



İş Teftişi

- ❖ Romanya'da yabancı uyrukluların istihdamı
- ❖ Rumen işveren tarafından yabancı işçilerin uluslararası görevlendirilmesi
- ❖ Ücretlendirme
- ❖ Çalışma süresi ve dinlenme aralıkları
- ❖ Yıllık izin
- ❖ Genç istihdamı
- ❖ İş sözleşmesinin feshi
- ❖ İşveren değişikliği

Yabancı İşçilerin İstihdamı

Romanya'da yabancı uyrukluların istihdam edilmesi, Rumen işverenin her bir yabancı vatandaş için Göç Genel Müfettişliği'nden bir çalışma izni almasını veya, duruma göre, çalışma izni alma zorunluluğundan muaf tutulma şartlarını yerine getirmesini gerektirir. Çalışma izni alma maliyetleri ve koşulları hakkında bilgi almak için www.igi.mai.gov.ro adresini ziyaret edebilirsiniz.

Çalışma izni, Hükümet Kararnamesi No.25/2014'te belirtilen belgelerin Göç Genel Müfettişliği'ne sunulmasının ardından Rumen işveren tarafından her bir yabancı işçi için alınmalıdır.

Yabancı uyruklu vatandaşların çalışması, Romanya'da garanti edilen asgari brüt temel ücrete en az eşit olan bir maaşla bireysel iş sözleşmesi temelinde gerçekleştirilir.

Romanya'da aracılık ve iş bulma hizmetleri, herhangi bir komisyon, ücret veya vergi alınmaksızın ücretsiz olarak sunulmaktadır.

Yabancı İşçilerin Uluslararası Görevlendirilmesi

- ❖ Rumen işveren tarafından istihdam edilen yabancı uyruklu bir işçi, Rumen işveren tarafından başka bir AB Üye Devleti'ne 12 aylık sabit bir süre için uluslararası olarak görevlendirilebilir ve bu süre 6 ay daha uzatılabilir.
- ❖ Görevlendirme süresi boyunca, iş yeri başka bir AB Üye Devleti'nin topraklarına taşınır ve yabancı işçi, Rumen işverenin çalışanı olarak kalır.
- ❖ Görevlendirme sırasında doğan ücret hakları ve ulaşım, konaklama ve yemek masrafları gibi giderler, hizmetlerin sunulduğu ülkeye bağlı olarak Rumen işveren tarafından karşılanır.
- ❖ Görevlendirme için, Rumen işveren yabancı çalışanın iş sözleşmesine ek bir belge düzenlemekle yükümlüdür.
- ❖ Görevlendirmeden önce, Rumen işveren, uluslararası hizmetlerin sunulacağı ülkenin yetkili makamlarına görevlendirilen çalışanların detaylarını bildirmek zorundadır.

Ücretlendirme



İş Teftişi

Maaş, çalışanın bireysel iş sözleşmesi kapsamında gerçekleştirdiği işin karşılığı olup, işveren ve çalışan arasında yapılan bireysel müzakerelerle belirlenir.

İşveren, aylık brüt maaşın, ülke genelinde geçerli olan asgari brüt temel maaştan en az eşit olmasını garanti etmek zorundadır.

- ❖ 01.07.2024 tarihinden itibaren, ülke genelinde garanti edilen asgari brüt temel maaş, aylık ortalama 167,333 saatlik normal çalışma süresi için 3.700 RON olarak belirlenmiştir.
- ❖ İnşaat sektöründe, tazminatlar, primler ve diğer ek ödemeler hariç, aylık ortalama 167,333 saatlik normal çalışma süresi için garanti edilen asgari brüt temel maaş en az 4.582 RON olarak belirlenmiştir.

Önemli: Brüt maaş, asgari ücretten başlanarak yapılan müzakerelerle belirlenir ve iş sözleşmesinde belirtilir. Brüt maaş, net maaştan (çalışanın aldığı miktar) daha yüksek olup, net maaş, Romanya devletine ödenmesi gereken sosyal güvenlik primleri ve vergiler düşüldükten sonra kalan miktardır.

İşveren tarafından yiyecek, konaklama veya diğer olanaklar sağlanan çalışanlar için, yapılan işin parasal karşılığı yasanın belirlediği asgari brüt ulusal maaşın altında olmamalıdır. İşveren, konaklama ve hizmetlerin maliyetlerini aylık maaştan otomatik olarak kesemez. Konaklama ve hizmetler için yapılan ödemeler, çalışanın aylık maaşından ayrı olarak gerçekleştirilmelidir.

Maaş, en az ayda bir kez, bireysel iş sözleşmesinde belirtilen tarihte nakit olarak ödenmelidir. Ödeme, banka havalesi veya nakit olarak yapılabilir ve çalışan bir ödeme makbuzu imzalamalıdır.

ÇALIŞMA SÜRESİ VE DİNLENME PERİYOTLARI

➤ Normal çalışma süresi

- Tam zamanlı - günde 8 saat (haftada 5 gün) ve haftada 40 saat.
- Maksimum - haftada 48 saat, fazla mesai dahil.
- Günlük çalışma süresi 12 saat olduğunda, 24 saatlik bir dinlenme süresi takip edilmelidir.

➤ Fazla Mesai

- Haftada 40 saati aşan çalışma süresi
- Fazla mesai, fazla mesai yapıldıktan sonraki 90 gün içinde ücretli izinle telafi edilmelidir.
- Ücretli izin sağlanamazsa, fazla mesai, fazla mesai süresi için temel ücretin %75'inden az olmayan bir maaş artışı ile telafi edilmelidir.

➤ Gece Çalışması

- 22:00 – 06:00 saatleri arasında yapılan çalışma
- Gece çalışanı:



İş Teftişi

- Aylık çalışma süresinin en az %30'unu gece çalışması olarak yapar.
- Günlük çalışma süresinin en az 3 saatini gece çalışması olarak yapar.

Gece çalışan çalışanlar şu haklardan yararlanabilirler:

- Normal çalışma gününden bir saatlik süre azaltımı.
 - Temel maaşlarının %25'i oranında gece çalışması bonusu.
- Hamile ve emziren kadınlar gece çalışmasına zorlanamaz.

➤ Periyodik Molalar

Öğle Molası

- Günlük çalışma süresi 6 saati aşarsa, çalışanlar öğle molası ve diğer molalardan yararlanma hakkına sahiptir.
- Molalar, normal çalışma saatlerine dahil edilmez.

Günlük Dinlenme Molası

- İki çalışma günü arasında → en az 12 ardışık saatlik dinlenme süresi
- Vardiya çalışması için → vardiyalar arasında en az 8 saatlik dinlenme süresi

Haftalık Dinlenme

- Haftalık dinlenme - genellikle Cumartesi ve Pazar günleri olmak üzere 48 ardışık saat.
- Haftalık dinlenme diğer günlerde alınırsa, ek ücret sağlanır.
- 14 güne kadar sürekli çalışma durumunda: birikmiş dinlenme ve temel maaşın en az %150'si oranında tazminat.

Resmi Tatil Günlerinde Çalışma

Hristiyan olmayan dini inançlara sahip çalışanlar için dini bayramlarda yapılan çalışma karşılığında, ilan edilen yıllık 3 dini bayramın her biri için 2 gün izin verilmelidir (toplamda yılda 6 gün).

Eğer gerekçeli nedenlerle izin verilemezse, resmi tatil günlerinde yapılan çalışma için temel maaşa ek bir tazminat ödenir. Bu ek tazminat, normal çalışma saatlerinde yapılan çalışma için temel maaşın en az %100'ü olmalıdır.

YILLIK İZİN



İş Teftişi

Ücretli yıllık izin

Tüm çalışanlar için garanti altındadır.

- ✓ Minimum süresi - 20 çalışma günü
- ✓ İzin her yıl alınmalıdır.
- ✓ Nakit tazminat sadece bireysel iş sözleşmesinin feshi durumunda sağlanır.
- ✓ Zorlu, tehlikeli veya zararlı koşullarda çalışanlar, körler, diğer engelli kişiler ve 18 yaşına kadar olan gençler, ek olarak en az 3 çalışma günü izin hakkına sahiptir.
- ✓ Çalışan, iznini fiilen kullanmak zorundadır.
- ✓ İzin ücreti, iznin alındığı ayı takip eden son 3 aydan günlük ortalama maaşın, izin günleri sayısı ile çarpılmasıyla hesaplanır.

Koruyucu önlemler ve küçükler için çalışma koşulları

- Çalışma kapasitesi 16 yaşında kazanılır.
- 15 yaşından küçük kişilerin çalıştırılması yasaktır.
- 15 yaşındaki bireyler, ebeveynlerinin veya yasal vasilerinin izniyle, fiziksel gelişimlerine, becerilerine ve bilgilerine uygun bir işte çalışmak şartıyla iş sözleşmesi yapabilirler.

16 yaşından küçük çocuklar için ebeveyn veya yasal vasi izninin geri çekilmesi, iş sözleşmesinin otomatik olarak sona ermesine neden olur.

- Tehlikeli veya riskli iş alanlarında çalışmak yalnızca 18 yaşına ulaştıktan sonra mümkündür.

Çalışma Süresi

- Çalışma saatleri günde en fazla 6 saat ve haftada en fazla 30 saat olarak belirlenmiştir.
- 18 yaşın altındaki gençlerin fazla mesai yapmasına izin verilmez.
- 18 yaşın altındaki gençlerin gece çalışmasına izin verilmez.
- Günlük çalışma süresi 4,5 saati aşarsa, 18 yaşın altındaki gençler en az 30 dakikalık ücretsiz yemek molası hakkına sahiptir.
- 18 yaşın altındaki gençler en az 3 iş günü ek yıllık izin hakkına sahiptir. Bu, yıllık 23 gün izin aldıkları anlamına gelir (yarı zamanlı çalışan gençler için bu süre orantılı olarak hesaplanır).

BİREYSEL İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ



İş Teftişi

- ❖ İşveren, çalışanın iş akdinin sona erdiğini belgeleyen ve çalışana bilgilendiren bir fesih kararı düzenler.
- ❖ İş akdinin sona ermesinin ardından, işveren çalışana yaptığı iş, çalışma süresi, maaş, hizmet süresi ve genel çalışanlar kayıtlarından bir özet içeren bir sertifika düzenlemekle yükümlüdür.

Başka bir işverene geçiş şu şekilde yapılabilir:

- ✓ Önceki işverenle yapılan bireysel iş sözleşmesinin kaydından itibaren bir yıl sonra;
- ✓ Bir yıl dolmadan önce, iş sözleşmesi feshedilmişse:
 - Önceki işverenin yazılı izniyle;
 - İşverenin yabancı çalışana işten çıkarması yoluyla;
 - Yabancı çalışanın, işverenin bireysel iş sözleşmesi kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmediğini kanıtlaması durumunda istifasıyla.

YARARLI BAĞLANTILAR

✓ Çalışma koşullarına uyumsuzlukla ilgili şikayetler, çalışanın istihdam edildiği veya işverenin kayıtlı olduğu yerel Çalışma Müfettişliği'ne (ITM) yapılmalıdır. [İletişim için buraya tıklayın](<https://www.inspectiamuncii.ro/contact>). İşverenin kayıtlı olduğu ili veya çalışanın çalıştığı ili seçin.

✓ İnşaat sektöründeki çalışma koşulları ve maaşlar hakkında bilgi: [İnşaat Çalışanları](<https://www.constructionworkers.eu/ro>)

✓ Genel Göçmenlik Müdürlüğü: [Genel Göçmenlik Müdürlüğü](<https://igi.mai.gov.ro/>)