

## **LEGE nr. 156 din 26 iulie 2000**

privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate

### **EMITENT:**

Parlamentul

### **PUBLICAT ÎN:**

Monitorul Oficial nr. 180 din 23 februarie 2022

**Data Intrării în vigoare: 23 Februarie 2022**

-----

**Forma consolidată valabilă la data de 26 Septembrie 2024**

**Prezenta formă consolidată este valabilă începând cu data de 17 Decembrie 2021 până la data selectată**

pentru modificarea și completarea Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 459 din 29 aprilie 2021, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 296/2021, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1183 din 14 decembrie 2021, dându-se textelor o nouă numerotare.

Legea nr. 156/2000 a fost republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 227 din 25 martie 2019 și, ulterior, a mai fost modificată și completată și prin Legea nr. 227/2020

pentru modificarea și completarea Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1019 din 2 noiembrie 2020.

### **CAP. I**

Dispoziții generale

#### **ART. 1**

Statul român asigură, în conformitate cu prevederile prezentei legi, protecția cetățenilor români cu domiciliul în România care lucrează în străinătate.

#### **ART. 2**

(1) Prezenta lege reglementează condițiile de funcționare, precum și procedura de înregistrare a persoanelor juridice care își desfășoară activitatea pe teritoriul României ca agenți de plasare a forței de muncă în străinătate.

(2) Serviciile specializate de plasare a forței de muncă realizate pe teritoriul României de către un agent de plasare a forței de muncă în străinătate constau în informarea, consilierea și medierea cetățenilor români în vederea angajării acestora în străinătate.

(3) Serviciile prevăzute la alin. (2) sunt furnizate de către agenții de plasare a forței de muncă înființați pe teritoriul României sau de către alți furnizori de servicii de plasare a forței de muncă stabiliți pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât România, sau al Spațiului Economic European, înregistrați în condițiile prevăzute de prezenta lege ori, după caz, supuși procedurii de notificare.

### ART. 3

În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) plasare a forței de muncă - activitate prin care se realizează următoarele:

1. identificarea locurilor de muncă oferite de angajatori, persoane juridice sau persoane fizice din străinătate;
2. constituirea unei bănci de date privind solicitanții de locuri de muncă și ofertele de locuri de muncă în străinătate;
3. publicarea locurilor de muncă și a condițiilor de ocupare a acestora;
4. preselecția sau, după caz, selecția candidaților, corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile și interesele acestora, testarea aptitudinilor, întocmirea și gestionarea dosarului de personal și a documentației necesare;
5. întreprinderea demersurilor pentru angajarea persoanelor selectate pe locurile de muncă oferite;
6. punerea în legătură cu angajatori străini a persoanelor care au domiciliul în România și care se află în căutarea unui loc de muncă, în vederea stabilirii unui raport de muncă;

b) agent de plasare a forței de muncă - persoana juridică constituită în temeiul Legii societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, inclusiv filialele societăților comerciale străine, înființate în România potrivit art. 42 și 44 din Legea nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care are ca activitate principală „Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă“ cod CAEN - 7810, denumită în continuare agent de plasare;

c) mediere - activitatea prin care se realizează punerea în legătură a angajatorului străin cu persoana care are domiciliul în România și se află în căutarea unui loc de muncă, în vederea stabilirii unui raport de muncă, astfel cum este definit de legislație, în contractele colective de muncă sau de practicile în vigoare în fiecare stat membru, luând în considerare jurisprudența Curții de Justiție;

d) interpunere - intervenția unui terț ca mijlocitor între agentul de plasare și angajatorul străin sau persoana mediată, în vederea facilitării activității de mediere;

e) furnizor de servicii de plasare a forței de muncă - persoana juridică stabilită pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât România, sau al Spațiului Economic European, care are dreptul legal de a presta servicii de plasare a forței de muncă în baza legislației statului de stabilire, fiind supus, după caz, unei proceduri de acreditare, autorizare ori înregistrare pentru prestarea de astfel de servicii;

f) alte categorii de intermediari - orice altă persoană fizică sau juridică;

g) persoana mediată - persoana aflată în căutarea unui loc de muncă, cu domiciliul în România și care beneficiază, în vederea angajării, de activitatea de mediere conform prevederilor prezentei legi;

h) lucrător sezonier - lucrătorul cetățean român plasat pe un loc de muncă, pe o perioadă contractuală care nu depășește 90 de zile, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor, în temeiul unuia sau mai multor contracte de muncă sau, după caz, al documentului echivalent acestuia, încheiate pe o perioadă determinată cu un angajator stabilit în statul de primire;

i) activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor - o activitate care depinde, într-o anumită perioadă a anului, de un eveniment periodic sau de o succesiune de evenimente legate de condiții sezoniere pe durata cărora nivelul de forță de muncă necesar este considerabil superior nivelului obișnuit pentru operațiunile curente;

j) stat de primire - orice stat care este membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau al Confederației Elvețiene, precum și oricare alt stat, membru al Organizației Internaționale a Muncii.

#### ART. 4

(1) Guvernul României, prin autoritățile competente, va depune diligențele necesare pentru încheierea de acorduri, înțelegeri, tratate sau convenții cu autorități publice similare din alte state, în vederea stabilirii condițiilor de protecție a cetățenilor români cu domiciliul în România care lucrează în țările respective.

(2) La negocierea acordurilor, înțelegerilor, tratatelor sau convențiilor prevăzute la alin. (1), partea română va urmări respectarea principiului egalității de tratament și a reglementărilor aplicabile în ceea ce privește nivelul salariului minim în statul de primire, durata timpului de lucru și de odihnă, condițiile generale de muncă, sănătatea și securitatea în muncă, asigurarea pentru accidente de muncă sau boli profesionale și securitate socială.

(3) Pentru lucrătorii sezonieri, anterior încheierii acordurilor, înțelegerilor, tratatelor sau convențiilor prevăzute la alin. (1), partea română negociază inclusiv clauze referitoare la condițiile de cazare pe care ar trebui să le ofere angajatorii, respectând normele naționale din statul de primire, și la acordarea unei indemnizații pentru asigurarea hranei zilnice, pe perioada în care lucrătorii sezonieri își desfășoară efectiv activitatea, precum și la decontarea cheltuielilor de transport dus-întors către domiciliul din România.

#### ART. 5

Ministerul Afacerilor Externe, prin misiunile diplomatice și oficiile consulare, va depune diligențele necesare pentru ca, prin intermediul autorităților publice sau al organismelor străine competente, să se asigure cetățenilor români prevăzuți la art. 1:

a) respectarea, pe durata angajării, a drepturilor prevăzute de legislația statului de primire, de acordurile, înțelegerile și convențiile bilaterale și multilaterale la care România și statul de primire sunt parte, precum și a clauzelor contractului individual de muncă sau, după caz, documentului echivalent acestuia, cu respectarea dispozițiilor art. 11 alin. (5);

b) aplicarea măsurilor de protecție a salariaților, prevăzute de legislația statului respectiv;

c) soluționarea eventualelor litigii, având ca obiect respectarea drepturilor cetățenilor români, potrivit legislației statului de primire.

## CAP. II

Activitatea agenților de plasare a forței de muncă și a furnizorilor de servicii de plasare a forței de muncă în străinătate

#### ART. 6

(1) Agenții de plasare și furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă desfășoară activități de mediere a cetățenilor români, cu domiciliul în România, care solicită să lucreze pe baza ofertelor ferme de locuri de muncă transmise din străinătate de către persoane juridice sau fizice, în calitate de angajatori.

(2) Interpunerea altor categorii de intermediari între agentul de plasare sau furnizorul de servicii de plasare a forței de muncă, persoana mediată și angajatorul străin este interzisă, cu excepția cazurilor reglementate de legislația statului de primire.

(3) În sensul prezentei legi, este interzisă medierea a cărei finalitate o reprezintă stabilirea unui alt tip de raport juridic decât cel de muncă.

#### ART. 7

Agenții de plasare au obligația să prelucreze datele cu caracter personal ale cetățenilor români cu domiciliul în România care solicită locuri de muncă în străinătate, cu respectarea prevederilor Legii nr. 677/2001

pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, cu modificările și completările ulterioare\*).

\*) Legea nr. 677/2001 a fost abrogată prin art. V alin. (1) din Legea nr. 129/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 102/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, precum și pentru abrogarea Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 503 din 19 iunie 2018.

Toate trimiterile la Legea nr. 677/2001, cu modificările și completările ulterioare, din actele normative se interpretează ca trimiteri la Regulamentul general privind protecția datelor și la legislația de punere în aplicare a acestuia, conform art. V alin. (2) din Legea nr. 129/2018.

#### ART. 8

(1) Agenții de plasare desfășoară pe teritoriul României activitatea de mediere în vederea angajării cetățenilor români în străinătate dacă îndeplinesc, în mod cumulativ, următoarele condiții:

a) s-au înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își au sediul, în condițiile stabilite prin normele metodologice\*\*) de aplicare a prezentei legi;

\*\*) A se vedea nota de subsol corespunzătoare asteriscului de la art. 20.

b) au încheiat cu persoane juridice sau fizice, stabilite într-un alt stat decât România, care au calitate de angajator conform legislației statului respectiv, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă;

c) dispun de spațiul și dotările necesare pentru buna desfășurare a activității;

d) au încadrat în muncă personal calificat în domeniul resurselor umane care face dovada experienței în recrutare de personal;

e) nu au fost condamnați definitiv pentru o infracțiune săvârșită cu intenție, prevăzută de Legea nr. 286/2009 privind Codul penal

, cu modificările și completările ulterioare, incompatibilă cu activitatea pe care urmează să o desfășoare;

f) nu se află în faliment;

g) nu se află în dizolvare.

(2) Furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă pot desfășura activitatea de plasare pe teritoriul României dacă au notificat inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să desfășoare activitățile specifice în condițiile art. 10 alin. (1)-(3).

(3) După înregistrarea la inspectoratul teritorial de muncă conform alin. (1) lit. a), agenții de plasare au obligația de a organiza o bază de date care să conțină:

a) ofertele ferme de locuri de muncă din străinătate, cu toate specificațiile acestora, cu elementele prevăzute la art. 11 alin. (1), atât în limba statului de primire sau într-o altă limbă de circulație internațională, cât și în limba română;

b) informații referitoare la condițiile de ocupare a locurilor de muncă;

c) datele de identificare ale solicitanților locurilor de muncă, precum și datele referitoare la calificările și aptitudinile acestora.

(4) Pentru medierea cetățenilor români în vederea angajării în străinătate, agenții de plasare și furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă încheie cu solicitanții locurilor de muncă contracte de mediere în formă scrisă, cu includerea elementelor prevăzute la art. 11 alin. (1) lit. a) și d)-ș), al căror conținut este stabilit prin 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, cu modificările și completările ulterioare.

(5) Agenții de plasare și furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă efectuează în mod gratuit activități de mediere a cetățenilor români în vederea angajării în străinătate, fără perceperea de la aceștia de comisioane, tarife sau taxe.

#### ART. 9

(1) În vederea înregistrării la inspectoratele teritoriale de muncă, agenții de plasare trebuie să prezinte următoarele documente:

a) certificatul constatator emis de Oficiul Național al Registrului Comerțului, din care să rezulte că au ca activitate principală „Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă“ cod CAEN - 7810;

b) dovada înregistrării la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal ca operator de date cu caracter personal, în conformitate cu prevederile Legii nr. 677/2001, cu modificările și completările ulterioare\*\*\*);

\*\*\*) A se vedea nota corespunzătoare asteriscului de la art. 7.

c) alte documente, stabilite prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi.

(2) Agenții de plasare care se supun procedurii de înregistrare, potrivit prezentei legi, au obligația de a notifica înființarea de filiale, sucursale ori alte sedii secundare, anterior începerii prestării de activități în cadrul acestora, atât inspectoratului teritorial de muncă unde sunt înregistrați, cât și inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială funcționează respectivele sedii secundare, în termen de 5 zile lucrătoare de la data emiterii, de către Oficiul Național al Registrului Comerțului, a documentului prin care se atestă înființarea acestora.

#### ART. 10

(1) În vederea prestării, cu caracter permanent în România, a serviciilor prevăzute la art. 2 alin. (2), furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă au obligația de a notifica inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială au stabilit un sediu permanent în România, potrivit legii, anterior începerii prestării acestor servicii, în condițiile stabilite prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi.

(2) În vederea prestării transfrontaliere, cu caracter temporar sau ocazional în România, a serviciilor prevăzute la art. 2 alin. (2), furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă au obligația de a notifica inspectoratele teritoriale de muncă în a căror rază teritorială intenționează

să își desfășoare activitatea pe teritoriul României, în condițiile stabilite prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi.

(3) Furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă prevăzuți la alin. (1) au obligația de a notifica înființarea pe teritoriul României de filiale, sucursale ori alte sedii secundare, ale căror activități intră în sfera de aplicare a prezentei legi, inspectoratelor teritoriale de muncă în a căror rază teritorială funcționează respectivele filiale, sucursale ori sedii, anterior începerii prestării activității în cadrul acestora, în condițiile stabilite prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi.

## ART. 11

(1) Ofertele ferme din contractele prevăzute la art. 8 alin. (1) lit. b) vor cuprinde cel puțin următoarele elemente:

- a) datele de identificare ale angajatorului străin, inclusiv domiciliul fiscal al acestuia;
- b) durata ofertei ferme;
- c) numărul locurilor de muncă din străinătate conținute de ofertele ferme;
- d) funcția, meseria sau ocupația;
- e) durata angajării în luni/zile, condițiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare;
- f) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
- g) 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;
- h) salariul minim/tarifal minim garantat în plată prin legislația statului de primire;
- i) sporuri, ore suplimentare și alte drepturi salariale;
- j) cazurile în care pot fi urmărite drepturile salariale;
- k) durata minimă a concediului de odihnă anual plătit, modul de acordare și drepturile bănești aferente concediului de odihnă, prevăzute în legislația statului de primire;
- l) condițiile de muncă și de climă, măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă, de igienă la locul de muncă și securitate socială;
- m) încheierea și semnarea unei asigurări de sănătate a angajaților români în aceleași condiții cu cetățenii din statul de primire;
- n) acordarea de despăgubiri în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces;
- o) 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 condițiile de acordare a unei indemnizații pentru asigurarea hranei;
- p) 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;
- q) obiceiurile locului și orice alte aspecte specifice de natură a pune în pericol viața, libertatea sau siguranța lucrătorilor cetățeni români;
- r) taxele, impozitele și contribuțiile care grevează asupra veniturilor lucrătorilor cetățeni români, asigurându-se, după caz, evitarea dublei impuneri sau a dublei percepții de contribuții de asigurări sociale;
- s) datele de contact ale ambasadelor/misiunilor diplomatice ale României în statul de primire;
- ș) 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, documentului echivalent acestuia, încheiat cu angajatorul.

(2) Ofertele ferme de locuri de muncă din străinătate pentru lucrătorii sezonieri, cu toate specificațiile acestora, atât în limba statului de primire sau într-o altă limbă de circulație internațională, cât și în limba română, vor cuprinde, pe lângă elementele prevăzute la alin. (1), și următoarele elemente:

a) un contract 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.

(3) În cazul în care decontarea prevăzută la alin. (2) lit. b) este asigurată de către angajator, se interzice recuperarea respectivelor costuri de transport de la lucrătorul sezonier.

(4) 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, lucrătorului sezonier i se poate solicita plata unei chirii al cărei cost nu poate fi mai mare de 25% din remunerația sa netă.

(5) Agenții de plasare și furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă au obligația de a asigura includerea elementelor prevăzute la alin. (1) lit. a) și d)-ș), respectiv alin. (2)-(4) în situația lucrătorilor sezonieri în contractul de mediere și în contractul individual de muncă sau, după caz, în documentul echivalent acestuia pentru statele prevăzute la art. 12 alin. (2), încheiat între angajatorul străin și lucrătorul cetățean român, cu respectarea legislației statului pe teritoriul căruia urmează să fie angajat.

(6) În cazul în care deplasarea lucrătorilor către același loc de muncă din statul de primire se efectuează în grupuri mai mari de 10 persoane, agentul de plasare a forței de muncă și furnizorul de servicii de plasare a forței de muncă are obligația organizării transportului prin persoane juridice autorizate să efectueze transport internațional de persoane.

(7) Agenții de plasare a forței de muncă și furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă au obligația de a se asigura că, anterior deplasării acestora, lucrătorii plasați la muncă în străinătate dețin toate documentele necesare accesului și exercitării dreptului la muncă în statul de primire.

(8) Agenții de plasare și furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă au obligația de a se asigura că lucrătorii plasați la muncă în străinătate dețin toate informațiile referitoare 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.

(9) Agenții de plasare și furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă au obligația de a se asigura că lucrătorii plasați la muncă în străinătate beneficiază de timp suficient pentru studierea ofertelor ferme de muncă, anterior semnării contractelor, și că le-a fost explicat conținutul acestora, în detaliu. Durata minimă a timpului alocat studierii ofertelor ferme de muncă și explicării acestora este de 5 zile, în cazul lucrătorilor aflați la prima mediere. În cazul lucrătorilor care, anterior, au mai beneficiat de servicii de mediere, durata minimă a timpului alocat studierii ofertelor ferme de muncă și explicării acestora este de 2 zile.

## ART. 12

(1) Pentru statele în care contractele individuale de muncă se încheie, potrivit legislației aplicabile în statul respectiv, în formă scrisă, agenții de plasare și furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă au obligația de a asigura încheierea acestora de către părți atât în limba statului în care se află stabilit sau își desfășoară activitatea angajatorul, cât și în limba română, precum și punerea la dispoziția lucrătorului român a acestui contract, înainte de plecarea acestuia din România.

(2) Pentru statele în care forma de angajare nu se realizează prin încheierea unui contract de muncă, agenții de plasare și furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă au obligația de a asigura comunicarea și punerea la dispoziția lucrătorului cetățean român, înainte de plecarea acestuia din România, a documentului echivalent contractului de muncă potrivit legislației statului de primire, atât în limba română, cât și în limba statului în care se află stabilit sau își desfășoară activitatea angajatorul.

(3) Agenții de plasare, respectiv furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă au obligația de a păstra la sediul social, respectiv la sediul permanent din România contractul de mediere, precum și câte o copie, în limba română și în limba statului în care se află stabilit sau își desfășoară activitatea angajatorul, a contractului individual de muncă, semnat de părți conform alin. (1), sau, după caz, un exemplar al documentului prevăzut la alin. (2), pentru o perioadă de 3 ani de la data încheierii acestora, și de a le pune la dispoziția inspectorilor de muncă, cu ocazia controlului.

(4) Agenții de plasare și furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă au obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își au sediul social agenții, respectiv inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială furnizorii de servicii își desfășoară activitatea pe teritoriul României o notificare privind plasarea forței de muncă, cu cel puțin 5 zile lucrătoare anterioare plecării din țară a persoanelor plasate la muncă în străinătate.

(5) Notificarea prevăzută la alin. (4) cuprinde următoarele elemente: statul de primire, denumirea și adresa sediului social al angajatorului străin, adresa locațiilor în care urmează să se presteze activitatea, numărul lucrătorilor români care urmează să plece din țară, datele de identificare ale acestora, activitatea pe care urmează să o presteze, data la care se efectuează deplasarea, locația de unde se efectuează deplasarea, condițiile de realizare a transportului și datele de identificare ale operatorului de transport.

(6) Transmiterea notificării prevăzute la alin. (4) la inspectoratul teritorial de muncă se realizează prin orice mijloc de comunicare scrisă, inclusiv prin e-mail.

(7) Notificarea prevăzută la alin. (4) se repartizează de către conducătorul inspectoratului teritorial de muncă direct compartimentelor cu atribuții de control care valorifică informațiile primite în acțiunile de control.

## ART. 13

(1) Agenții de plasare și furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă au obligația de a transmite lunar inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își desfășoară activitatea, până la data de 5 a lunii următoare, situația privind contractele de mediere încheiate și persoanele angajate în străinătate, conform modelului stabilit prin normele metodologice de aplicare a legii.

(2) Inspecția Muncii centralizează situațiile prevăzute la alin. (1) și le pune la dispoziția Ministerului Afacerilor Externe în vederea facilitării acordării de asistență și protecție consulară în beneficiul persoanelor mediate și angajate în străinătate.



(3) Situațiile prevăzute la alin. (1) sunt administrate cu respectarea regimului juridic specific datelor cu caracter personal.

(4) Inspekția Muncii pune la dispoziția Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, la cerere, situația privind persoanele mediate și angajate în străinătate.

#### ART. 14

Cetățenii români care lucrează în străinătate și sunt încadrați pe locurile de muncă prevăzute în contractele care conțin oferte ferme de locuri de muncă, reglementate la art. 8 alin. (1) lit. b), beneficiază în țară, în condițiile legii, de prestațiile acordate de sistemul asigurărilor sociale de sănătate, sistemul asigurărilor pentru șomaj sau de sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, dacă, în temeiul contractelor individuale de asigurare încheiate cu instituțiile competente din România, plătesc contribuțiile corespunzătoare stabilite pe baza declarațiilor privind veniturile lunare realizate în străinătate sau în condițiile prevederilor acordurilor bilaterale în domeniul securității sociale încheiate de România cu alte state.

#### ART. 15

În cazurile în care misiunile diplomatice și oficiile consulare ale României sunt sesizate de către cetățenii români angajați în străinătate cu privire la încălcarea legislației aplicabile în materie de dreptul muncii și a clauzelor contractului individual de muncă sau, după caz, a documentului echivalent acestuia pentru statele prevăzute la art. 12 alin. (2), încheiate cu respectarea dispozițiilor art. 11 alin. (5), acestea transmit sesizările respective autorităților locale competente ale statului pe teritoriul căruia își desfășoară activitatea angajatorul.

#### ART. 16

În cazul plasării în străinătate a unor cetățeni români fără îndeplinirea condițiilor prevăzute la art. 11 alin. (2) și art. 12, agenții de plasare și furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă sunt obligați să suporte costurile aferente repatrierii cetățenilor români în cauză, în baza documentelor justificative, dacă aceste costuri nu sunt suportate de către angajator.

#### ART. 17

În cazul plasării în străinătate a unor lucrători cetățeni români care, după semnarea contractului de mediere, nu își respectă obligațiile ce decurg din acesta, lucrătorii sunt obligați să achite o sumă reprezentând contravaloarea cheltuielilor efectuate de către agentul de plasare sau de către furnizorul de servicii de plasare a forței de muncă, în baza documentelor justificative, fără ca această sumă să depășească 200 euro/lucrător, cu excepția cazului în care au fost agreate contractual și plătite alte sume.

#### ART. 18

Controlul îndeplinirii condițiilor prevăzute la art. 8-13 și al activității desfășurate de agenții de plasare a forței de muncă și de către furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă se realizează de inspectorii de muncă.

### CAP. III

#### Contravenții

#### ART. 19

(1) Constituie contravenții următoarele fapte și se sancționează după cum urmează:

a) efectuarea de către agenții de plasare a forței de muncă sau de către furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă în străinătate a activității de mediere în vederea angajării cetățenilor români în străinătate, cu încălcarea prevederilor art. 6 alin. (1) și (2), cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;

b) încălcarea prevederilor art. 6 alin. (3), cu amendă între 25.000 lei și 40.000 lei;

c) efectuarea de către agenții de plasare a forței de muncă a activității de mediere în vederea angajării cetățenilor români în străinătate, cu încălcarea prevederilor art. 8 alin. (1), cu amendă de la 20.000 lei la 30.000 lei;

d) efectuarea de către furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă în străinătate a activității de plasare pe teritoriul României, cu încălcarea prevederilor art. 8 alin. (2), cu amendă de la 20.000 lei la 30.000 lei;

e) efectuarea de către agenții de plasare a forței de muncă sau de către furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă în străinătate a activității de mediere în vederea angajării cetățenilor români în străinătate, cu încălcarea prevederilor art. 8 alin. (4), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei;

f) efectuarea de către agenții de plasare a forței de muncă sau de către furnizorii de servicii de plasare a forței de muncă în străinătate a activității de mediere în vederea angajării cetățenilor români în străinătate, cu încălcarea prevederilor art. 8 alin. (5), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei;

g) încălcarea prevederilor art. 10, cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei;

h) încălcarea prevederilor art. 11, cu amendă de la 8.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare alineat încălcat;

i) încălcarea prevederilor art. 12 alin. (1) și (2), cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare lucrător cu privire la care obligația a fost încălcată;

j) încălcarea prevederilor art. 12 alin. (3), cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;

k) încălcarea prevederilor art. 12 alin. (4), cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei;

l) încălcarea prevederilor art. 12 alin. (5), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei;

m) exercitarea activității de mediere în vederea angajării cetățenilor români în străinătate de către alte persoane juridice sau de către persoane fizice, în afara agenților de plasare sau furnizorilor de servicii de plasare a forței de muncă în străinătate, cu amendă de la 25.000 lei la 40.000 lei;

n) netransmiterea situației lunare, în condițiile prevăzute la art. 13 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor prevăzute la alin. (1) se fac de către inspectorii de muncă.

## CAP. IV

### Dispoziții finale

#### ART. 20

În aplicarea dispozițiilor prezentei legi Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Ministerul Afacerilor Externe vor elabora norme metodologice, care vor fi supuse aprobării prin hotărâre a Guvernului, în termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a acesteia\*).

\*) În anul 2001, Ministerul Muncii și Securității Sociale și Ministerul Afacerilor Externe au elaborat 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.

#### ART. 21

Dispozițiile din prezenta lege, referitoare la răspunderea contravențională, se completează cu prevederile 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. 22

Dispozițiile art. 14 se aplică și cetățenilor români care lucrează în străinătate în baza unui contract individual de muncă încheiat cu o persoană fizică sau juridică străină, aflat în executare la data intrării în vigoare a prezentei legi.

#### ART. 23

La data intrării în vigoare a prezentei legi orice dispoziții contrare se abrogă.

NOTĂ:

Reproducem mai jos prevederile art. IV din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 33/2021 care nu sunt încorporate în forma republicată a Legii nr. 156/2000 și care se aplică în continuare ca dispoziții proprii ale actului modificator:

"

#### ART. IV

(1) 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, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează corespunzător în termen de 60 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență.

(2) Până la data intrării în vigoare a normelor prevăzute la alin. (1) se aplică prevederile din 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, cu modificările și completările ulterioare."

-----