

## КЕРІВНИЦТВО ІЗ ЗАКЛЮЧЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА ТЕРИТОРІЇ РУМУНІЇ

### I. Чому обирати Румунію?

- **Це близько до дому**
- **Середній рівень заробітної плати вищий, ніж в Україні.** Крім заробітної плати, румунські роботодавці можуть запропонувати додаткові переваги, такі як премії за результатами роботи, картки на харчування, картки на відпустку, приватне медичне страхування або навіть спортивні чи культурні стимули..
- **Дефіцит на ринку праці сприяє швидкому найму як на посади некваліфікованого персоналу, так і спеціалістів.**
- **Темпи економічного зростання Румунії були одними з найвищих у Європі.**
- **Румунія є провідною країною в різних секторах, таких як інформаційні технології, виробництво машин і обладнання та виробництво електрообладнання<sup>1</sup>, в той же час отримуючи вигоду від стабільного розвитку секторів послуг (з акцентом на образотворче та творче мистецтво у 2021 році).<sup>2</sup>**

### II. Існуюча законодавча база:

Після введення в дію **Директиви про тимчасовий захист** від 4 березня 2022 року та заходів захисту, прийнятих Урядом Румунії шляхом **Термінової Постанови Уряду № 20/2022**, будь-який громадянин України та будь-яка особа, яка може довести законне проживання в Україні до 24 лютого 2022 року, може отримати дозвіл на проживання, може працювати або вчитися в Румунії.

Оскільки цей захист носить тимчасовий характер, будь-який громадянин все одно може звернутися за притулком відповідно до **Закону № 122/2006 щодо надання притулку в Румунії**.

9 березня 2022 року Міністерство праці та соціального захисту затвердило **Порядок працевлаштування громадян України, які приїхали із зони збройного конфлікту в Україні**.

Після подання заяви на будь-яку з вищезгаданих форм захисту, бенефіціари можуть працевлаштуватися на румунському ринку праці, враховуючи таку інформацію:

### III. Положення щодо роботи в Румунії

---

<sup>1</sup> Ситуація станом на жовтень 2021 року, представлена у *Звіті про галузі промисловості Румунії - вересень 2021 року*, доступному на сайті <https://www.pervasives.com/blog/industrii-in-crestere-in-romania-sept-2021>.

<sup>2</sup> Згідно з інформацією Євростату, індекс ESI для субсекторів послуг

## 1. **Огляд румунського ринку праці**

За даними Національного інституту статистики, у першому кварталі 2021 року найбільше вакансій на рівні всієї країни було зареєстровано у таких видах економічної діяльності: виробництво; охорона здоров'я та соціальна допомога; державне управління; роздрібна торгівля; автомобілебудування; адміністративна та допоміжна діяльність; транспорт та зберігання; інформація та зв'язок; будівництво; діяльність у сфері розваг, культури та відпочинку.

Найнижчі рівні безробіття були зафіксовані у Бухаресті (0,9%) та Західному регіоні (2,3%).<sup>3</sup>

## 2. **Пошук місця роботи**

- Через Національне агентство зайнятості (АНОФМ) - зателефонувавши до місцевих відділень або онлайн на сайті <https://www.anofm.ro/> у розділі «Вакансії» (румунською мовою: «*Locuri de muncă vacante*»).
- Через різні веб-портали, які є основним джерелом вакансій<sup>4</sup>, де багато компаній оголосили про свій намір запропонувати робочі місця українським біженцям.

## 3. **Формальності перед працевлаштуванням**

- Порядок працевлаштування, виданий Міністерством праці та соціального захисту від 9 березня 2022 року, у статті 8 передбачає: "Якщо громадянин України звертається до роботодавця безпосередньо, не вдаючись до послуг агенцій зайнятості повітів, відповідно, муніципалітету Бухареста, то він заповнює заяву про свою відповідальність, передбачену у статті 4, разом із роботодавцем, у якого він працюватиме".

**Увага!** Вказану заяву ви знайдете наприкінці цього матеріалу.

- Стандартні формальності для початку трудової діяльності включають отримання медичної довідки від лікаря-профпатолога, що підтверджує, що майбутній працівник придатний до роботи, та сповіщення роботодавцем Трудової інспекції про укладання індивідуального трудового договору. Витрати на всі формальності бере на себе роботодавець.
- У той же час будь-який працівник, як іноземний, так і громадянин Румунії, повинен довести, що він не має судимості, несумісної з діяльністю, яку він здійснює або збирається здійснювати в Румунії..

## 4. **Трудовий договір – відповіді на основні питання**

### а. **Які зобов'язання ви несете під час укладання трудового договору?**

Він має бути укладений румунською мовою, у письмовій формі, на невизначений або визначений термін.

До укладення індивідуального трудового договору Роботодавець зобов'язаний ознайомити Працівника з важливими пунктами, які мають бути включені до трудового договору.

<sup>3</sup> За даними сайту [https://ec.europa.eu/eures/public/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-romania\\_en](https://ec.europa.eu/eures/public/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-romania_en)

<sup>4</sup> Наприклад, <https://jobs4ukr.com/>

Централізований список спеціальних постів для широкої популяризації на найпоширеніших платформах ресурсів для біженців, таких як <https://refugees.ro/> або <https://www.dopomoha.ro>.

## **в. Які важливі пункти має містити індивідуальний трудовий договір?**

Працівник повинен звернути увагу на наявність у трудовому договорі наступних пунктів:

- особистість кожної зі сторін;
- місце роботи або, за відсутності постійного місця роботи, можливість для працівника працювати у різних місцях (встановлених роботодавцем, а не вибраних навмання);
- юридична адреса або місце проживання Роботодавця;
- посада або рід занять, а також посадова інструкція із зазначенням обов'язків по посаді, критерії оцінки професійної діяльності працівника, які застосовуються на рівні роботодавця;
- ризики, пов'язані з конкретним місцем роботи (якщо є);
- дата, з якою договір набирає чинності;
- фактичний час роботи.

**Увага!** У Румунії існують індивідуальні трудові договори на повний робочий день (8 годин на день 5 днів на тиждень) та індивідуальні трудові договори на неповний робочий день (без обмеження кількості годин).

- Тривалість трудової відпустки (мінімум 20 робочих днів, триваліший період може бути узгоджений);
- Умови подання повідомлення та його тривалість (мінімум 20 робочих днів для працівників на виконавчих посадах та 45 робочих днів для працівників на управлінських посадах);
- Основна заробітна плата, інші елементи заробітної плати, періодичність виплати заробітної плати

**Увага!**

**За мінімальної зарплати бруто у розмірі 2 550 румунських лей (обов'язковий мінімальний рівень у Румунії), Працівник фактично отримує зарплату нетто у розмірі 1 524 румунських лей.** Роботодавець зобов'язаний сплачувати за працівника всі податки, подані, такі як: податок на заробітну плату, медичне страхування у державній системі та пенсійний внесок кожного працівника.

Проте працівник може отримувати договірну зарплату, вищу за мінімальну економічну бруто-зарплату, залежно від професійної підготовки, категорії роботи, відпрацьованих годин тощо, але не може отримувати бруто-зарплату нижче 2 550 румунських лей.

## **с. Чи можуть треті особи брати участь у укладанні індивідуального трудового договору?**

При проведенні переговорів, укладанні чи зміні індивідуального трудового договору, кожної зі сторін може надаватися допомога третіх осіб за їх власним вибором.

## **5. Соціальний захист**

Працівники в Румунії мають право на відпустку через хворобу, відпустку по вагітності та пологах або по догляду за дитиною (як відпустка по догляду за дитиною, до двох років після народження дитини) або відпустку по догляду за хворою дитиною, з

урахуванням певних законодавчих положень. Протягом цього періоду працівник отримує щомісячну допомогу, розраховану на основі брутто-зарплати.

Вагітні робітниці та робітниці, які нещодавно народили, але повернулися на роботу, також користуються низкою заходів підтримки, запропонованих роботодавцем, наприклад, не виконувати роботи, які загрожують їхньому стану або в складних умовах праці, право не працювати у нічний час, скорочений робочий день на підставі медичних рекомендацій або відгули для медичних консультацій.

Належні за законом (оплачувані) вихідні дні також надаються у зв'язку з особливими сімейними подіями, такими як весілля, народження дитини або смерть члена сім'ї.

#### **6. Випробувальний термін Працівника**

Під час укладання індивідуального трудового договору може бути встановлений випробувальний термін тривалістю не більше 90 календарних днів для виконавчих посад та 120 календарних днів для управлінських посад, щоб обидві сторони могли оцінити професійні можливості.

#### ***Увага!***

Під час або після закінчення випробувального терміну будь-яка зі сторін може розірвати трудовий договір без попереднього повідомлення та без необхідності обґрунтовувати свою позицію. Якщо обидві сторони задоволені професійним співробітництвом, то після закінчення випробувального терміну індивідуальний трудовий договір триває у звичайному порядку, без інших попередніх формальностей щодо цього.

#### **7. Припинення індивідуального трудового договору**

Індивідуальний трудовий договір у Румунії може бути розірваний через відставку, звільнення або за взаємною згодою сторін. За певних обставин розірвання договору може бути виконано і за законом.

***Увага!*** Звільнення з ініціативи Роботодавця може бути призначене лише з поважної причини, при цьому працівник захищений законодавством від несправедливого звільнення.

Незалежно від причини розірвання договору, працівник має право на повну виплату заробітної плати до дати припинення договору та компенсації за невикористану відпустку до моменту припинення договору.

#### **8. Розгорнута інформація про трудові відносини**

Права та обов'язки, що впливають із трудових відносин, докладно викладені в індивідуальному трудовому договорі, колективному трудовому договорі (якщо застосовується), внутрішніх правилах роботодавця, Законі № 53/2003 про Трудовий кодекс (румунською мовою: «*Codul muncii*»). Конкретні положення, що стосуються окремих ситуацій, можна знайти у різних інших законах та нормативних актах.

### **IV. Нелегальна / незадекларована робота (без укладання трудового договору)**

Національна Рада у справах біженців визначила<sup>5</sup> низку потенційних ризиків як для незадекларованого працівника, так і для бенефіціара (незадекларованого роботодавця), таких як:

- Недекларований працівник не користується вищезгаданими, передбаченими законом правами, такими як: заробітна плата, додаткові переваги (картки на харчування, картки на відпустку тощо), встановлена законом щорічна відпустка, захист у разі звільнення, допомога по безробіттю;
- Незадекларований працівник не користується медичною страховкою, що оплачується їх роботодавцем;
- Якщо Територіальна трудова інспекція / Генеральна інспекція у справах імміграції проведе перевірку, то як незадекларований працівник так і роботодавець будуть оштрафовані;
- Незадекларований працівник не зможе подовжити своє право на тимчасове проживання, якщо та коли воно залежить від наявності трудового договору;
- Це може вплинути на можливість отримання довгострокової посвідки на проживання (поза межами дії Тимчасового Захисту), оскільки воно залежить від демонстрації засобів до існування;
- Це може вплинути на можливість отримання румунського громадянства, оскільки коли іноземець або особа без громадянства подає заяву на отримання громадянства, він повинен довести, що протягом останніх 3 років отримував легальний дохід у Румунії.

---

### ЗАЯВА ПІД СВОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

про виконання вимог до професійної кваліфікації та досвіду роботи по спеціальності,  
необхідних для працевлаштування

Я ....., що нижче підписався Дата народження .....

Громадянство ..... Місце проживання у Румунії .....

Контактна інформація: телефон ..... електронна пошта.....

Я заявляю під свою відповідальність, відповідно до покарань, передбачених Кримінальним кодексом Румунії за неправдиві заяви, що:

**a)** Я закінчив: [ ] Початкова освіта [ ] Середня освіта [ ] Професійне училище із кваліфікацією ..... [ ] Середню школу із кваліфікацією ..... [ ] Вища освіта із кваліфікацією .....

**b)** Я маю наступні кваліфікації:.....

**c)** Я обіймав такі посади: Займана посада ..... Період  
..... Займана посада ..... Період

---

<sup>5</sup> Представлені, поряд з іншою відповідною інформацією, у брошурі «Працевлаштування в Румунії - практичне керівництво і питання, що часто ставляться, - з відповідями - для іноземців, що працюють в Румунії», написаної за підтримки УВКБ ООН і доступною англійською мовою за посиланням:

[https://drive.google.com/file/d/1tdVGy6FdISu0m0LLtc20EI\\_pjdFMMj\\_x/view](https://drive.google.com/file/d/1tdVGy6FdISu0m0LLtc20EI_pjdFMMj_x/view)

..... Займана посада ..... Період  
.....

**d)**  Так, я придатний до роботи

Не придатний до роботи

Так, я придатний до роботи з обмеженнями .....

**e)**  У мене немає судимості, яка несумісна з діяльністю, яку я здійснюю чи збираюся здійснювати на території Румунії.  У мене є судимість, яка несумісна з діяльністю, яку я здійснюю чи збираюся здійснювати на території Румунії.

**f)** Я говорю наступними мовами: .....

Я уважно заповнив і прочитав зміст вищезгаданої заяви, усвідомлюючи наслідки скоєння злочину дачі неправдивих заяв, передбаченого [статтею 292 Кримінального кодексу Румунії](#), і поставив свій підпис.

Дата .....

Підпис .....

-----  
**Матеріал підготовлений у рамках Romanian Business Leaders за підтримки *Peli Partners* та *Roşca Law Office*.**

**Romanian Business Leaders** (RBL) вже 10 років є голосом та провідником діяльності лідерів бізнесу з розбудови Румунії, в якій хочуть жити майбутні покоління. Неполітична, неурядова та некомерційна організація, яка надає платформу для діяльності та соціальної активності для 1 000+ провідних підприємців та керівників у сфері приватного бізнесу.

У заходах, проведених до цього часу, взяли участь понад 100 000 румунів - підприємці-початківці, старшокласники, підприємці на початковому етапі або з досвідом роботи, румуни з діаспори або з сільських районів, тренери, доповідачі та лідери зі сфери освіти. Більш детальна інформація [тут](#).

- [contact@rbls.ro](mailto:contact@rbls.ro)