



# ROMANYA'DA ÇALIŞIMAK

PRATİK REHBER VE SIK SORULAN SORULAR - CEVAPLI -  
ROMANYA'DA ÇALIŞAN YABANCILAR İÇİN



Sayfa 3

**Rehber hakkında**

Sayfa 4

**Kim Romanya'da çalışma hakkına sahiptir?**

Sayfa 5

**Nasıl iş arayabilirim?**

Sayfa 6

**İşe alınmadan önce bilmem gerekenler nelerdir?**

Sayfa 7

**İş sözleşmesi (CIM)**

İş sözleşmesi ne anlama geliyor?  
Çalışan olarak hangi hak ve yükümlülüklerim var?

Sayfa 9

**Maaş**

Maaşımın düşürülmesi yasal mı?  
Tam maaşımı almadıysam ne yapmam gerekir?

Sayfa 10

**Dinlenme izni**

Dinlenme izni vegeçme için işverenle bir anlaşma yapmam  
yasalıdır?  
İşveren, dinlenme izni sırasında çalışmak için beni arama hakkına  
sahip midir?

Sayfa 11

**Askıya alma, iş sözleşmesinin feshi**

İş sözleşmenizi askıya almak ne anlama geliyor?  
İş sözleşmesinin feshi ne demektir?

Sayfa 14

**İşten çıkarma**

Kovulduğumda ne olur (işten çıkarmak)?  
İşten çıkarmaya ne zaman itiraz edebilirsiniz?

Sayfa 16

**İş değişikliği**

Sayfa 17

**Birden fazla iş**

Sayfa 18

**Yasa dışı çalışma**

Sayfa 20

**Sömürü, taciz, ayrımcılık**

Emek sömürüsü ne anlama geliyor?  
İş yoluyla sömürülme noktasına nasıl ulaşıyorum?  
İş yerinde taciz ne anlama geliyor?  
İşyerinde ayrımcılık

Sayfa 24

**Özel çalışma koşulları****Eğer aşağıdakilerdesen bu rehber size yardımcı olabilir**

- Oturma izni olan yabancı uyruklu veya vatansız kişi;
- Sığınmacı, mülteci veya ikincil koruma sahibi kişi;
- Tolere edilen durumda olan kişi;

**ve çalışıyorsunuz ya da bir iş arıyorsunuz.**

İş sözleşmesini imzalamadan önce ve işe alındıktan sonra size gereken bazı önemli bilgileri sunuyoruz.

Kendinizi işverenle ilişkide doğru bir şekilde konumlandırabilmeniz ve şüpheleriniz varsa veya işteki belirli hakların ihlal edildiğini düşünmeniz durumunda kime başvurabileceğinizi bilmeniz gerekir.

Bu broşür, bir hukuk danışmanı, bir avukat veya bir makamın uzman tavsiyelerinin yerini almaz, ancak bir çalışan olarak haklarınızı daha iyi anlamak için ihtiyaç duyduğunuz bilgileri ve işte herhangi bir sorun yaşarsanız nasıl ilerleyeceğinizi önerir.



## ROMANYA'DA KİM ÇALIŞMA HAKKINA SAHIPTİR?

Romanya'da, sahip olduğunuz oturma iznine bağlı olarak belirli koşullar altında çalışabilirsiniz.

Romanya, sığınmacı, mülteci, ikincil koruma sahibi veya hoşgörülü olanlar da dahil olmak üzere, yabancı vatandaşların ve vatansız kişilerin oturma hakkı olan belirli koşullar altında çalışmalarına izin vermektedir.

Vatansız kişiler de dahil olmak üzere yabancı uyruklu kişileri işe alma koşulları çeşitli otoriteler tarafından belirlenir, ancak en sık etkileşimde bulunacağınız kişiler **Göç Genel Müfettişliği (IGI)** ve **Bölgesel İş Müfettişliği'dir (ITM)**.

Oturma izninin türüne bağlı olarak Romanya'da çalışma hakkınız hakkında daha fazla bilgi için Ek'teki Tabloya bakın!

Bazı yabancılar bir Romen vatandaşıyla aynı koşullar altında işe alınabilir ve diğerleri durumunda, kalış amacına bağlı olarak, işveren IGI tarafından verilen bir çalışma izni almak zorundadır. Bu durumda, işveren bir dizi belge sunmak ve kanunun öngördüğü koşullara uygun olduğunu kanıtlamak zorundadır.



## NASIL İŞ ARAYABİLİRİM?

Bir iş arıyorsanız, çevrimiçi olarak, bunun için özel olarak oluşturulmuş çeşitli sitelerde (örneğin, En İyi İşler, e-iş, hipo) yayınlanan iş tekliflerini kontrol edebilir veya Ajanstan yardım isteyebilirsiniz. İş Bulma Kurumu, bulunduğunuz ilde mevcut iş tekliflerini merkezileştiren (toplayan) kurum.

Genellikle, bir **CV** (kısaca eğitim ve iş deneyiminizi tanımladığınız 1-2 sayfalık bir belge) istenir ve belirli işler için bir motivasyon mektubu ( bu işi neden istediğinizi ve eğitiminizle işverenin ihtiyaçlarını nasıl karşılayabileceğinizi açıklayan tek sayfalık bir belge).

Bu belgeleri Romence (veya konuştuğunuz yabancı dilde, örneğin İngilizce) olarak sunmanızı ve Romence dili ve mesleki deneyim hakkındaki bilgi seviyeniz konusunda dürüst olmanızı öneririz.

Bu iş için önemli olabilecek bilginize değer vermeye çalışın ve eğitim ve deneyiminizle neler sunabileceğinize güvenin.



## Dikkat!

**Kendi özgeçmişinizi veya motivasyon mektubunuzu yazamıyorsanız, bir Sivil Toplum Örgütü veya Romen konuşan bir arkadaşınızdan size yardım etmesini isteyin.**

## İŞE ALINMADAN ÖNCE BILMEM GEREKENLER NELERDİR?

Uygun bir iş teklifi bulduğunuzda ve işvereninizle iletişime geçtikten sonra, aşağıdakileri açıklığa kavuşturmak önemlidir:

- **iş yerinde yapmanız gerekenler ve hangi koşullar altında işiniz gerçekleşecektir;**
- **nerede çalışacaksınız;**
- **ne maaş alacaksınız;**
- **çalışma programı ne olacak;**
- **kaç gün izinli olacaksınız vb.**

Potansiyel işveren yazılı teklif (duyuru) veya tartışmalar sırasında sizi bilgilendirmese, bu soruları sormak sizin yararınıza olacaktır.

İşverenleri cevap arayarak rahatsız edebileceğinizden korkmayın, çünkü bu açıklamaları vermek zaten alışılmış bir durumdur ve karar verebilmeniz için tüm bu bilgilere sahip olmak sizin hakkınızdır.

**Bireysel iş sözleşmesi** (genellikle CIM olarak kısaltılır) müzakerenin sonucudur. Bu, teklif edilenden daha fazlasını isteme veya iş teklifiyle ilgili belirli koşullardan / yönlerden memnuniyetsizliğinizi ifade etme hakkına sahip olduğunuz anlamına gelir. Tabii ki bu, işverenin teklifi değiştirmek zorunda olduğu anlamına

gelmez, ancak bakış açınız ikna ederse, çalışma koşullarının iyileştirilmesine yol açabilir.



Örneğin, daha yüksek bir maaş, daha fazla izin (en az 20 gün / yıl), daha esnek bir çalışma programı veya daha iyi çalışma koşulları isteyebilirsiniz.

## İŞ SÖZLEŞMESİ (CIM)

### İŞ SÖZLEŞMESİ NE ANLAMA GELİYOR?

Kabul ettiyseniz, siz ve gelecekteki işvereniniz bir iş sözleşmesine taraf olacaksınız.

İş sözleşmesi, ne yapmanız gerektiğini, faaliyetinizi gerçekleştireceğiniz yeri ve karşılığında ne kazanacağınızı belirleyecektir (maaş, serbest zaman, tatil ve diğer haklar).

Yasa, işvereni iş sözleşmesini Romen dilinde iki nüsha olarak yazılı olarak yapmakla yükümlü kılıyor.

İmzalamadan önce iş sözleşmesini dikkatle okuyun! Romence dilini yeterince bilmiyorsanız, sözleşmenin bildiğiniz bir dile çevrilmesini isteyin veya ne sağladığını anlamak için bir tercüman kullanın.

Sözleşmenin geçerli olabilmesi için yasanın öngördüğü şartlara uyması gerekir, yani aşağıdaki şartları gereklidir:

- **tarafklar (siz ve işveren),**
- **pozisyonunuz / işiniz,**
- **sözleşmenin süresi,**
- **günlük / haftalık çalışma takvimi** ve aktiviteyi gerçekleştireceğiniz yer (örneğin, bir fast food restoranında çalışıyorsanız restoranın adı ve konumu)
- **brüt / net maaş,**
- **dinlenme izni,**
- **deneme süresi** (hem sizin hem de işverenin işe uyup uymadığınızı test edebileceği süre),
- **ihbar süresi** (hem sizin hem de işverenin iş sözleşmesini feshetmek istediğini bildirmesi gereken süre).

### Dikkat!

**Siz ve işvereniniz, iş sözleşmesinin imzalandığı 10 gün içinde IGI Göçmenlik Genel Müfettişliğine bildirmelisiniz!**



## ÇALIŞAN OLARAK HANGİ HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİM VAR?

Uyruğu veya kalış amacı ne olursa olsun, tüm çalışanların yasalarca tanınmış hakları vardır.

Genel haklarınız İş **Kanunu'nda** (çalışan ve işverenin hak ve yükümlülüklerini belirleyen yasa) ve ayrıca iş sözleşmesinde belirtilir.

## YÜKÜMLÜLÜKLERİNİZ (ÖRNEKLER)

- Çalıştığınız işi yapmak (işverenin belirttiği işe ve iş sözleşmesine göre çalışmak);
- İş yerinde davranış kurallarına ve disipline saygı gösterin (meslektaşları rahatsız etmeyin, çalışma programına saygı gösterin)
- İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak;
- Bir sözleşmenin bir parçasıysa gizlilik maddesine saygı göstermek (örneğin, işinizle veya çalıştığınız yerle ilgili belirli konular hakkında kimseyle konuşmamak);

## HAKLARINIZ (ÖRNEKLER):

- Maaşınızı ayda en az bir kez alması;
- Fazla mesai için ödenmesi;
- Haftada 2 gün (genellikle Cumartesi ve Pazar) ve günlük öğle yemeği molası;
- Yılda en az 20 gün dinlenme izni;
- İyi ve güvenli bir şekilde çalışmak (örneğin, bir şantiyede çalışıyorsanız, iş güvenliği konusunda eğitim alırsanız, koruyucu ekipmana sahipseniz ve çalışırken yaralanmayı önlemek için güvenlik önlemleri alırsanız);
- Diğer çalışanlarla eşit muamele görmek (örneğin, din, etnik köken, sosyal bir gruba üyelik nedeniyle farklı muamele görmemek, yabancı olduğunuz için belirli eğitim faaliyetlerinden dışlanmamak).



## MAAŞ

### MAAŞIMIN DÜŞÜRÜLMESİ YASAL MI?

Maaş indirimi, bireysel iş sözleşmesi değiştirilerek yapılır ve sizin izniniz olmadan yapılamaz. Kabul ederseniz, bireysel iş sözleşmesine bir ek imzalayacaksınız.

### TAM MAAŞIMI ALMADIYSAM NE YAPMAM GEREKİR?

İşvereni, İş Kurumu İTİM'yi ve/veya mahkemeyi bilgilendireceksiniz. Maaşınıza ek olarak tazminat alma hakkına sahipsiniz, çünkü bu durumdan etkilendiniz (kiralara, ödenmemiş faturalar gibi maaşın ödenmemesi nedeniyle size verilen zararı onarmak).

Bu broşürün sonundaki İş Kurumu İTİM yönlendirme (şikayet) şablonuna bakın.



## DINLENME İZNI

### İZİN GÜNLERİMDEN VAZGEÇME İŞVERENLE YAPILAN BİR ANLAŞMA YASAL MI?

**Dinlenme izninizden vazgeçemezsiniz.** Tüm dinlenme izninizi bir yıl içinde alamazsanız, kalan tüm izin günlerini o yılın sonundan sonraki 18 ay içinde almanız gerekir.

Mevcut işinizden ayrılırsanız (iş sözleşmesinin kapatsanız) ve hala izin günleriniz varsa, bildirim süresi içinde alınabilir veya işveren tarafından ekstra ödeme yapılabilir.

### İŞVEREN, DINLENME İZNI SIRASINDA BENİ İŞE ÇAĞIRMAYA HAKKINA SAHİP Mİ?

İşveren, sadece işyerinde bulunmanızı gerektiren acil durumlarda, işten ayrılma izninden çalışmaya çağırabilir. Bu durumda, işveren, sizin ve ailenizin işe geri dönmek için gereken tüm masraflarını ve dinlenme izninin kesintiye uğraması nedeniyle maruz kalınan her türlü zararı üstlenmek zorundadır.



## İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASI

### İŞ SÖZLEŞMENİZİ ASKIYA ALMAK NE ANLAMA GELİYOR?

Askıya alma süresi boyunca, bir çalışan olarak çalışmasanız veya maaş almasanız bile iş sözleşmesi yürürlüğe girer.

Kural olarak, askıya alma işlemi, taraflardan biri tarafından kontrol edilemeyen nesnel nedenlerle, çalışmanın yapılmasını engelleyen bir durum ortaya çıktığında gerçekleşir.



Örnek: Karantina, doğum izni, geçici iş göremezlik izni sırasında - hastalık nedeniyle artık çalışamayacağınız zaman - sözleşme askıya alınabilir).

## İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHI NE DEMEKTİR?

İş sözleşmesinin feshi, işveren ile iş ilişkisinin sona ermesi anlamına gelir.

Ana fesih vakaları şunlardır:

- **işverenin inisiyatifile** – işveren sizinle çalışmamaya karar verdiğinde işten çıkarılma. Bu durumda, işverenin belirli bir prosedürü izlemesi gerekir, ertesi gün işe gelmemenizi söyleyemez.

- **istifa** – bir çalışan olarak, artık bu işi istemediğinize karar verdiniz. Bu, işvereni, iş sözleşmesinde bildirim süresine bağlı olarak, belirli bir tarihten başlayarak artık onunla çalışmak istemediğinizi yazılı olarak bildirdiğiniz anlamına gelir.

- **tarafaların anlaşmasıyla fesih** - hem siz hem de işveren iş sözleşmesini feshetmeyi kabul edersiniz.

Siz işten ayrılmak istiyorsanız, istifa veya işverene, tarafların anlaşmasıyla iş sözleşmesini feshetmesini önerin.

Eğer işvereninizi sizi kovmak istiyorsa, ancak, aynı pozisyonda çalışmaya devam etmek istiyorsanız, hiçbir şekilde bir istifa ya da sözleşmeyi tarafların mutabakatı ile feshetme kararı imzalamayın!



## Dikkat!

Tarafların sözleşmesi ile iş sözleşmenizden istifa ederseniz veya feshederseniz, işsizlik ödeneği alamazsınız.

İşsizlik parası, son iki yıl içinde en az 12 aydır iş sözleşmesi altında çalışanlara devletin sağladığı mali yardımdır. İş Bulma Kurumunun web sitesinde işsizlik ödeneği hakkında daha fazla bilgi edinin veya bu bilgiyi bu kurumdan veya bir sivil toplum kuruluşundan isteyin.

## İŞTEN ÇIKARMA

### KOVULDUĞUMDA NE OLUR?

İşten çıkarma işveren tarafından aşağıdakiler gibi çeşitli nedenlerle kararlaştırılır:

- işyerinde sahip olduğunuz kurallara ve yükümlülükler uymadınız;
- gerekli niteliklere sahip değildin;
- işiniz feshedilir veya şirket işlemleri durdurur (örneğin iflas).

**İşten çıkarılma durumunda**, işveren size en az 20 iş günü önceden bildirmek zorundadır (bildirim süresi).

Bu durumda, motive edilmesi gereken bir işten çıkarma kararı alırsınız (neden kovulduğunuzla ilgili açıklamaları içerir) ve faaliyetin sona erme tarihini ve buna karşı koyabileceğiniz mahkeme ve mahkemeyi içerir.

Bu durumda, dinlenme izni almadıysanız, işveren size o döneme karşılık gelen tutarı ödemekle yükümlüdür.

İşvereniniz, iş sözleşmenizin sona ermesini 10 gün içinde IGI Göçmenlik Genel Müfettişliğine bildirmelidir.



### İŞTEN ÇIKARMAYA NE ZAMAN İTIRAZ EDEBİLİRSİNİZ?

#### Yasadışı işten çıkarılma örnekleri:

İşverenin iyi bir sebep olmadan sizi kovma hakkına sahip olmadığını ve nedenine bağlı olarak sizi görevden almak için bir dizi adım atmak zorunda olduğunu bilmelisiniz. Örneğin, bir iş yükümlülüğüne uymakla suçlanıyorsanız, işveren bunu yazılı olarak motive etmeli ve neler olduğunu açıklama fırsatı vermelidir.

#### İşte işvereninizi sizi kovamayabileceği bazı durumlar:

- karantina sırasında iş sözleşmesi askıya alındığında
- dinlenme tatilindeyken;
- doğum izninde veya ebeveyn iznindeyken
- greve katıldığınızda;
- c tıbbi sertifika ile onaylanan bir hastalık nedeniyle çalışmadığınızda.

İşten çıkarmanın yasadışı olabileceği çeşitli durumlar vardır. İşvereninizin haklarınıza saygı göstermediğini düşünüyorsanız, bir çözüm veya mahkeme bulmanız konusunda tavsiye veya yardım almak için ITM Bölgesel Çalışma Müfettişliği ile iletişime geçebilirsiniz. Mahkeme hak veriyorsa, yasa dışı yollardan kovulmasaydınız güncellenen maaşlara ve diğer haklara eşit tazminat alma hakkına sahipsiniz.

**Dikkat!**

**İşten kovulduysanız, son 2 yılda en az 12 ay çalışmış olmanız koşuluyla, Yerel İş Bürosundan işsizlik yardımlarına başvurma hakkına sahipsiniz..**



## İŞİMİ DEĞİŞTİREBİLİR MİYİM?

Oturma izninizin geçerliliği sırasında, işinizi aynı işverende veya başka bir işverenle istediğiniz zaman değiştirebilirsiniz.

Çalışma izniniz varsa, önceki sözleşmenin feshinden sonraki 90 gün içinde işleri değiştirebilirsiniz. Yeni işvereninizin IGI'dan bir işe alma bildirimi alması gerekecektir.

Yeni işvereninizin oturma izninize bağlı olarak sözleşmeyi imzalaması için IGI'den çalışma izni alması gerekip gerekmediğini broşürün sonundaki tabloya bakın.



(C) UNHCR/Mark Henley

A refugee from Eritrea, under training on a pre-apprenticeship course.

## İKİ İŞİM OLABILIR MI?

Romen vatandaşıyla aynı koşullarda çalışma hakkınız varsa, aynı anda birkaç iş sözleşmesi yapabilirsiniz, ancak aynı işveren için haftada **48 saatten fazla çalışamazsınız**. Birden fazla işveren için çalışıyorsanız, haftada **60 saatten fazla çalışmanıza** izin verilmez.

Oturma izniniz eğitim amaçlıysa, sadece yarı zamanlı bir işiniz olabilir.



Oturma izninizin türüne bağlı olarak tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışabiliyorsanız broşürün sonundaki tabloya bakın.

## YASADIŞI ÇALIŞMAK YERINE NEDEN BİR İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŐALIM?

**Kayıt dışı çalışma** (yani kayıt dışı çalışma / iş sözleşmesi olmadan çalışma) hem siz hem de işvereniniz için bazı acil ve gelecekteki riskleri içerir, örneğın:

- maaş, sosyal haklar (yemek fiŐleri), dinlenme izni, işten çıkarılma durumunda koruma, işsizlik yardımlarından faydalanmayacaksınız;
- işveren tarafından ödenen sağlık sigortanız olmayacak;
- ITM / IGI kontrol ederse, siz ve işveren para cezasına çarptırılırsınız;
- bir iş sözleşmesinin varlığına bağlı ise geçici oturma hakkınızı uzatamayacaksınız;
- başvurduğunuzda geçim yollarınızı kanıtlamanız gerekeceğinden, uzun süreli bir oturma hakkı elde etme yeteneğınızı etkileyebilir;
- Romanya vatandaşlığı elde etme yeteneğınızı etkileyebilir, çünkü başvurduğunuzda son 3 yılda Romanya'da yasal gelir elde ettiğınızı kanıtlamanız gerekecektir.

Kayıt dışı çalışma sizi sömürüye maruz bırakır, yani iyi haklardan veya çalışma koŐullarından, gerekli korumadan vb. Yararlanmadan irade / zorla çalıŐtırmanıza karşı bir çalışma yapmanızı sağlayabilir.



## SÖMÜRÜ, TACİZ, AYRIMCILIK

### SÖMÜRME NE ANLAMA GELİYOR?

İşçi sömürsü, bir işveren veya çalıştığınız kişi tarafından işinizden kar elde etmek için işlenen bir istismardır. Aşağıdaki durumlarda iş yoluyla sömürü durumundasınız:

- haftada 48 saatten fazla çalışıyorsunuz (fazla mesai dahil);
- 12 saatlik iş gününden sonra 24 saatlik mola yoksa;
- fazla mesai karşılığında (haftada 40 saati aşan süre, maksimum 48 saat) ücretli saat ve / veya maaş artışı (ekstra para) almazsınız;
- size asgari ücretten daha az veya daha hiç bir ödeme yapıldığında;
- işveren size izin, dinlenme veya hastalık izni vermek istemiyorsa;
- 18 yaşın altındaysanız ve haftada 30 saatten fazla çalışıyorsunuz;

### Ciddi sömürü vakalarına örnekler:

- zor koşullarda, birinin tehdidi altında çalışıyorsanız;
- çalışmakla tehdit edildin veya dövüldün;
- yalvarmaya ya da fahişeliğe zorlanıyorsanız.



### İŞ YOLUYLA SÖMÜRÜLME NOKTASINA NASIL ULAŞABİLİRİM?

Bu olabilir çünkü:

- işverenin kötü niyetli / yanlış muamelesini kabul edersiniz ve gelir kaynağınızı kaybedeceğinizden korkarsınız;
- çalışmaya zorlandınız, aldatıldınız veya tehdit edildiniz

### İŞ YERİNDE TACİZ NE ANLAMA GELİYOR?

Taciz, işvereniniz veya iş arkadaşınız sizinle yanlış davranırsa, size hakaret ederse, sizi vurduğunda veya diğer meslektaşlarınızdan izole ettiğinde ortaya çıkar.

### Tacize bazı örnekler:

- kırgın veya aşağılanmışsın;
- dini veya politik inançlarınıza saldırılıyorsa;
- meslektaşlarınızla, patronlarınızla ve hatta işvereninizle seks yapmanız önerilirse
- işveren / meslektaşınız tarafından sürekli olarak izlenir veya çağırılırsınız;
- kendinizi ifade etmenize veya tedavi edildiğiniz durumlardan şikayet etmenize izin verilmezse;
- sizi aşağılayan görevler veriliyorsa



## İŞYERİNDE AYRIMCILIK

İşvereniniz size karşılaştırılabilir bir durumda diğer çalışanlardan farklı davranırsa, iş yerinde ayrımcılığa maruz kalabilirsiniz, çünkü belirli bir yaştasınız, çünkü bir kadın ya da erkeksiniz, çünkü bir engeliniz, belirli bir dininiz, belirli cinsel yönelim vb.

Çalışma koşulları, maaş veya iş akdinin feshi (işten çıkarılma) ile ilgili olarak ayrımcılık meydana gelebilir.

Örneğin, işyerinde ayrımcılık, bir çalışan olarak tüm yükümlülüklerinizi yerine getirmiş olsanız bile, işvereniniz dininiz nedeniyle sizi kovmaya karar verdiğinde ortaya çıkar.

İşyerinde ayrımcılığa bir başka örnek de, işverenin sizi hamile bıraktığından dolayı sizi kovmaya karar vermesi ya da potansiyel bir işverenin, sizi belirli bir ülkeden geldiğiniz için işe almak istemediğini söylemesidir.



## Dikkat!

Yukarıdaki durumlarda ve haklarınızın işveren tarafından ihlal edildiğini düşündüğünüz diğer tüm durumlarda, işvereni bilgilendirir ve memnuniyetsizliğinizi sunarınız.

Sorun doğrudan işverenle çözülemezse, ITM'ye (kimlik verilerinizi ve işvereninizin durumunu, sahip olduğunuz pozisyonu ve fiili durumu içeren bir belge) gönderme hakkınız vardır. Bu broşürün sonunda, doğrudan doldurabileceğiniz bir model bulacaksınız. Bu bildirim ITM'nin işverende bir kontrol gerçekleştirmesi için yeterlidir, bundan sonra hangi önlemlere sahip olduğuna karar verecektir. Ayrıca, işvereninizin haklarınızı ihlal ettiği her türlü tedbiri mahkemede sorgulama hakkına sahipsiniz.



## DURUMUMA BAĞLI OLARAK ÇALIŞABİLECEĞİM ÖZEL KOŞULLAR NELERDİR?

Oturma izni	Çalışma hakkını kullanma koşulları	Oturma hakkının süresi	IGI izni*
Solicitant de azil	İltica başvurusu hakkında kesin bir karara varılana kadar geçerlidir.	(i) iltica başvurunuz, iltica başvurunuz tarihinden itibaren 3 ay sonra, sizinle ilgisi olmayan nedenlerle cevap almadıysanız; (ii) yargı aşamasında sığınma prosedürü sırasında. (iii) sığınma başvurusu yapmadan önce çalışma hakkınız varsa, çalışmaya devam edebilirsiniz.	Hayır
Mülteci statüsüne ve ikincil korumaya sahip kişiler	Süresiz oturma hakkı. İzin mülteciler için her 3 yılda bir yenilenir. İkincil koruması olanlar için izin her 2 yılda bir izin yenilenir.	Romanya vatandaşlarıyla aynı koşullar altında. IGI tarafından verilen oturma iznine dayanarak çalışabilirsiniz.	Hayır
İş	Belirlenen süre için geçerlidir. İşçi kategorisine bağlı olarak, azami sürenin eklenebileceği iş sözleşmesi süresince uzatılabilir.	Günde 8 saat, en fazla 4 saat / gün olan başka bir sözleşmeniz olabilir.	Evet
Öğrenim durumu	Belirlenen süre için geçerlidir. Çalışmaların toplam süresine eşit bir süre için uzatma talep edebilirsiniz.	Yarı zamanlı olarak günde en fazla 4 saat çalışabilirsiniz.	

\*IGI'den bir çalışma izni gerekli midir?

Oturma izni	Çalışma hakkını kullanma koşulları	Oturma hakkının süresi	IGI izni*
Öğrenim durumu	Çalışmalarınızı başlangıçta verilen sürede tamamlamadıysanız - çalışmalarınızı tamamlamak için oturma hakkının en fazla 1 yıl uzatılmasını talep edebilirsiniz. Eğitiminizi tamamladıysanız - çalışma hakkının en fazla 9 ay uzatılması, iş için.	Yarı zamanlı olarak günde en fazla 4 saat çalışabilirsiniz.	Hayır Evet
Aile birleşimi a) Romanya vatandaşları için (oturma izni söz konusu aile üyesini kaydedecektir)	Geçici oturma hakkınız 5 yıla kadar uzatılabilir.	Romanya vatandaşlarıyla aynı koşullar altında.	Hayır
b) mülteciler / ikincil koruma sahibi kişiler / oturma iznine sahip yabancı uyruklular	sponsorun oturma hakkı verildiği süre için. bağımsız olarak, 6 aya kadar bir süre boyunca, bu süre zarfında, başvuran Romanya'daki kalışının başka bir amacına geçebilecektir.	Çalışma iznine göre. Günde 8 saat, maksimum 4 saat / gün ile başka bir sözleşme.	Evet
Tolere	6 aya kadar uzatılabilir, 6 aya kadar yeni süreler uzatılabilir.	Yalnızca Romanya topraklarında kalma toleransının verildiği süre boyunca çalışabilirsiniz. IGI yapısının bölgesel yarıçap dışında hareketine yalnızca önceden onay alınarak izin verilir.	Hayır

\*IGI'den bir çalışma izni gerekli midir?

..... İlçedeki Bölgesel Çalışma Müfettişliğine

## Şikayet

Sayın Bay/ Bayan Müfettiş, Müfettiş Şefi,

Aşağıda imzası olan ..... tarihinde doğma ..... ikamet adresi ilçe / sektör ..... şehir ..... sokak ..... no. .... blok..... giriş kapı ..... kat ..... daire ..... telefon no..... ..... oturum izni..... serisi..... nolu ..... tarihinde..... tarafından yayımlanmış olan..... kimlik nolu, meslek ..... tarihinden itibaren çalışan ..... meslek ..... şirkette..... şehir..... sokak ..... no ..... ilçe ..... şehirde şirketin merkezi olan, telefon no..... 108/1999 sayılı İş Teftişinin kuruluşu ve Organizasyonu Kanununun 18 maddesi 1 bendi, c harfi uyarınca (yeniden yayımlana hali ile), İş müfettişlerinin benim tarafımdan bildirilenlerin gizliliğini saklayacağını yasaya uygun olarak belirterek ve yanlış ifadelerin Ceza Kanununun 326 maddesi uyarınca tarafından 3 aydan 2 yıla kadar hapis veya para cezası verildiğini ve cezalandırıldığını bilerek işbu şikayetle aşağıdaki konulara dikkatinizi çekmek isterim:

*burada bildirdiğiniz sorun hakkında yazacaksınız - örneğin, işveren tarafından ücretlerin ödenmemesi, ödenmemiş fazla mesai, yasadışı görevden alma, kayıt dışı çalışma, işte ayrımcılık*

**Tarih**

**İmza**

Către Inspectoratul Teritorial de Muncă din județul .....

## Sesizare

Stimate domnule/ Stimate doamnă Inspector Şef,

Subsemnatul(a) ..... născut(a) la data de ..... cu domiciliul în județul / sectorul ..... localitatea ..... strada ..... nr. .... bloc..... scara ..... etaj ..... apartament ..... nr. telefon..... posesor al permisului de şedere ..... seria..... nr ..... eliberat la data de ..... de către ..... CNP ..... de profesie ..... angajat sau fost angajat din data de ..... în funcția de ..... la..... cu sediul în localitatea..... str ..... nr. .... județul ..... nr. telefon ..... luând la cunoștință că inspectorii de muncă vor păstra confidențialitatea celor sesizate de mine în conformitate cu art. 18, alin. 1, lit. c din Legea nr. 108/1999 (republicată) pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, și cunoscând că falsul în declarații este prevăzut și pedepsit de art. 326 Cod Penal cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă adresez o petiție prin care sesizez următoarele probleme:

*(aici vei scrie care este problema pe care o sesizezi - de exemplu, neplata salariului de către angajator, ore de muncă suplimentare neplătite, concediere ilegală, muncă la negru, discriminare la locul de muncă)*

**Data**

**Semnătura**

## Daha fazla bilgi için:

### Bulunduğunuz yerin Bölge İş Müfettişliği:

<https://www.inspectiamuncii.ro/contact>



### Genel Göçmen Müfettişliği

<http://igi.mai.gov.ro/ro/node/contact>

### Genel merkezin adresi - Str. Lt. Col. Marinescu

C-tin, nr. 15A, Sector 5, Cod Poştal 050037, Bucureşti

**Telefon:** +4 021 410 75 13

**Faks:** +4 021 410 75 01

**e-posta:** [igi@mai.gov.ro](mailto:igi@mai.gov.ro)



### Romanya UNHCR

<https://www.unhcr.org/ro/>

### Adres: Bulevardul Primăverii nr. 48A, Sector 1,

Cod Poştal 011975, Bucureşti

**Telefon:** +4 021 201 78 72 / 73

**Faks:** +4 021 210 15 94

**e-posta:** [rombu@unhcr.org](mailto:rombu@unhcr.org)



### Romanya Mülteciler Ulusal Konseyi

<http://www.cnrr.ro/index.php/ro/>

### Adres: Strada Viesparilor, nr. 19, et. 2, Sector 2,

Cod Poştal 020641, Bucureşti

**Telefon:** +4 021 312 62 10 / +4 031 405 52 75

**Faks:** +4 021 312 62 10

**e-posta:** [office@cnrr.ro](mailto:office@cnrr.ro)



Bu yayın BM Mülteciler Yüksek Komiserliği'nin (BMMYK) desteğiyle hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinin sorumluluğu, BMMYK'nın görüşlerini yansıtmaksızın Romanya Ulusal Mülteci Konseyi ekibine aittir.