

ROMÂNIA

MINISTERUL AFACERILOR INTERNE
INSPECTORATUL GENERAL PENTRU IMIGRĂRI



DIRECȚIA MIGRAȚIE
BIROUL PENTRU IMIGRĂRI DÂMBOVIȚA

INSPECȚIA MUNCII



INSPECTORATUL TERITORIAL
DE MUNCĂ DÂMBOVIȚA

INFORMARE

I. Aspecte privind legislația muncii aplicabilă cetățenilor străini non UE care desfășoară activități lucrative pe teritoriul României, din perspectiva Inspecției Muncii

Angajarea unui cetățean străin non-UE în România se face, ca regulă generală, pe baza avizului de muncă, eliberat de Inspectoratul General pentru Imigrări. Avizul de muncă se obține de către angajator.

După obținerea avizului de angajare eliberat de structurile Inspectoratului General pentru Imigrări (I.G.I.) angajatorii romani au obligația ca înaintea primirii la munca a salariaților non UE să întocmească contract individual de muncă cu respectarea Codului Muncii și să îl transmită în registrul general de evidență a salariaților în format electronic reges-online.

Încheierea contractului individual de muncă trebuie să se facă în forma scrisă, în limba română respectând reglementările Legii nr.53/2003 rep. și modif. - Codul Muncii, în 2 exemplare câte unul pentru fiecare dintre părți. Clauzele inserate în contractul de muncă sunt urmare a negocierii directe între angajator și angajat.

Conform legii, salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

În Romania, salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.

Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani. Anual, prin Hotărâre de Guvern, este stabilit nivelul salariului minim brut, iar pentru anul 2026 valoarea acestuia este de 4050 lei.

În ceea ce privește timpul de muncă, durata normală este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară. Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului.

Salariații au dreptul la pauză de masă și repaus zilnic între două zile de muncă care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive, la repaus săptămânal care se acordă în două zile consecutive, de regula sâmbăta și duminica, la concediu de odihnă de minim 20 de zile lucrătoare, la concedii fără plată pentru rezolvarea unor situații personale, la concedii de formare profesională și alte concedii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă, conflictele în legătură cu executarea contractelor colective de muncă, conflictele în legătura cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă, conflictele în legătura cu constatarea nulității contractelor individuale sau colective de muncă ori a unor clauze ale acestora și conflictele în legătura cu constatarea încetării aplicării contractelor colective de muncă, sunt conflicte de drepturi și se soluționează de către instanțele judecătorești.

Totodată nerespectarea prevederilor Legii nr.53/2003, O.G.25/2014, poate conduce la sancționarea angajatorului și/sau cetățeanului străin. Constatarea și aplicarea sancțiunilor se realizează de către inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, respectiv de către lucrătorii Inspectoratului General pentru Imigrări sau ai Ministerului Afacerilor Interne.

Pentru întrebări și sesizări angajatorii și salariații se pot adresa Inspectoratului Teritorial de Muncă Dâmbovița prin următoarele modalități:

- prin e-mail la adresa itmdambovita@itmdambovita.ro;
- prin prezentarea la registratura inspectoratului;
- prin poștă la adresa: *I.T.M. Dâmbovița, str. Revoluției, bl. C8, parter, Târgoviște, jud. Dâmbovița.*

II. Aspecte privind legislația muncii aplicabilă cetățenilor străini non UE care desfășoară activități lucrative pe teritoriul României, din perspectiva Inspectoratului General pentru Imigrări

Străin = persoana care nu are cetățenia română, cetățenia unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European ori cetățenia Confederației Elvețiene;

Străinii cu ședere legală pe teritoriul României pot fi încadrați în muncă în baza avizului de angajare;

Aviz de angajare = documentul oficial eliberat de către Inspectoratul General pentru Imigrări, care atestă dreptul unui angajator de a încadra în muncă un străin, pe o anumită funcție;

Tipuri de lucrători străini = avize de muncă pentru: 1. Lucrători permanenți, 2. Lucrători stagiați, 3. Lucrători sezonieri, 4. Lucrători au pair, 5. Lucrători transfrontalieri și 6. Lucrători înalt calificați.

Prin excepție nu este necesară obținerea avizului de angajare pentru încadrarea în muncă pe teritoriul României pentru:

1. străinii titulari ai dreptului de ședere pe termen lung,
2. străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru reîntregirea familiei în calitate de membri de familie ai unui cetățean român,
3. străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru studii (doar C.I.M. cu timp parțial, maxim 6 ore / zi),
4. străinii titulari ai dreptului de ședere temporară în scop de muncă, încadrați în muncă pe teritoriul României cu C.I.M. cu normă întreagă, pentru încadrarea în muncă la un alt angajator, cu C.I.M. cu timp parțial, maxim 4 ore / zi,
5. cetățenii din Moldova, Ucraina și Serbia încadrați în muncă pe teritoriul României cu C.I.M. cu normă întreagă, pe o perioadă de maximum 9 luni într-un an calendaristic,
6. străinii care au dobândit o formă de protecție în România (azil, protecție subsidiară sau protecție temporară),
7. solicitanții de azil, de la data la care au dreptul de a primi acces la piața forței de muncă, dacă se mai află în procedura de determinare a unei forme de protecție,
8. străinii tolerați, pe perioada cât li s-a acordat tolerarea rămânerii pe teritoriul României.

Condiții pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători permanenți:

1. angajatorul persoană juridică, persoană fizică autorizată sau întreprindere individuală desfășoară efectiv pe teritoriul României activități compatibile cu funcția pentru care solicită încadrarea în muncă a străinului;
2. activitatea angajatorului nu a fost înființată sau nu se derulează în scopul principal de a facilita intrarea străinilor pe teritoriul României;
3. angajatorul are achitate obligațiile către bugetul de stat;
4. angajatorul nu a fost condamnat definitiv pentru o infracțiune prevăzută de Codul muncii ori pentru o infracțiune contra persoanei săvârșită cu intenție, prevăzută de Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare Codul penal;
5. angajatorul nu a fost sancționat potrivit art. 36 alin. (1) din prezenta ordonanță, art. 260 alin. (1) lit. e) sau e¹) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, ori potrivit prevederilor art. 8 alin. (1) din H.G. nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, în ultimele 6 luni anterioare soluționării cererii;
6. contingentul anual pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă nu a fost epuizat;
7. străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze în muncă îndeplinește condițiile prevăzute la art. 6 alin. (1) lit. a), e), g) și h), art. 11 și art. 27 alin. (2) lit. c) și e) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și nu se află în vreunul dintre cazurile de nepermitere a intrării în România prevăzute la art. 8 alin. (1) lit. b) - d) și alin. (2) lit. a) din aceeași ordonanță de urgență
8. angajatorul a depus diligențe pentru ocuparea locului de muncă vacant de către un cetățean român, de către un cetățean al unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, de către un cetățean al Confederației Elvețiene sau de către un străin titular al dreptului de ședere pe termen lung pe teritoriul României;
9. angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată;

10. străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de autorizare prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea acelui loc de muncă și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României;

11. angajatorul desfășoară efectiv activitate în domeniul de activitate pentru care solicită avizul de angajare de minimum 1 an.

Eliberarea avizului de angajare în situații speciale:

Schimbare funcție - noul aviz de angajare se eliberează aceluiași angajator fără îndeplinirea condițiilor privind achitarea obligațiilor către bugetul de stat, epuizarea contingentului, bonitatea străinului și efectuarea selecției; pentru bonitatea străinului se depune cazierul judiciar eliberat în România;

Schimbare angajator - noul aviz de angajare se eliberează unui alt angajator fără îndeplinirea condiției privind epuizarea contingentului. Dacă nu a trecut mai mult de un an de la momentul înregistrării C.I.M. încheiat cu angajatorul anterior, este necesar acordul fostului angajator; această condiție nu se aplică dacă încetarea a intervenit din inițiativa angajatorului anterior sau ca urmare a acordului părților ori prin demisia străinului motivată de neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor asumate prin C.I.M.; pentru bonitatea străinului se depune cazierul judiciar eliberat în România;

Pentru **studenți străini absolvenți** - avizul de angajare se eliberează fără îndeplinirea condițiilor privind achitarea obligațiilor către bugetul de stat, bonitatea străinului și efectuarea selecției; pentru bonitatea străinului se depune cazierul judiciar eliberat în România;

Pentru **membrii de familie ai cetățenilor străini** - avizul de angajare se eliberează fără îndeplinirea condițiilor privind achitarea obligațiilor către bugetul de stat, bonitatea străinului și efectuarea selecției; pentru bonitatea străinului se depune cazierul judiciar eliberat în România.

Detalii privind procedura administrativă

Cererea se depune la oricare dintre formațiunile teritoriale ale Inspectoratului General pentru Imigrări, doar cu programare efectuată anterior pe Portalul I.G.I. ori, în situații excepționale, cu aprobarea în audiență a șefului formațiunii teritoriale;

Termenul de soluționare: 30 de zile; poate fi:

- prelungit cu cel mult 15 zile, dacă sunt necesare verificări suplimentare,
- suspendat cel mult 30 de zile, dacă sunt solicitate informații suplimentare; dacă informațiile nu sunt furnizate, cererea poate fi respinsă.

Soluționarea cererilor se realizează cu luarea în considerare a circumstanțelor specifice fiecărui caz în parte, respectând principiul proporționalității.

În funcție de opțiunea solicitanților, avizul de angajare:

- se ridică de la formațiunea teritorială unde a fost depusă cererea,
- este expediat, prin curier, la sediul, domiciliul sau reședința solicitantului, cu suportarea de către acesta a cheltuielilor de expediție sau
- se comunică în format electronic, prin e-mail, cu semnătura electronică calificată.

La încetarea contractului de muncă avizul de muncă se anulează.

Nr.	Obligațiile angajatorilor	Sacțiunea pt. nerespectare
1.	să încheie contractul individual de muncă în termen de 15 zile lucrătoare de la intrarea străinului pe teritoriul României ori, după caz, de la obținerea noului aviz de angajare, în cazul vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă (neîndeplinirea obligației nu constituie contravenție dacă neîncheierea contractului individual de muncă se datorează culpei străinului)	amendă de la 5.000 la 10.000 lei
2.	să nu rețină documentul de trecere a frontierei de stat al unui străin sau permisul de ședere al acestuia	amendă de la 2.000 la 3.000 lei
3.	să informeze formațiunea teritorială a I.G.I. cu privire la încetarea sau suspendarea contractului de muncă, în termen de 5 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului	amendă de la 1.500 la 3.000 lei
4.	să păstreze avizul de angajare pe durata întregii perioade de angajare precum și o copie a permisului de ședere sau a documentului de călătorie din care să rezulte legalitatea șederii străinului pe teritoriul României	amendă de la 700 la 1.000 lei
5.	dacă a încadrat în muncă un străin din categoria celor pentru care sunt exceptați de obligația obținerii avizului de muncă, să comunice I.G.I., în cel mult 10 zile de la data începerii activității, copia C.I.M. și copia înscrisurilor care atestă că pentru acel străin este exceptat de obligația obținerii avizului de muncă și în termen de 5 zile lucrătoare, modificarea sau încetarea C.I.M.	amendă de la 1.500 la 3.000 lei
6.	să nu primească la muncă pe teritoriul României străini fără aviz de angajare sau de detașare, cu sau fără C.I.M. încheiat în formă scrisă (neîndeplinirea obligației nu constituie contravenție dacă străinul face parte dintre cei pentru care sunt exceptați de la obligația obținerii avizului de muncă)	amendă de la 10.000 la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată
7.	să nu primească la muncă pe teritoriul României străini cu ședere ilegală, cu sau fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă (neîndeplinirea obligației nu constituie contravenție dacă angajatorul a obținut avizul de angajare în condițiile legii)	amendă de la 10.000 la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată
8.	nerespectarea de către conducătorul unității supuse controlului sau reprezentantul legal al acestuia a obligației de a pune la dispoziția lucrătorilor Inspectoratului General pentru Imigrări, în termenul stabilit de aceștia, documentele și informațiile solicitate, necesare finalizării controlului	amendă de la 1.500 la 3.000 lei
9.	împiedicarea în orice mod a lucrătorilor Inspectoratului General pentru Imigrări să exercite, total sau parțial, controlul asupra angajatorilor potrivit competențelor legale prin orice acțiune sau inacțiune a conducătorului unității, a reprezentantului legal, a unui angajat, prepus ori a altei persoane aflate în locațiile supuse controlului	amendă de la 5.000 la 1.0000 lei

Pentru întrebări și sesizări angajatorii și salariații se pot adresa Biroului pentru Imigrări Dâmbovița prin următoarele modalități:

- prin e-mail la adresa db.igi@mai.gov.ro;
- prin prezentarea la sediul biroului;
- prin poștă la adresa: *b-dul. Mircea cel Bătrân, nr. 2, Târgoviște, jud. Dâmbovița.*