



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BUZĂU

Nr. 2402 /SCRM/ 07.03.2025

COMUNICAT DE PRESĂ

Privind încadrarea în muncă a străinilor pe teritoriul României

Inspectoratul Teritorial de Muncă Buzău, informează persoanele interesate asupra condițiilor de încadrare în muncă pe teritoriul României a cetățenilor străini.

În conformitate cu prevederile articolului 3 din O.G.nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, cu modificările și completările ulterioare, străinii cu ședere legală pe teritoriul României pot fi încadrați în muncă în baza avizului de angajare obținut de angajatori în condițiile acestui act normativ.

Avizul de angajare pentru lucrători permanenți se eliberează angajatorului de Inspectoratul General pentru Imigrări în vederea încadrării în muncă a unui străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată se prelungește în condițiile prevăzute de Codul muncii, fără obținerea unui nou aviz de angajare, în situația în care se mențin condițiile de angajare pe locul de muncă respectiv.

Avizul de angajare precum și o copie a permisului de ședere se păstrează de angajator pe durata întregii perioade de angajare, în caz contrar fiind aplicabilă de către inspectorii de muncă contravenția prevăzută la art.35(1) lit. b) din O.G. nr. 25/2014 cu modificări și completări (amendă cuprinsă între 700 lei și 1.000 lei).

Angajatorul are obligația de a încheia 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.

Neîncheierea contractului 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, constituie contravenție conform art. 35(1) lit. h) din O.G. Nr. 25/2014 cu și se sancționează cu amendă cuprinsă între 5.000 lei și 10.000 lei de către lucrătorii Inspectoratului General pentru Imigrări. Fapta precizată anterior nu constituie contravenție dacă neîncheierea contractului individual de muncă se datorează culpei străinului.

În termen de cel mult 10 zile de la data începerii, angajatorul are obligația de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrări, copia contractului individual de muncă al străinului încadrat în muncă.

Precizăm că, primirea la muncă pe teritoriul României a unui străin fără aviz de angajare sau de detașare, cu sau fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă constituie contravenție conform art. 36(1) lit. a) din O.G. nr. 25/2014 cu modificări și completări și se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei, pentru fiecare persoană identificată de către inspectorii de muncă sau de către lucrătorii Inspectoratului General pentru Imigrări.

Străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru studii pot fi încadrați în muncă pe teritoriul României fără aviz de angajare numai cu contract individual de muncă cu timp parțial, cu durata muncii de maximum 6 ore pe zi.

Străinii încadrați în muncă în România cu contract individual de muncă cu normă întreagă, pot fi încadrați la un alt angajator din România, fără aviz de angajare, numai cu contract individual de muncă cu timp parțial, cu durata muncii de maximum 4 ore pe zi.

În situația în care angajatorul care are încadrați în muncă cu contract individual de muncă străini cu ședere legală pe teritoriul României are cunoștință despre faptul că Inspectoratul General pentru Imigrări

Str. Mesteacanului nr.43, Tel.: +4 0238713047; fax: +4 023842693; www.itmbuzau.ro

Conform prevederilor 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), informațiile referitoare la datele cu caracter personal cuprinse în acest document sunt confidențiale. Acestea sunt destinate exclusiv persoanei/persoanelor menționate ca destinatar/destinatari și altor persoane autorizate să-l primească. Dacă ați primit acest document în mod eronat, vă adresăm rugămintea de a returna documentul primit, expeditorului

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BUZĂU

a stabilit obligația de returnare a străinului în cauză, contractele individuale de muncă încheiate pentru aceștia se suspendă de drept.

Precizăm că, străinul încadrat în muncă în baza avizului de angajare, cu excepția celui pentru lucrători sezonieri, poate ocupa un nou loc de muncă, la același angajator sau la un alt angajator, oricând pe perioada de valabilitate a permisului unic ori a Cărții albastre a UE.

În acest caz, cu condiția să nu fi trecut mai mult de 1 an de la momentul înregistrării contractului individual de muncă încheiat cu angajatorul anterior, ocuparea unui nou loc de muncă la un alt angajator se poate realiza doar în baza acordului scris al angajatorului anterior, document care este depus de noul angajator la Inspectoratul General pentru Imigrări.

Obținerea și depunerea documentului precizat mai sus nu este necesară în cazul în care încetarea contractului individual de muncă al străinului a intervenit din inițiativa angajatorului anterior sau ca urmare a acordului părților ori prin demisia străinului dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă, în condițiile Codului Muncii (Legea nr. 53/2003 republicată cu modificări și completări).

Informăm asupra faptului că, avizul de angajare se anulează de Inspectoratul General pentru Imigrări, printre altele, la încetarea contractului individual de muncă, iar angajatorul are obligația de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrări, modificarea sau încetarea contractului individual de muncă încheiat cu străinul în termen de 5 zile lucrătoare.

Aducem la cunoștință de asemenea, faptul că, în cazul detașării străinilor pe teritoriul României, beneficiarul prestării de servicii la care s-a dispus detașarea transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își are sediul o comunicare privind detașarea salariaților străini, în cel mult 5 zile de la data începerii activității acestora pe teritoriul României. Orice modificare a elementelor prevăzute în comunicare se transmite inspectoratului teritorial de muncă și Inspectoratului General pentru Imigrări în termen de maximum 5 zile de la data producerii acesteia.

Comunicarea trebuie să cuprindă următoarele elemente:

- Datele de identificare ale beneficiarului prestării de servicii la care s-a făcut detașarea: în cazul persoanei juridice- denumirea, adresa completă, codul unic de înregistrare sau un alt număr de identificare, iar în cazul persoanei fizice- numele și prenumele, adresa completă, conul numeric personal sau un alt număr de identificare;
- Datele de identificare ale angajatorului străin care face detașarea: denumirea, adresa completă, codul unic de înregistrare sau un alt număr de identificare al angajatorului, și, după caz, numele/denumirea și adresa completă ale reprezentantului legal din România;
- Numele și prenumele străinului detașat, data nașterii, cetățenia, seria și numărul documentului de călătorie, perioada detașării, funcția și locul desfășurării activității.

Precizăm că, netransmiterea către inspectoratul teritorial de muncă a comunicării de mai sus constituie contravenție conform art. 35(1) lit. a) din O.G. nr. 25/2014 cu modificări și completări (amendă cuprinsă între 1.000 lei și 2.000 lei).

Precizăm că, străinul, titular al permisului de ședere are obligația de a avea în permanență asupra sa documentul, de a nu-l înstrăina și de a-l prezenta organelor autorităților competente ori de câte ori i se solicită aceasta.



Inspector Șef
Chitacu Bogdan

Red. GMD/ 1ex