



Direcția Generală Afaceri Europene și Relații Internaționale

“Corpul atașatorilor pe probleme de muncă și sociale”

1. **Întrebare: Ce înseamnă „atașat pe probleme de muncă și sociale”?**
Răspuns: Este reprezentantul Ministerului Muncii și Justiției Sociale în cadrul misiunilor permanente ale României în străinătate.
2. **Întrebare: Care sunt atribuțiile atașatului pe probleme de muncă și sociale?**
Răspuns: Atașatul pe probleme de muncă și sociale are următoarele atribuții principale:
 - a) susținerea și protejarea intereselor lucrătorilor români în străinătate;
 - b) promovarea mobilității lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene;
 - c) informarea lucrătorilor asupra riscurilor muncii ilegale;
 - d) promovarea și respectarea drepturilor lucrătorilor români aflați în străinătate, în conformitate cu legile și normele internaționale, cu valorile drepturilor omului, libertății și democrației;
 - e) combaterea muncii ilegale a cetățenilor români în străinătate;
 - f) activarea pieței forței de muncă din țara unde funcționează către solicitanți din România;
 - g) asigurarea legăturii permanente dintre lucrătorii români din străinătate și instituțiile și structurile Ministerului Muncii și Justiției Sociale din România.
3. **Întrebare: Câți atașați pe probleme de muncă are MMJS și în ce țări?**
Răspuns: MMJS are 11 atașați pe probleme de muncă și sociale care își desfășoară activitatea în cadrul următoarelor misiuni permanente ale României:
 - Ambasada României în Ungaria
 - Ambasada României în Republica Franceză
 - Ambasada României în Regatul Unit al Marii Britanii și al Irlandei de Nord
 - Ambasada României în Regatul Spaniei
 - Ambasada României în Republica Federală Germania
 - Ambasada României în Regatul Suediei
 - Ambasada României în Republica Italiană
 - Ambasada României în Regatul Țărilor de Jos
 - Consulatul General al României în Dubai
4. **Întrebare: Care sunt datele de contact ale atașatului pe probleme de muncă și sociale din Ungaria?**

Răspuns: Ambasada României în Ungaria

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Adresa: 1146 Budapest, Thököly út 72

BIRTA Albert

Nr. de telefon fix: 003612224560

0612224560 - apelabil din Ungaria

Nr. de fax: 003613845535

0613845535 - apelabil din Ungaria

Adresa de e-mail: albert.birta@mmuncii.gov.ro

5. Întrebare: Care sunt datele de contact ale atașatului pe probleme de muncă și sociale din Republica Franceză?

Răspuns: Ambasada României în Republica Franceză

Adresa: 5, rue de l'Exposition, 75343 Paris cedex 07

ILIESCU Roxana

Nr. de telefon fix: 00331.47.05.29.37, interior 270

01.47.05.29.37 - apelabil din Republica Franceză

Nr. de fax: 00331.45.56.97.47

01.45.56.97.47 - apelabil din Republica Franceză

Adresa de e-mail: paris.social@mae.ro

ȘTEFĂNESCU Florin

Nr. de telefon fix: 00331.47.05.29.37, interior 270

01.47.05.29.37 - apelabil din Republica Franceză

Nr. de fax: 00331.45.56.97.47

01.45.56.97.47 - apelabil din Republica Franceză

Adresa de e-mail: paris.social1@mae.ro

6. Întrebare: Care sunt datele de contact ale atașatului pe probleme de muncă și sociale din Regatul Unit al Marii Britanii și al Irlandei de Nord?

Răspuns: Ambasada României în Regatul Unit al Marii Britanii și al Irlandei de Nord

Adresa: Arundel House, 4 Palace Green, London, W8 4QD

CĂRĂUȘU Rodica

Nr. de telefon fix: 0044 20 7937 8125

020 7937 8125 - apelabil din Marea Britanie

Nr. de fax: 0044 20 7937 8069

020 7937 8069 - apelabil din Marea Britanie

Adresa de e-mail: londra.social@mae.ro

7. Întrebare: Care sunt datele de contact ale atașatului pe probleme de muncă și sociale din Spania?

Răspuns: Ambasada României în Spania

Adresa: Avda. Alfonso XIII, no. 157, 28016, Madrid

FLOREA Cristina

Nr. de telefon fix: 0034 913 507 356

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

913 507 356 - apelabil din Spania
Nr. de fax: 0034 913 452 917
913 452 917 - apelabil din Spania
Adresa de e-mail: madrid.social@mae.ro

8. Întrebare: Care sunt datele de contact ale atașatului pe probleme de muncă și sociale din Republica Federală Germania?

Răspuns: Ambasada României în Republica Federală Germania
Adresa: Dorotheenstrasse 62-66, D-10117 Berlin

MANOLE Ioana-Gabriela

Nr. de telefon fix: 00493021239108
03021239108 - apelabil din Republica Federală Germania
Nr. de fax: 00493021239399
03021239399 - apelabil din Republica Federală Germania
Adresa de e-mail: berlin.social@mae.ro

9. Întrebare: Care sunt datele de contact ale atașatului pe probleme de muncă și sociale din Regatul Suediei?

Răspuns: Ambasada României în Regatul Suediei
Adresa: [Östermalmsgatan 36, 11426 Stockholm](https://www.ostermalmmsgatan.com/)

CRISTEA Anita

Nr. de telefon fix: 0046 8 10 86 03 - apelabil din România
08 10 86 03 - apelabil din Suedia
Nr. de fax: 0046 8 10 28 52 - apelabil din România
08 10 28 52 - apelabil din Suedia

Adresa de e-mail: stockholm.social@mae.ro

10. Întrebare: Care sunt datele de contact ale atașatilor pe probleme de muncă și sociale din Republica Italiană?

Răspuns: Ambasada României în Republica Italiană
Adresa: via Nicolo' Tartaglia 36, Roma 00197

Sfîrloagă Andrei-Bogdan

Nr. de telefon fix: 00 39 06 80696326
06 80696326 - apelabil din Italia
Nr. de fax: 00 39 06 8084995
06 8084995 - apelabil din Italia
Adresa de e-mail: roma.social1@mae.ro

Videa Elena Mirela

Nr. de telefon fix: 00 39 06 80696326

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Nr. de fax: 06 80696326 - apelabil din Italia
00 39 06 8084995
06 8084995 - apelabil din Italia
Adresa de e-mail: roma.social@mae.ro

11. Întrebare: Care sunt datele de contact ale atașatului pe probleme de muncă și sociale din Regatul Țărilor de Jos?

Răspuns: Ambasada României în Regatul Țărilor de Jos
Adresa: Catsheuveld 55, 2517 KA, Den Haag

GOJNEA Cornel
Nr. de telefon fix: 0031 70 322 36 13
070 322 36 13 - apelabil din Olanda
Nr. de fax: 0031 70 354 15 87
070 354 15 87 - apelabil din Olanda
Adresa de e-mail: cornel.gojnea@mmuncii.gov.ro

12. Întrebare: Care sunt datele de contact ale atașatului pe probleme de muncă și sociale din Emiratele Arabe Unite

Răspuns: Consulatul General al României în Dubai
Adresa: Street 12b, Villa no. 44, Community 332, Jumeirah 1, P.O. Box 333765, Dubai

NIȚU Marius
Nr. de telefon fix: 0097 150 110 29 94
050 110 29 94 - apelabil din Emiratele Arabe Unite
Adresa de email: marius.nitu@mmuncii.gov.ro

Ambasada României în Ungaria

13. Întrebare: Cum poate un cetățean român să găsească de lucru în Ungaria?

Răspuns: Locurile de muncă în Ungaria sunt publicate pe site-ul Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă, pe portalul agențiilor private de plasare a forței de muncă, precum și în presa tipărită. Este de menționat faptul că minimele cunoștințe de limbă maghiară reprezintă, în majoritatea cazurilor, o condiție necesară pentru obținerea unui loc de muncă în Ungaria.

<https://www.munka.hu/>
<http://allasajanlat.lap.hu/>

Persoanele interesate să se angajeze în agricultură, în activități sezoniere, pot căuta locuri de muncă în zona cu potențial agricol puternic din sud-estul Ungariei (ex. județele Csongrad, Bacs-Kiskun, Bekes, Jasz Nagygun-Szolnok).

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Budapesta poate fi o destinație pentru muncitorii care lucrează în construcții și în sfera serviciilor.

Alte centre industriale puternice din Ungaria, unde ofertele de locuri de muncă se adresează și lucrătorilor calificați în industria construcțiilor de mașini, sunt Gyor, Kecskemet sau Esztergom.

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă - ANOFM: Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.303.98.39; site web: <http://www.anofm.ro>, care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, EURES: www.eures.anofm.ro

14. Întrebare: Care este procedura pentru angajarea legală în Ungaria a unui cetățean român?

Răspuns: De la 01.01.2009 angajarea cetățenilor români se face fără nici o restricție, în condiții similare aplicabile cetățenilor ungari.

Persoana care se angajează trebuie să prezinte documente de identitate valabile, documentele care atesta șederea legală în Ungaria, cardul de impozitare și eventual cardul de sănătate, respectiv documentele de lichidare de la ultimul loc de muncă avut în Ungaria, dacă este cazul.

Cu ocazia angajării se semnează un contract de muncă. Angajatorul se va ocupa de transmiterea formularului de înregistrare a noului salariat la autoritățile fiscale.

Cu această ocazie salariatul trebuie să primească informații despre activitatea pe care o va desfășura la noul loc de muncă, adeverință din partea angajatorului potrivit căreia salariatul a fost înregistrat la autoritățile fiscale.

De asemenea, salariatul va fi informat despre regulamentul de ordine interioară, despre timpul de muncă, locul desfășurării activității, data plății salariului, regimul concediilor respectiv despre termenele de preaviz în cazul desfacerii contractului de muncă.

15. Întrebare: Ce trebuie să facă cetățeanul român după ce a sosit pe teritoriul Ungariei pentru a sta legal în această țară?

Răspuns: Cetățenii români pot să intre și să rămână pe teritoriul Ungariei o perioadă de timp care să nu depășească 90 de zile, fără aprobări speciale, dacă sunt în posesia unui pașaport sau a unei cărți de identitate valabile.

Cetățenii români care doresc să rămână în Ungaria pentru o perioadă mai lungă de 3 luni, au obligația să se înregistreze, cel târziu în cea de-a 93-a zi de la intrarea pe teritoriul Ungariei. Autoritățile ungare eliberează în acest sens o dovadă sub forma unui CARD DE ÎNREGISTRARE.

Pentru obținerea cardului, cetățenii români trebuie să se prezinte personal la Direcția Regională a Oficiului pentru Imigrare și Cetățenie în raza căreia vor locui, iar studenții și elevii, la Direcția competentă în raza căreia se află instituția de învățământ frecventată.

Documente care trebuie prezentate:

- document de călătorie sau CI, aflate în termen de valabilitate;
- cerere tip pentru card de înregistrare și anunțarea domiciliului ;
- dovada domiciliului;
- timbru fiscal în valoare de 1.000 Ft.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Cetățeanul român poate rămâne pe teritoriul Ungariei pentru o perioadă care depășește 3 luni, dacă acesta desfășoară activități economice, își continuă studiile, este membru de familie sau în alte scopuri.

Desfășurarea de activități economice se adeverește prin:

- Adeverință privind dreptul de desfășurare a activităților lucrative;
- Contract de muncă valabil sau certificat constatator pentru persoane juridice, din care să rezulte calitatea solicitantului;
- Autorizație ca persoană fizică autorizată sau alt document cu aceeași valoare juridică;
- În cazul persoanelor care își caută un loc de muncă, adeverință care să ateste faptul că este în căutarea unui loc de muncă și începerea activității este probabilă;
- Alte documente doveditoare.

Continuarea studiilor se adeverește prin:

- documente care atestă faptul că este admis la o instituție de învățământ acreditată;
- alte documente doveditoare.

Calitatea de membru de familie se adeverește prin:

- certificat de naștere;
- certificat de căsătorie;
- înscrisuri cu privire la adopție;
- alte documente doveditoare.

Deținerea mijloacelor de întreținere și a asigurării de sănătate se dovedesc prin:

- adeverință de venit, respectiv, de avere;
- declarație de întreținere;
- cont bancar, dovadă de investiție, garanție bancară;
- adeverință care să dovedească statutul de asigurat, poliță de asigurat, card european de sănătate;

Declararea domiciliului în Ungaria se face pe un formular tipizat în baza unei dovezi cu privire la deținerea legală a spațiului de locuit. După verificarea îndeplinirii condițiilor prevăzute de lege, autoritățile ungare emit un certificat de înregistrare care conține prima adresă stabilită în Ungaria.

Condiții de acordare a dreptului de ședere pe termen lung pentru cetățenii UE/SEE:

1. au avut un drept de ședere continuă pe teritoriul Ungariei în ultimii 5 ani anteriori depunerii cererii;
2. Minorii ai căror părinți sunt titulari ai unui drept de ședere pe termen lung;
3. Cetățenilor UE/SEE care au desfășurat activități economice pe teritoriul Ungariei înaintea împlinirii termenului de 5 ani, li se poate acorda drept de ședere pe termen lung, dacă:
 - au domiciliat în Ungaria în continuu timp de 3 ani, și la încetarea activității au atins limita de vârstă necesară pensionării sau și-au încetat activitatea

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

pentru a putea beneficia de pensie anticipată, cu condiția ca înainte cu 12 luni de la intrarea în pensie să desfășoare activități economice;

- au domiciliat în Ungaria timp de 2 ani, cu scopul de a desfășura activități economice și și-au încetat activitatea pentru urmarea tratamentelor medicale în urma deteriorării stării de sănătate sau a unui accident;
- incapacitatea de muncă se datorează unui accident de muncă sau unor boli profesionale;
- timp de 3 ani și-au desfășurat activitatea pe teritoriul Ungariei, după care desfășoară o activitate economică în alt stat membră UE/SEE, dar își mențin domiciliul stabil pe teritoriul Ungariei.

Solicitarea dreptului de ședere pe termen lung se depune la formațiunile teritoriale ale Oficiului pentru Imigrare și Cetățenie, care, după aprobare, eliberează un permis de ședere permanentă. Termenul de soluționare a cererilor este de 3 luni de la data înregistrării. Refuzul, precum și motivele care au stat la baza acestuia se comunică solicitantului, iar decizia poate fi atacată în termen de 15 zile de la data comunicării.

Alte detalii: <http://www.bmbah.hu/index.php?lang=hu>

16. Întrebare: Dacă un cetățean român se mută în Ungaria are dreptul la prestații din partea sistemului de securitate socială ungară?

Răspuns: În conformitate cu articol 1 al Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, cetățenii statele membre care sunt rezidenți într-un stat membru și care se află sau s-au aflat sub incidența legislației unuia sau mai multor state membre, precum și membrii de familie și urmașii acestora beneficiază de prestațiile sociale din statele membre în care se află.

Astfel cetățeanul român care are document de identitate valabil sau pașaport valabil + domiciliu legal (card de domiciliu - lakcímkartya) în Ungaria, poate să beneficieze de prestațiile familiale din Ungaria.

17. Întrebare: Care sunt condițiile pentru acordarea indemnizației de șomaj de către sistemul ungar de șomaj?

Răspuns: Pentru a beneficia de indemnizația de șomaj este necesar să fi cotizată minim 360 de zile în ultimii 3 ani la sistemul de securitate socială ungar.

Perioada în care se acordă indemnizație de șomaj diferă în funcție de perioada de timp în care s-a cotizat. (10 zile de stagiul de cotizare corespunde unei zile de ajutor șomaj, dar nu mai mult de 90 zile).

18. Întrebare: Cum se poate obține alocația pentru copil din partea sistemului de securitate socială ungară?

Răspuns: În conformitate cu articolul 1 al Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, cetățenii statelor membre care sunt rezidenți într-un stat membru și care se află sau s-au aflat sub incidența legislației unuia sau mai multor state membre, precum și membrii de familie și urmașii acestora beneficiază de prestațiile sociale din statele membre în care se află.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Astfel cetățeanul român care are document de identitate valabilă sau pașaport valabil + domiciliu legal (card de domiciliu - lakcímkartya) în Ungaria, poate să beneficieze de prestațiile familiale din Ungaria.

Alocația pentru copil este de două feluri:

- Alocație de creștere (nevelési ellátás) se acordă până la data de 30 octombrie a anului în care copilul împlinește vârsta de școlarizare
- Ajutorul de școlarizare (iskoláztatási támogatás) se acordă de la data de 1 noiembrie a anului în care minorul împlinește vârsta de școlarizare pe toată perioada școlarizării obligatorii.

Cuantumul alocațiilor este la fel, astfel valoarea lunară a acestora se prezintă în felul următor:

(valorile prezentate sunt valabile pentru 2016, curs valutar: 1EUR = 307 HUF)

- familie cu un copil 12.200,- HUF
- familie monoparentală cu un copil 13.700,- HUF
- familie cu doi copii 13.300,- HUF/ copil
- familie monoparentală cu doi copii 14.800,- HUF/ copil
- familie cu trei sau mai mulți copii 16.000,-HUF / copil
- familie monoparentală cu trei sau mai mulți copii 17.000,- HUF / copil

Documentele necesare obținerii prestațiilor:

Formularele necesare obținerii prestațiilor pot fi descărcate de pe site-ul instituției ungare:

<https://cst.tcs.allamkincstar.gov.hu/ell%C3%A1t%C3%A1sok.html>

- Cererea persoanei - se descarcă de pe site
- copia actului de identitate a solicitantului
- copia actului de identitate sau pasaportul românesc;
- actul care atesta rezidența membrului de familie după caz
- copia cardului de domiciliu a solicitantului
- copia cardului de asigurat a solicitantului
- copia cardului cu codul de impozitare
- copia certificatelor de naștere
- copia cardurilor de asigurare a copiilor
- în cazul în care unul dintre părinți lucrează într-un alt stat membru este nevoie de adeverința de salariat de la angajatorul părintelui care lucrează în Ungaria

Prestațiile se acordă integral dacă solicitantul și familia să are ședere legală în Ungaria și dacă prestațiile în cauză nu sunt plătite de alt stat din UE.

Ungaria procedează la completarea prestațiilor plătite de alt stat membru în cazul în care prestația în cauză în Ungaria are o valoare mai mare și în cazul în care un membru de familie are statut de asigurat în Ungaria.

Documentul prin care statele membre se informează între ele în domeniul prestațiilor familiale este formularul european E411.

În Ungaria, instituția responsabilă pentru derularea operațiunilor referitoare la formularul E411 este Direcția Generală de Protecție Socială din cadrul Oficiului Guvernamental al Budapestei. (**Budapest Főváros Kormányhivatala VIII. kerületi Járási Hivatala (Családtámogatási Főosztály, Családtámogatási Osztály 5.**, cím: 1139 Budapest, Váci út 71., e-

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

mail: nko.kmrig@kh.allamkincstar.gov.hu, fax: 0036-1/350-2465). Alte informații referitoare la subiect puteți găsi pe siteul: <https://cst.tcs.allamkincstar.gov.hu/ell%C3%A1t%C3%A1sok/csal%C3%A1dip%C3%B3tl%C3%A9k/csal%C3%A1di-ell%C3%A1t%C3%A1s-az-egt-tag%C3%A1llamokban.html>

Instituția omoloagă din România în acest domeniu este Agenția Județeană pentru Prestații Sociale la care solicitantul este arondat.

Datele de contact ale Direcțiilor Generale pentru Protecție Socială ale Oficiilor Guvernamentale puteți găsi la:

<https://cst.tcs.allamkincstar.gov.hu/%C3%BCgyint%C3%A9z%C3%A9s.html>

19. Întrebare: La ce vârstă se poate ieși la pensie în Ungaria?

Răspuns: Pensia pentru limită de vârstă se cuvine persoanelor care îndeplinesc, cumulativ, la data pensionării, condițiile privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare și nu au statut de asigurat nici în Ungaria și nici în străinătate.

Vârsta standard de pensionare pentru persoanele care s-au născut înainte de 01.01.1952 este de 62 de ani, atât pentru femei cât și pentru bărbați.

- pentru cei născuți în 1952 vârsta standard de pensionare este 62 ani și 183 de zile,
- pentru cei născuți în 1953 vârsta standard de pensionare este de 63 ani
- pentru cei născuți în 1954 vârsta standard de pensionare este 63 ani și 183 de zile,
- pentru cei născuți în 1955 vârsta standard de pensionare este de 64 ani
- pentru cei născuți în 1956 vârsta standard de pensionare este 64 ani și 183 de zile,
- pentru cei născuți în 1957 vârsta standard de pensionare este de 65 ani

Stagiul minim de cotizare pentru obținerea pensiei pentru limită de vârstă este de 20 de ani.

Poate să beneficieze de pensie parțială persoana care nu îndeplinește condiția de stagiul minim de cotizare de 20 de ani, dar are totuși un stagiul de cel puțin 15 ani activitate, a împlinit vârsta standard de pensionare și nu are statut de asigurat nici în Ungaria și nici în străinătate.

Poate să beneficieze de pensie pentru limită de vârstă indiferent de vârsta avută aceea femeie care are cel puțin 40 de ani stagiul de cotizare. În acest stagiul intră și perioadele în care femeia era în concediu pentru creșterea copilului, de lehozare și perioadele de îngrijire a copilului bolnav.

20. Întrebare: Cum poate avea acces la sistemul asigurărilor de sănătate din Ungaria un cetățean român?

Răspuns: Cetățeanul român poate să beneficieze de serviciile sistemului de asigurări de sănătate din Ungaria dacă are statut de asigurat în accepțiunea legii ungare. Cetățenii români care lucrează legal în Ungaria și după care angajatorul își îndeplinește obligațiile de plată către bugetul asigurărilor

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

sociale de sănătate au statut de asigurat și beneficiază de serviciile sistemului de sănătate de stat.

Persoanele care nu au statut de asigurat în accepțiunea legii ungare, pot să beneficieze de serviciile sistemului de sănătate dacă au statut legal de ședere în Ungaria de cel puțin 1 an și plătesc o contribuție fixă (7110 HUF începând cu 01.01.2017, 237 HUF pe zi).

Persoanele care doresc să beneficieze de prestațiile sistemului de asigurări de sănătate atât cele în natură cât și cele în bani, pot să încheie cu Casa Națională de Asigurări de Sănătate din Ungaria (Országos Egészségbiztosítási Penztar) contract de asigurare.

Cu plata unei sume de 50% din salariul minim pe economie, persoana contractantă poate să beneficieze de prestațiile sistemului de asigurări de sănătate. (pentru anul 2017, salariul minim pe economie este de 127.500 HUF, contribuția va fi de 63.750 HUF).

21. Întrebare: Ce drepturi au lucrătorii români detașați în Ungaria?

Răspuns: Dacă un muncitor este detașat în Ungaria de către o întreprindere situată în România, trebuie să i se asigure "aceleași condiții de muncă" ca și în cazul lucrătorilor unguri care desfășoară activități similare. În mod concret, dacă activitatea de muncă se desfășoară în Ungaria, pe întreaga perioadă de detașare, se aplică prevederile legale ungare (normele legale și contractele colective de muncă) care reglementează următoarele aspecte:

- programul maxim de lucru și perioada minimă de odihnă;
- durata minimă a concediului anual plătit;
- salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare;
- condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către agenții de muncă temporară;
- securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă; măsurile de protecție privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând;
- egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

În ceea ce privește activitățile din domeniul construcțiilor referitor la cele menționate anterior trebuie aplicate prevederile Contractului Colectiv din domeniul construcțiilor în situația în care are prevederi mai favorabile pentru salariați.

În ceea ce privește sistemul de securitate socială aplicabil, lucrătorilor români detașați în Ungaria li se aplică legislația în vigoare în România, ținându-se cont de faptul că, retribuiția considerată ca bază de calcul va fi stabilită conform principiului egalității de tratament între lucrătorii detașați și cei autohtoni.

22. Întrebare: Ce trebuie să facă un cetățean român pentru a-i fi respectate drepturile dacă angajatorul l-a concediat fără motiv sau nu i-a plătit salariul la timp?

Răspuns: În cazul în care un cetățean român este victima unor abuzuri sau victima angajării ilegale, poate să apeleze la birourile inspectoratelor teritoriale de muncă din cadrul Oficiilor Guvernamentale teritoriale din județul unde angajatorul își are sediul social sau poate să solicite sprijinul atașatului pe probleme de muncă și sociale din cadrul Ambasadei României din Ungaria.

Datele de contact ale inspectoratelor teritoriale de muncă pot fi găsite pe următorul site: <http://www.kormanyhivatal.hu/hu/elerhetosegek>

În cazul în care cetățeanul român a venit la muncă în Ungaria cu sprijinul unei companii de intermediere a forței de muncă din România și a fost victima unor abuzuri, va putea să facă o declarație pe proprie răspundere autenticată de consul, cu privire la modul în care consideră că i-au fost încălcate drepturile de către intermediarul român. Declarația va fi trimisă în formă originală de către Secția consulară a Ambasadei la Inspectia Muncii și la Inspectoratul General al Poliției Române. Prezența cetățeanului român la secția consulară în vederea întocmirii acestei declarații este obligatorie.

23. Întrebare: Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

Răspuns: Condiția pentru ca o persoană să desfășoare activitate economică în calitate de lucrător independent este să fie în deplinătatea capacității de exercițiu, să aibă domiciliu permanent în Ungaria, în cazul străinilor, să aibă șederea legală pe teritoriul Ungariei și să nu fie interzisă/exclusă de la practicarea unei meserii.

Primul pas în procesul de autorizare este stabilirea domeniilor în care lucrătorul independent dorește să activeze. Trebuie ținut cont de faptul că, pentru desfășurarea unor activități, sunt necesare obținerea diferitelor autorizații. Sunt câteva elemente care trebuie clarificate la demararea unei activități independente:

- activitatea lucrătorului independent va fi cu norma întreagă, va activa ca pensionar sau mai are un loc de muncă cu normă întreagă?
- care este modalitatea de impozitare aleasă (va plăti impozit pe venit după procedeul normal sau va plăti impozit forfetar)?
- va lucra la sediul social sau va avea și puncte de lucru?
- va avea nevoie de legitimație de lucrător independent sau nu? (legislația nu prevede obligația de a dispune de document tipărit, activitatea se poate desfășura după obținerea acordului electronic de aprobare. Dacă totuși are nevoie de legitimație tipărită, contra 10.000 HUF se poate obține).
- deschiderea unui cont bancar
- trebuie să decidă forma de funcționare (plătitor de TVA sau nu). Dacă încasările nu depășesc 6.000.000 de forinți, poate să opteze pentru forma neplătitoare de TVA.

Pentru înregistrarea unei activități independente veți avea nevoie de acces la portalul național de administrație publică (ügyfelkapu). Codurile pentru acest acces le puteți obține de la oricare birou de acte de pe lângă Primăria (okmányiroda) sau de la birourile de relații cu publicul al autorității fiscale. Pentru completarea formularului de pe portalul național, veți avea nevoie de programul cadru de completare a formularelor electronice din administrația de stat, care se poate descărca de pe site-ul autorității fiscale www.nav.gov.hu. Cu acest program, veți completa cererea electronică de autorizare a unei activități independente. Răspunsul autorității se obține în max. 2-3 zile.

După înființarea activității independente, veți avea nevoie de facturi fiscale sau de program de facturare după caz, stampilă, cont bancar. Dacă activitatea impune folosirea unei case de marcat trebuie să consultați legislația în vigoare

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

pentru procurarea unei case de marcat potrivită reglementarilor în vigoare. (case de marcat cu legătură online cu autoritatea fiscală).

Pentru a îndeplini corect îndatoririle referitoare la raportările periodice, precum și cele referitoare la contabilitate este indicat să vă consultați cu o firma de contabilitate sau cu un contabil autorizat.

Alte detalii puteți găsi pe site-ul autorității fiscale: <http://www.nav.gov.hu>

24. Întrebare: Cum se realizează transferul pensiilor în Ungaria?

Răspuns: Beneficiarii de pensii cu domiciliul în Ungaria pot solicita transferul bancar al drepturilor care li se cuvin din cadrul sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale în EURO, USD sau GBP.

În vederea achitării, prin transfer bancar, a prestațiilor prevăzute de lege, casele teritoriale de pensii vor utiliza informațiile bancare confirmate de beneficiarii nerezidenți ai sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, după cum urmează:

- în cadrul formularelor de legătură transmise de instituțiile de asigurări sociale de pe teritoriul statului de reședință, în cazul beneficiarilor stabiliți pe teritoriul statelor membre ale Uniunii Europene, ale Spațiului Economic European sau pe teritoriul statelor cu care România aplică sau a aplicat acorduri sau convenții bilaterale de securitate/asigurări sociale;

- în cadrul declarației de transfer în străinătate al drepturilor cuvenite beneficiarilor sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, în cazul beneficiarilor domiciliați pe teritoriul statelor care nu sunt membre ale Uniunii Europene, ale Spațiului Economic European și cu care România nu aplică, respectiv nu a aplicat acorduri sau convenții bilaterale de securitate/asigurări sociale.

Declarația de transfer în străinătate al drepturilor cuvenite beneficiarilor sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale constituie dovada în baza căreia plata drepturilor bănești se face în străinătate, ca urmare a opțiunii titularului.

Declarația de transfer se transmite la sediul casei teritoriale de pensii personal de către titularul drepturilor sau se depune prin mandatar desemnat cu procură specială, emisă conform legii, însoțită de:

- o copie a actului de identitate a titularului care atesta domiciliul actual;
- un document care confirmă detaliile bancare, respectiv:
 - denumirea băncii beneficiarului
 - adresa băncii beneficiarului
 - codul de identificare bancară (BIC/SWIFT)
 - numărul de cont internațional bancar (IBAN)

Transmiterea declarației de transfer în străinătate a drepturilor cuvenite și a documentelor care o însoțesc se poate face:

- personal;
- prin mandatar desemnat cu procură specială, emisă conform legii, însoțită de un document care confirmă detaliile bancare și de o copie a actului de identitate a titularului care atestă domiciliul său actual;
- prin poștă, la sediul casei teritoriale de pensii;
- prin e-mail, scanate și transmise la adresa electronică oficială a casei teritoriale de pensii, postată de instituția menționată pe site-ul acesteia.

Pentru a beneficia de drepturile cuvenite din cadrul sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, pensionarii cu domiciliul în Ungaria **AFLAȚI**

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

ÎN PLATĂ au obligația de a transmite anual, până cel târziu la data de 31 decembrie a fiecărui an, un certificat de viață.

În vederea prezentării certificatului de viață, casa teritorială de pensii va transmite acestora, la adresa de domiciliu/reședință, în luna octombrie a fiecărui an, un exemplar al certificatului de viață completat în Partea A, indicând data limită de transmitere a certificatului de viață de către beneficiari.

Beneficiarul nerezident are obligația de a completa Partea B a certificatului de viață, în fața unei autorități legale de pe teritoriul statului de reședință, respectiv domiciliu, după caz.

La solicitarea beneficiarului nerezident, autoritatea legală certifică faptul că Partea B a certificatului de viață a fost semnată personal de titularul drepturilor, completând, în acest sens, Partea C a certificatului.

În situația în care un beneficiar nerezident nu prezintă sau nu transmite certificatul de viață în termenul indicat, casa teritorială de pensii competentă **SUSPENDĂ PLATA DREPTURILOR DE PENSIE** ale acestuia începând cu luna februarie a anului în curs.

Dacă beneficiarul nerezident transmite certificatul de viață după expirarea termenului indicat, drepturile convenite din cadrul sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale vor fi reluate în plată de la data suspendării, cu respectarea termenului general de prescripție.

25. Întrebare: Care este procedura de angajare a lucrătorilor români pentru activități sezoniere în agricultură prin forme simplificate?

Răspuns: Lucrătorii români au la dispoziție o modalitate simplificată de angajare în câteva domenii. Este vorba despre activități agricole, activități sezoniere în turism și alte activități temporare.

Prin activitate sezonieră în agricultură se înțelege orice activitate în fitotehnie, zootehnie, silvicultură, piscicultură sau orice activitate legată de aceste domenii, inclusiv manipulare, ambalare, a cărei timp de desfășurare nu depășește 120 de zile pe an.

Prin activitate sezonieră în turism se înțelege acea activitate care poate fi efectuată la un angajator care, în accepțiunea legii privind societățile comerciale, desfășoară activități în turism, dacă perioada de angajare temporară nu depășește 120 de zile pe an.

În alte activități temporare, legea permite ca un zilier să poată să fie angajat pe o perioadă de maximum 5 zile consecutiv, maximum 15 zile pe lună și maximum 90 de zile pe an.

Raportul de muncă al zilierului se face și prin înțelegere verbală și se legalizează prin îndeplinirea formalităților de înregistrare de către angajator.

Angajatorul poate să îndeplinească obligațiile de raportare în funcție de alegerea sa, prin internet sau telefonic.

Pentru a putea face raportările necesare, angajatorii trebuie să se înregistreze anterior la portalul național de administrație publică (ugyfelkapu).

Raportările telefonice se pot face la numărul de telefon 185 cu tarif normal.

Se vor comunica următoarele date: numele și prenumele; codul de înregistrare fiscală a angajatorului; codul de impozitare și numărul de asigurare socială (TAJ) a zilierului; Caracterul muncii (agricol, turistic, alte activități temporare, figuranți pe platourile de filmare); numărul zilelor lucrate; dacă zilierii au asigurare medicală în alt stat;

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Angajatorul are obligația să înregistreze zilierii înainte de începerea muncii. Angajatorul are la dispoziție 2 ore să renunțe sau să modifice datele anunțate, dacă condițiile de muncă se schimbă.

Reglementările ungare prevăd câteva cazuri în care angajatorii nu au voie să folosească zilieri:

- autoritățile publice locale și de stat, respectiv instituțiile subordonate acestora nu au voie să folosească zilieri pentru activitatea de bază;
- cetățenii statelor terțe pot fi angajați ca zilieri numai pentru activități temporare în agricultură;
- angajatorii care au datorie la bugetul de stat din taxele datorate raporturilor de muncă a zilierilor nu au voie să angajeze zilieri până la stingerea datoriilor.

Plata contribuțiilor pentru raporturile de muncă a zilierilor este simplificată. Angajatorul datorează 500 de HUF/zi pentru activități sezoniere în agricultură, 500 de HUF/zi pentru activități în turism, 1000 de HUF/zi pentru alte activități temporare și 3000 HUF/zi pentru zilieri figuranți pe platourile de filmare.

Angajatorul este scutit de plata contribuțiilor sociale dacă zilierii dovedesc că au statut de asigurat într-un alt stat, în conformitate cu Regulamentele Europene privind coordonarea sistemelor de securitate socială.

26. Întrebare: Cum se realizează transferul drepturilor de asigurat din România în Ungaria în cazul pensionarilor?

Răspuns: Cetățenii români, pensionari, cu domiciliul în Ungaria pot să transfere dreptul lor de asigurat la sistemul de sănătate publică din România utilizând formularul E121 sau S1.

Formularul E121 sau S1 este eliberat pentru a permite atât titularului de pensie sau de rentă, cât și membrilor familiei acestuia, fie că își au sau nu reședința împreună cu acesta, să beneficieze de prestațiile în natură, de boală sau maternitate, acordate în numele instituției competente de către instituția de la locul de reședință, în conformitate cu prevederile legislației pe care aceasta din urmă o aplică.

Persoanele care solicită formularul E121 sau S1 vor depune la sediul Caselor de Asigurări din România o cerere însoțită de următoarele documente:

- copie a cărții de identitate/buletinului de identitate;
- copie a deciziei de pensionare;
- dovada reședinței pe teritoriul altui stat membru, pentru solicitantul de pensie și membrii de familie.

27. Întrebare: Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

Răspuns: Competențe:

- Ministerul Resurselor Umane, prin institutul său specializat „Magyar Ekvivalencia és Információs Központ” - Centrul de Echivalare și Documentare Ungar - efectuează recunoașterea tuturor diplomelor de studii superioare obținute în țările din afara UE.

- Ministerul Sănătății, prin institutul denumit „Egészségügyi Nyilvántartási és Képzési Központ” - Centrul de Evidență și Formare în Sănătate, efectuează recunoașterea diplomelor de medici specialiști și stomatologi specialiști,

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

precum și a certificatelor de studii medii în domeniul sănătății, social și a protecției copilului obținute în țările din afara UE.

Un cetățean străin care se află în scop de muncă în Ungaria poate să solicite recunoașterea în Ungaria a unei diplome obținute în alt stat, numai dacă are ședere legală și implicit are reședință legală în Ungaria.

Dacă însă recunoașterea diplomei este solicitată în vederea continuării studiilor în Ungaria, nu este necesară dovedirea unei reședințe în Ungaria.

În funcție de scopul pentru care se dorește recunoașterea unei diplome, diferențiem două tipuri de proceduri:

- recunoașterea diplomei în vederea continuării studiilor în Ungaria și
- recunoașterea diplomei în vederea angajării în muncă pe teritoriul Ungariei.

Recunoașterea diplomelor obținute în alte state necesară continuării studiilor în Ungaria este efectuată de instituțiile de învățământ în cauză. Această recunoaștere a gradului de calificare însă nu conferă drepturi suplimentare. (ex angajare în muncă).

Dacă recunoașterea diplomei este necesară pentru angajare în muncă, atunci este necesară recunoașterea gradului de calificare și recunoașterea pregătirii profesionale.

Recunoașterea gradului de calificare:

În această procedură, autoritatea ungară stabilește ce grad de calificare reprezintă în sistemul de învățământ din Ungaria diploma obținută în străinătate.

Cererile adresate autorității ungare pot fi de două feluri:

- cereri în care solicitantul cere recunoașterea unui anumit grad de calificare și

- cereri în care, în cursul procedurii de recunoaștere, se lasă la latitudinea autorității să stabilească ce grad de calificare atestă diploma obținută în străinătate.

În cursul procedurii de echivalare, autoritatea evaluează statutul institutului de învățământ care a eliberat diploma, durata studiilor, materiile studiate. De exemplu, se analizează dacă institutul de învățământ care a eliberat diploma este acreditat sau nu, dacă diploma atestă studii superioare, pe baza legilor țării emitente.

Recunoașterea gradului de pregătire profesională:

Acest procedeu atestă că posesorul unei diplome obținute în alt stat dispune de calificare profesională necesară unei calificări profesionale din Ungaria. Condiția de bază pentru recunoașterea gradului de pregătire profesională este ca autoritatea să recunoască în avans gradul de calificare a solicitantului.

Și în acest caz, cererile adresate autorității ungare pot fi de două feluri:

- cereri în care solicitantul cere recunoașterea unui anumit grad de pregătire profesională

- cereri în care, în cursul procedurii de recunoaștere, se lasă la latitudinea autorității să stabilească ca diploma obținută în străinătate ce grad de pregătire profesională atestă.

Documente necesare procedurii de recunoaștere:

- copie autentificată a diplomei;
- copie autentificată a programei școlare;

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- traducerea autorizată și autentificată a documentelor de mai sus;
- dovada plății taxei de administrare;
- împuternicire.

Traducerea documentelor trebuie făcută de Oficiul național de Traducere și de Autentificare din Budapesta sau de filialele din teritoriu (1062 Budapesta, Str Bajza nr 52).

Taxele de administrare:

27750 HUF pentru recunoașterea gradului de pregătire profesională;
83250 HUF pentru recunoașterea nivelului de pregătire profesională;
110000 HUF dacă se vor solicita ambele proceduri.

Contestațiile referitoare la deciziile de recunoaștere se vor depune la sediul centrului de echivalare și vor fi adresate Ministerului Resurselor Umane din Ungaria în termen de 15 zile de la primirea deciziei privind echivalarea.

Date de contact:

Magyar Ekvivalencia és Információs Központ

Centrul de Echivalare și Documentare

Cím: 1122 Budapest, Maros utca 19-21. Telefon: (36-1) 374-2212

Fax: (36-1) 374-2492, E-mail: ekvivalencia@oh.gov.hu

Alte detalii puteți obține de pe site-ul instituției:

http://www.oktatas.hu/kepesitesek_elismertetese/meik_oldalak

Pentru recunoașterea diplomelor de medic, medic stomatolog, farmacist și alte meserii din domeniul sănătății, instituția competentă este Egészségügyi Nyilvántartási és Képzési Központ” - Centrul de Evidență și Formare în Sănătate.

Elemente relevante puteți accesa pe site-ul instituției:

<http://www.enkk.hu>

Date de contact: 1054 Budapest, Akadémia utca. 7. E-mail: recognition@enkk.hu

dr. Kovács Nóra: 06/1-235-79-29, e-mail: kovacs.nora@enkk.hu

dr. Rikker Nándor: 06/1-235-79-22, e-mail: rikker.nandor@enkk.hu

Ambasada României în Republica Franceză

28. Întrebare: Cum poate un cetățean român să identifice un loc de muncă în Republica Franceză ?

Răspuns: În Franța, se poate identifica un loc de muncă contactând următoarele instituții:

- Prestatorul Francez pentru Ocuparea Forței de Muncă (Pôle Emploi). În prezent, cetățenii români se pot înscrie în baza de date Pole Emploi, cu condiția deținerii unei cărți de identitate/pașaport în termen de valabilitate. Informații suplimentare pot fi consultate accesând site-ul www.pole-emploi.fr.
- Asociația pentru Ocuparea Personalului de Conducere (APEC). Principalele atribuții constau în consilierea persoanelor cu funcții de conducere și a tinerilor

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

licențiați, aflați în căutarea unui loc de muncă; acest portal poate fi consultat on-line: www.apec.fr.

- Agenții de muncă temporară (Agences d'intérim). Aceștia percep comisionul de consultanță din contribuția angajatorului (solicitantul de locuri de muncă nu contribuie). Coordonate electronice: www.prisme.eu.

- Portalul European pentru Ocupare - EURES. Consilierii EURES din cadrul serviciilor europene pentru ocupare oferă consiliere și orientare profesională solicitanților de locuri de muncă. Procedura este de postare a CV-ului însoțit de precizarea SM UE în care persoana va candida. Experții EURES fac parte din cadrul Serviciului Public de Ocupare a Forței de Muncă din fiecare SM UE (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru România și, respectiv, Pole Emploi pentru Franța). Coordonatele electronice ale portalului EURES sunt: www.eures.europa.eu.

- Birourile de ocupare oferă servicii de consiliere profesională societăților comerciale, în vederea recrutării personalului înalt calificat sau pentru funcțiile de conducere. Coordonatele electronice sunt : www.cadremploi.fr, www.cadresonline.fr.

În principiu și în cadrul Primăriilor sunt disponibile liste cu principalii furnizori de locuri de muncă pe plan local.

29. Întrebare: Care este procedura pentru angajarea legală în Franța a unui cetățean român?

Răspuns: În prezent, accesul cetățenilor români la piața franceză a forței de muncă se realizează prin înregistrarea contractului de muncă la URSAFF (organismul administrativ responsabil pentru colectarea contribuțiilor de securitate socială și alocațiile familiale). Cetățenii români trebuie să posede o carte de identitate sau pașaport, în termen de valabilitate. Autoritățile franceze pot solicita prezentarea pașaportului deoarece conține semnătura titularului.

Cetățenii români pot desfășura activități economice, salariale sau non-salariale (cu îndeplinirea prevederilor legislației franceze de exercitare a acestora).

De la 1 ianuarie 2014, odată cu liberalizarea pieței franceze a forței de muncă pentru cetățenii români, acestora nu li se mai solicită deținerea autorizației de muncă sau titlul de sejur. În situația manifestării intenției voluntare de obținere a titlului de sejur, se poate depune o cerere pe lângă Prefectura competentă din punct de vedere teritorial.

Titlul de sejur eliberat la cerere, se emite pe baza justificării situației punctuale:

- lucrătorul salariat, pe baza prezentării dovezii înregistrării contractului de muncă/promisiunii de angajare la URSSAF;
- personalul independent (lucrător nesalariat) trebuie să ateste efectivitatea activității (înscrierea în Registrul Comerțului sau în Repertoarul de meserii și prezentarea documentelor comerciale și contabile).

30. Întrebare: Ce trebuie să facă cetățeanul român după ce a sosit pe teritoriul Franței pentru a domicilia legal în această țară?

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Răspuns: Cetățenii români care își manifestă intenția de a-și stabili reședința de manieră regulată în Franța se vor înregistra pe lângă primăria competentă din punct de vedere teritorial în termen de 3 luni de la data sosirii lor. În situația nerespectării acestei obligații se prezumă că vor domicilia pentru o durată de până la 3 luni (articolul 121-2 par 2 din Codul francez de intrare și sejur al străinilor și dreptul la azil).

Potrivit prevederilor Codului francez de intrare și sejur al străinilor și dreptul la azil, cetățenii UE au dreptul de ședere în Franța pentru mai mult de 3 luni, dacă:

- a) exercită o activitate profesională în Franța (prin înregistrarea contractului de muncă la URSSAF);
- b) sunt înscriși într-o instituție legal constituită în vederea parcurgerii studiilor, unei formări profesionale și garantează dispunerea de asigurare medicală și resurse suficiente pentru sine și membrii de familie, astfel încât să nu reprezinte o povară pentru sistemul de asistență socială;
- c) dispun de resurse suficiente pentru ei înșiși și membrii familiei sale, astfel încât să nu devină o povară pentru sistemul de asistență socială și au o asigurare medicală;
- d) dețin calitatea de membru de familie, copil cu vârsta sub 21 de ani, părinte aflat în întreținere, partener, copil sau părinte al soțului, care însoțește un cetățean care îndeplinește condițiile sus-expuse.

31. Întrebare: Dacă un cetățean român se mută în Franța are dreptul la prestații din partea sistemului de securitate socială francez?

Răspuns: Prevederile Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, modificat de Regulamentul 988/2009 se aplică legislației naționale franceze privind: prestațiile de boală, prestațiile de maternitate și paternitate echivalente, accidente de muncă, bolile profesionale, prestațiile de invaliditate, pensiile pentru limită de vârstă, prestațiile pentru urmaș, ajutoarele de deces, prestațiile de șomaj, prestațiile familiale și prestațiile de pre-pensionare.

Pentru accesul la prestațiile contributive care derivă din exercitarea dreptului la muncă, cetățenii români beneficiază de prevederile legislației franceze, în virtutea exercitării dreptului legal la muncă.

În principiu, accesul cetățenilor români la serviciile medicale și sociale, contributive și necontributive, sunt examinate în același mod ca și pentru cetățenii de naționalitate franceză. Majoritatea prestațiilor prevăzute de sistemul social francez sunt accesibile cetățenilor români, cu condiția dovedirii șederii legale în Franța, fie în calitate de angajați, fie cu condiția dispunerii de resurse financiare suficiente. Acest drept se poate dovedi prin prezentarea cumulativă a rezidenței legale și a unei asigurări medicale obligatorii.

Singurele excepții sunt accesul la ajutorul medical de urgență (AME) și la adăpost de urgență (în special pentru familiile cu copii și care se află într-o

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

situație de dificultate, bugetul alocat pentru acordarea acestora fiind însă insuficient și accesul negarantat).

În accepțiunea franceză, resursele financiare suficiente, care presupun un minim de subzistență pentru un trai decent au corespondent în venitul de solidaritate activă- RSA. Acesta constituie un reper care garantează cetățenilor români și francezi un nivel minim de resurse, stabilit în funcție de numărul de membrii per familie, pornind de la suma minimă de 545,48 euro/lunar/și ajungând la suma maximă de 1.145,51 Euro pentru un cuplu cu 2 copii /lunar.

(cuantrum stabilit începând cu data de 1 septembrie 2017).

Alocația de locuință socială este un ajutor financiar acordat tinerilor, studenților, persoanelor în vârstă sau cu handicap, în vederea reducerii sumei lunare de întreținere a locuinței. Se acordă cetățenilor români care îndeplinesc condițiile unei reședințe legale în Franța, în special celor aflați la studii.

Ajutoarele sociale suplimentare

La nivel local se pot acorda prin bugetele primăriilor/departamentelor/regiunilor ajutoare sociale suplimentare adaptate particularităților și nevoilor familiale, acestea nefiind însă centralizate. În practică, pentru a beneficia de acestea, este suficientă prezentarea atestatului de domiciliu și a documentului de identitate.

Nu este garantat accesul efectiv la acest dispozitiv.

32. Întrebare: Care sunt condițiile pentru acordarea indemnizației de șomaj de către sistemul francez de șomaj?

Răspuns: În prezent, pentru a putea beneficia de prestații de șomaj, cetățenii români trebuie să facă dovada dreptului de acces la piața franceză a forței de muncă (prin copia buletinelor de plată sau, după caz, a contractului de muncă înregistrat la URSSAF).

Persoanele interesate vor prezenta la Agenția locală Pole-Emploi, competentă din punct de vedere teritorial, următoarele documente:

- dosarul unic de înscriere și cererea pentru alocații de șomaj;
- cartea de identitate în termen de validitate;
- copia cărții de asigurare medicală (Carte Vitale);
- atestația sau atestațiile angajatorului;
- un extras de cont bancar (RIB) sau de cont poștal.

După înregistrarea cererii, se va elibera o adeverință de șomer, însoțită de informații asupra drepturilor și obligațiilor titularului. În decurs de o lună de la înscrierea în baza de date a prestatorului național pentru ocuparea forței de muncă, persoana îndreptățită se va prezenta la un interviu profesional. În situația în care nu se va prezenta la acest interviu și nu va înștiința în prealabil consilierul Pole-Emploi (prin anexarea unor documente justificative care au stat la baza neprezentării la interviu) cu privire la motivele pentru care a lipsit de la termenele de convocare, persoana în cauză va putea fi radiată de pe lista alocațiilor de șomaj. Termenul de răspuns pentru instrumentarea cererii

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

pentru alocațiile de șomaj este de 5 zile de la înregistrarea cererii. Actualizarea lunară a situației titularului dreptului este obligatorie. În caz contrar, persoana poate fi radiată de pe listă, iar alocațiile de șomaj vor fi șterse. O nouă înscriere în cadrul portalului Pole-Emploi poate conduce la redeschiderea dreptului de șomaj. Actualizarea informațiilor se poate face la numărul de telefon: 39 49.

33. Întrebare: Cum se poate obține alocația pentru copil din partea sistemului de securitate socială francez?

Răspuns: Cetățenii români pot beneficia de alocații pentru copiii pe care îi au în întreținere dacă dovedesc șederea legală pe teritoriul francez, conform Directivei 2004/38/CE, respectiv să aibă calitatea de angajat, student/să justifice deținerea de resurse suficiente și asigurare medicală/sau să fie membru de familie al unui cetățean UE care îndeplinește aceste criterii.

În prezent, condițiile de deschidere a dreptului la prestații familiale pentru cetățenii români sunt examinate în același mod ca și pentru alocații (titularii unei alocații) de naționalitate franceză.

Suplimentar, este necesară îndeplinirea următoarelor condiții :

- solicitantul să aibă domiciliul în Franța (reședința stabilă și regulată) sau locul sejurului principal (o perioadă de rezidență de peste 6 luni într-un an calendaristic);
- copiii trebuie să locuiască de manieră permanentă în Franța și să fie încredințați solicitantului alocației.

Documente care atestă sejurul în Franța

Solicitantul va furniza aceleași documente cerute și cetățenilor francezi (carte de identitate, pașaport, livret de familie, copie a certificatului de naștere).

În situația studenților sau persoanelor inactive, care au o rezidență de peste 5 ani în Franța și nu dețin un titlu de sejur, se vor prezenta alte tipuri de documente: o atestare de asigurare medicală, justificativul privind resursele.

Organismul francez CAF poate solicita dovada sejurului în Franța, în această situație se vor putea prezenta, cu titlu de exemplu: o chitanță de achitare a impozitului, un contract locativ, documentul de proprietate, o chitanță de electricitate, etc.

34. Întrebare: La ce vârstă se poate ieși la pensie în Franța ?

Răspuns: Începând cu anul 2017, vârsta minimă pentru pensionare este de 62 de ani; această vârstă a crescut cu doi ani (60 ani)

Prezentarea celor trei vârste legale de pensionare

A.Pensionarea la împlinirea vârstei de 62 de ani

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Vârsta minimă pentru pensionare este de 62 de ani pentru persoanele născute începând cu 1 ianuarie 1955. Pentru generațiile anterioare, această vârstă diferă în funcție de anul nașterii, după tabelul următor:

Data nașterii	Vârsta minimă de pensionare
Până la 1 iulie 1951	60 ani
De la 1 iulie până la 31 decembrie 1951	60 ani și 4 luni
Anul 1952	60 ani și 9 luni
Anul 1953	61 ani și 2 luni
Anul 1954	61 ani și 7 luni
Anul 1955	62 ani și 7 luni

Pentru a primi o pensie completă, este necesară contribuția cu un anumit număr de trimestre. În ipoteza îndeplinirii celor două condiții standard (vârstă și stagiul de cotizare), se poate percepe:

- pensia de bază, în quantum plin;
- pensia complementară fără penalizare.

Între 62 și 67 ani, se poate solicita pensionarea chiar dacă nu s-a cotizat numărul de trimestre necesare, însă quantumul pensiei va fi redus.

Pentru a primi o pensie completă (nediminuată), trebuie să fi contribuit cu un număr de trimestre (aspecte detaliate pe larg în continuare).

După reforma din 2014, persoanele care dovedesc o incapacitate permanentă de cel puțin cu 50% pot solicita pensionarea de la împlinirea vârstei de 62 de ani, fără a li se aplica o penalizare (chiar dacă pensia lor rămâne calculată la prorata numărului de trimestre valide).

B. Pensionarea la 67 ani

La vârsta de 67 ani, un salariat care nu a cotizat numărul de trimestre necesare ar putea să se pensioneze fără nicio penalitate. Pensia respectivă va fi calculată prorata din numărul trimestrelor cotizate.

Vârsta este mărită după calendarul următor:

Data nașterii	Vârsta minimă de plecare la pensie
Până la 1 iulie 1951	65 ani
De la 1 iulie până la 31 decembrie 1951	65 ani și 4 luni
Anul 1952	65 ani și 9 luni

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Anul 1953	66 ani și 2 luni
Anul 1954	66 ani și 7 luni
Anul 1955	67 ani

Începând cu această vârstă un salariat poate primi pensia complementară, chiar dacă nu a cotizat numărul de trimestre cerute pentru pensionarea de bază.

Pentru anumite categorii de persoane, această vârstă rămâne fixată la 65 ani:

- părinții cu trei copii născuți între 1 iulie 1951 și 31 decembrie 1955, ce au întrerupt sau redus activitatea profesională pentru creșterea a cel puțin doi copii, cu condiția ca aceștia să fi cotizat în prealabil cel puțin 8 trimestre;
- părinții unui copil cu handicap, de care s-au ocupat cel puțin 30 de luni;
- persoanele care acordă sprijin familial și au întrerupt activitatea profesională în timpul a cel puțin 30 de luni consecutiv.

C. Pensionarea la vârsta de 70 de ani

Un angajator din sectorul privat poate pensiona din oficiu un salariat, la împlinirea de către acesta a vârstei de 70 de ani (chiar împotriva voinței acestuia).

Dacă salariatul are 70 de ani sau o vârstă superioară, angajatorul acestuia poate să-l pensioneze din oficiu. În acest caz, procedura este simplă: trebuie doar să-i adreseze un preaviz legal, procedură similară cu cea a concedierii. De asemenea, indemnizația de pensionare este egală cu indemnizația virată în caz de concediere.

Anterior împlinirii vârstei de 70 de ani, dacă angajatorul dorește să pensioneze un salariat, este necesară îndeplinirea a două condiții:

- vârsta legală de pensionare a salariatului;
- acordul acestuia.

Termenele în acest caz sunt asemănătoare unei concedieri: cu 3 luni înaintea aniversării salariatului, angajatorul trebuie să-i adreseze un preaviz în care să-i solicite acordul privind pensionarea acestuia. Dacă acesta acceptă, angajatorul va proceda la pensionarea efectivă a salariatului.

În situația în care acesta refuză, angajatorul va aștepta până la împlinirea de facto a vârstei de 70 de ani. Anual, cu 3 luni înainte de aniversarea acestuia, ar putea să-i adreseze aceeași cerere, până la împlinirea vârstei de 70 de ani, moment la care acordul său nu va mai fi necesar. Salariatul are la dispoziție un termen de o lună pentru a răspunde solicitărilor angajatorului.

În situația în care procedura de pensionare nu a fost respectată, încetarea contractului de muncă este considerat drept concediere (procedându-se la plata indemnizației corespunzătoare).

Calculul pensiei pe trimestre

Pentru solicitarea deschiderii dreptului la pensie este necesară justificarea unei durate de asigurare minimă. Această durată de asigurare este determinată în funcție de perioade (calculate pe trimestre), în timpul cărora asiguratul a cotizat

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

la regimul general de securitate socială sau la alte regimuri obligatorii (de ex. comerciant sau artizan).

Pentru a se valida un trimestru trebuie să se fi cotizat o sumă minimă, indiferent forma de angajare, contract pe durată nedeterminată, determinată sau contract de interim. Toate formele salariale sunt supuse cotizării regimului general.

Cu titlu de exemplu, pentru anul 2017, trebuie să se fi câștigat, cel puțin:

- 1 464 € pentru a valida un trimestru;
- 2 928 € pentru a valida două trimestre;
- 4 392 € pentru a valida trei trimestre;
- 5 856 € pentru a valida patru trimestre.

Anumite perioade sunt considerate perioade asimilate (sunt luate în considerare la stabilirea pensiei, cu toate că nu s-a cotizat la buget în aceste intervale): perioadele de șomaj, concediul medical, concediul parental, perioada efectuării stagiului militar.

Anul nașterii	Durata de cotizare
1948 sau anterior	160 trimestre (40 ani)
1949	161 trimestre (40 ani și un trimestru)
1950	162 trimestre (40 ani și două trimestre)
1951	163 trimestre (40 ani și trei trimestre)
1952	164 trimestre (41 ani)
1953 -1954	165 trimestre (41 ani și un trimestru)
1955 -1957	166 trimestre (41 ani și două trimestre)
1958 - 1960	167 trimestre (41 ani și trei trimestre)
1961 - 1963	168 trimestre (42 ani)
1964 - 1966	169 trimestre (42 ani și un trimestru)
1967 - 1969	170 trimestre (42 ani și două trimestre)
1970 - 1972	171 trimestre (42 ani și trei trimestre)
1973	172 trimestre (43 ani)

35. Întrebare: Cum poate avea acces la sistemul asigurărilor de sănătate din Franța un cetățean român?

Răspuns: Accesul la sistemul de asistență medicală

a. Cardul de asistență medicală informatizat (Cardul Vital)

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Cardul de asigurare medicală sau Cardul Vital reprezintă regimul obligatoriu de asigurare medicală și permite cetățenilor români să beneficieze de prestațiile de asigurare de boală, în principal prin rambursarea unui procent variabil între 35 și 100% din costurile consultațiilor, medicamentelor și intervențiilor chirurgicale. Cardul Vital se acordă tuturor persoanelor angajate, începând cu vârsta de 16 ani, precum și familiilor acestora.

b. Asigurare medicală de bază (CMU universelle)

Cetățenii români care se află în Franța pot solicita asigurare medicală universală, cu îndeplinirea următoarelor condiții: să aibă o rezidență stabilă și regulată în Franța, să nu fie asigurați într-un regim obligatoriu de asigurare de boală/maternitate. Condiția rezidenței stabile este îndeplinită dacă cetățeanul român are o ședere continuă mai mare de 3 luni și justifică șederea pe teritoriul Franței în mod legal (rezidența regulată). În situația în care persoana îndreptățită nu are domiciliu fix sau locuiește în condiții precare, se va alege reședința pe lângă un centru comunal de acțiune socială /asociație agreată.

c. Ajutorul medical de stat - AME

Ajutorul medical de stat este un dispozitiv de asistență socială care permite cetățenilor români rezidenți în Franța de peste 3 luni și care se află într-o situație nereglementată, să beneficieze de acces gratuit la servicii de sănătate. Se acordă și copiilor acestora, persoanelor aflate în întreținere, precum și cetățenilor români aflați în detenție administrativă. Accesul la AME presupune acoperirea unui plafon de 100% din serviciile de sănătate și spitalizare în caz de urgență medicală (boală sau maternitate), în limita tarifelor de securitate socială, fără avansarea unor cheltuieli.

Orice pacient în vârstă de peste 16 ani are obligația de a alege un medic curant care să verifice starea de sănătate și să-i coordoneze dosarul medical personal. Aceste măsuri nu se aplică în cazul copiilor. Rolul de medic curant poate fi asumat deopotrivă de un medic generalist sau specialist. Schimbarea medicului curant se poate face prin simpla transmitere a unei informări în atenția Casei de Asigurări de Sănătate.

Medicul curant actualizează dosarul medical și este responsabil pentru prescrierea de consultări medicale suplimentare sau trimiterea către un alt medic - medicul de legătură - ori către secția unui spital sau către un alt cadru medical (fizioterapeut, asistent etc.) Dacă medicul curant efectuează sau recomandă proceduri medicale, acestea se rambursează la rata normală întrucât beneficiază de asistență coordonată.

36. Întrebare: Ce drepturi au lucrătorii români detașați în Franța?

Răspuns: Întreprinderile ale căror sedii sunt stabilite în afara Franței pot detașa temporar salariații în Franța. În acest caz, acestea trebuie să respecte mai multe formalități obligatorii și să aplice salariaților detașați anumite dispoziții prevăzute de Codul Muncii cu privire, mai ales, la remunerare, orele de lucru și condițiile de muncă.

Detașarea este temporară. Durata acesteia variază în funcție de misiunea încredințată salariatului detașat, maxim 24 luni (articolul 12, titlul II din

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Regulamentul (CE) 883/2004). Relația salarială cu angajatorul trebuie să fie menținută pe durata detașării salariatului în Franța.

Domeniul de aplicare a dreptului la detașare rămâne definit exclusiv de reglementările din Directiva 96/71/CE din 16 decembrie 1996, transpuse în Franța prin articolele L. 1262-1 și L. 1262-2 din Codul muncii.

Angajatorul stabilit în România trebuie să desfășoare o activitate semnificativă în țara de origine, pentru a putea trimite în Franța salariați detașați. Dacă se dovedește că întreprinderea prestatară desfășoară o activitate regulată, stabilă și continuă în Franța, trebuie să se stabilească în acest stat, iar salariații săi vor respecta regulile Codului Muncii în totalitate.

Salariații detașați în Franța beneficiază de libertăți individuale și colective, întocmai ca și salariații francezi și le este recunoscut dreptul la grevă;

Salariații detașați în Franța beneficiază de principiul nediscriminării și egalității profesionale între femei și bărbați și de dispozițiile franceze în materie de protecția mamelor, vârsta de admitere pe piața forței de muncă (16 ani), orele de lucru și programul de noapte pentru salariații tineri;

- Orele de lucru și concediile

În Franța, durata legală maximă de lucru este de 10 ore/zi și 48 ore/săptămână. Se vor aplica regulile franceze în materie de concedii anuale plătite (evaluate în funcție de șederea în Franța), concedii pentru evenimente familiale, concedii de maternitate, concedii de paternitate. În schimb, nu se aplică regulile Codului Muncii cu privire la concediile fără plată (concedii de formare profesională și cele de studii).

Începând cu 1 octombrie 2016 declarațiile prelabile de detașare se depun obligatoriu on-line prin portalul SIPSI, gestionat de ministerul francez al muncii

Potrivit prevederilor articolului L.1264-1 din Codul Muncii, lipsa declarației prelabile de detașare este pasibilă de o amendă administrativă în cuantum de 2.000 euro pentru fiecare salariat detașat, iar în caz de recidivă sancțiunile pot ajunge până la 4 000 €.

Clientul și beneficiarul lucrării sunt ținuți solidari dacă nu se asigură că partea externă (contractantul străin) a transmis o declarație la Inspekția teritorială de Muncă de la locul de intervenție. Această obligație de vigilență este prevăzută de articolele L.1262-4-1 și R.1263-12 din Codul Muncii. Legea nr. 2015 din 6 august 2015 a creat o obligație subsidiară de declarație în sarcina clientului și utilizatorului.

Mai multe elemente se pot obține accesând link-ul: <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/>.

Birourile de legătură competente pentru implementarea prevederilor Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii sunt următoarele:

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

În România - Inspekția Muncii, str. Matei Voievod nr. 14, București, site: www.inspectmun.ro, telefon: 40 / 21 302 7056 ; Fax: +40 / 21 302 7055;

În Franța - Direction des Relations du travail : 39-43, quai André Citroën, 75739 Paris cedex 15

Telefon: +33 / 1 44 38 34 51, fax: +33 / 1 44 38 34 71

<http://www.travail.gouv.fr>, e-mail: bureau.liaison@travail.gouv.fr

Pentru informații suplimentare referitoare la detașarea salariaților în cadrul prestării unor servicii, poate fi utilă și consultarea Fișelor de detasare:

<http://paris.mae.ro/node/676>;

http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/web_roumain.pdf

<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-et-lutte-contre-la-fraude-au-detachement/informations-en-langues-etrangeres/article/detasarea-temporara-in-franta-a-unui-salariat-de-la-o-societate-straina>

- Salariul minim brut în 2018

Oricare ar fi durata detașării, salariații detașați trebuie să fie remunerați cel puțin în funcție de SMIC (În aplicarea mecanismelor legale de revalorizare, nivelul orar al SMIC este, începând cu 1 ianuarie 2018, este de 9,88 euro brut, în cuantum de 1498.47 euro brut lunar, *pentru o perioadă de timp complet de 151,67 ore/lunar*) sau de salariul minim convențional, dacă acesta este mai ridicat.

Reglementările franceze în materie de detașare stipulează faptul că angajatorul stabilit în străinătate este obligat să vireze salariului detașat în Franța salariul minim legal și convențional. Angajatorul trebuie deci să se raporteze la convențiile și acordurile colective (cu aplicabilitate generală și obligatorie), din fiecare sector de activitate pentru a cunoaște cuantumul salariului minim ce trebuie plătit salariului detașat. În situația în care minimul convențional este inferior salariului minim francez (SMIC), angajatorul virează un complement al salariului ce va permite să se ajungă la nivelul SMIC-ului.

Articolul L.1262-4 din Codul francez al muncii a fost modificat la nivelul anului 2016, în sensul în care se precizează din ce este compusă noțiunea de salariu minim. Astfel, în prezent, este explicit prevăzut că salariul minim include majorările pentru orele suplimentare, precum și suplimentele/sporurile pentru salariul fixat în mod legal sau convențional. Astfel, angajatorii trebuie, de asemenea, să vireze suplimentar sporurile prevăzute în convențiile și acordurile colective. Noțiunea include elemente precum prime pentru cel de-al treisprezecelea salariu sau primele de vacanță. Nu include costurile de transport sau de hrană; acestea se adaugă la salariul minim primit de salariat pe durata detașării acestuia pe teritoriul francez.

Dacă durata detașării în Franța este mai mare de o lună, salariații detașați vor primi un salariu lunar și un borderou de plată (sau orice document echivalent), tradus în franceză, care să conțină următoarele documente:

- salariul datorat (inclusiv majorările pentru ore suplimentare) în euro;
- perioada de detașare și programul de lucru;
- concediile și sărbătorile legale;
- condițiile de supunere la fondurile de concedii plătite și de intemperii;
- titlul convenției colective aplicabile;
- condițiile de punere la dispoziție (furnizare) și garanțiile datorate salariaților de întreprinderi care desfășoară activități temporare.

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

37. Întrebare: unde pot fi obținute informații tehnice, precise privind relațiile de muncă în Republica Franceză ?

Răspuns: Informații tehnice, precise, privind relațiile de muncă în FR pot fi obținute astfel:

- apelând numărul unic de solicitare a informațiilor administrative, disponibil de luni până vineri în intervalul 8h30-19h00, la 3939 (0.15 euro/minute de participare). O echipă de specialiști în dreptul muncii răspund întrebărilor punctuale adresate de reprezentanții salariaților/angajatorilor. Serviciul este apelabil din străinătate, de pe un telefon fix, la numărul +33 (0) 1 73 60 39 39;

- apelând serviciul dedicat publicului existent în cadrul fiecărei DIRECCTE. Inspectorii de muncă specializați discută cu publicul interesat și răspund tuturor solicitărilor adresate telefonic. Coordonatele DIRECCTE pot fi consultate în cadrul portalului DIRECCTE : www.direccte.gouv.fr.

Anuarul serviciilor publice de acordare a audiențelor în domeniul relațiilor de muncă pentru Paris și departamentele Ile de France poate fi consultat la următoarea adresă: <http://www.idf.direccte.gouv.fr/Vos-interlocuteurs-du-pole-Travail>.

38. Întrebare: Ce trebuie să facă un cetățean român pentru a-i fi respectate drepturile dacă angajatorul l-a concediat fără motiv sau nu i-a platit salariul la timp?

Răspuns: În cazul apariției unui conflict de muncă persoana îndreptățită se va putea adresa:

- Inspecției Muncii;
- Conseil de Prud'hommes;
- Sindicatelor;
- Tribunalului competent din punct de vedere teritorial, pentru a solicita acordarea unui ajutor juridicțional, dacă nu dispune de resurse suficiente pentru a se adresa unui avocat specializat în litigii de muncă.

A. Consiliul Prud'hommes este organismul francez specializat în soluționarea litigiilor dintre salariați și angajatori referitoare la:

- contractul pe durata nedeterminată sau determinată;
- contractul de ucenice;
- contractul de inserție profesională în alternanță.

Competența Consiliului Prud'hommes se exercită în cadrul tuturor etapelor contractului de muncă (încheierea, executarea și încetarea). Pentru recunoașterea existenței sau valabilității unui contract de muncă, se face distincția între contract de muncă/ promisiune de angajare. Aceasta este necesară pentru a putea delimita întreruperea abuzivă de promisiunea de angajare.

Acest organism mai poate fi sesizat cu privire la:

- diferendele cu privire la remunerație, timpul de lucru, discriminări, concedii, formare profesională;
- litigiile privind rezilierea contractului (motiv, indemnizații, etc).

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

B. În cazul apariției unor situații de incertitudine privind situația profesională sau dacă sunt solicitate informații privind dreptul la muncă, pot fi contactate organismele competente, în funcție de natura activității societății, astfel:

- Pentru activitățile agricole - serviciile Inspecției Muncii, Ocupării și Politicii Sociale Agricole <http://www.agriculture.gouv.fr>;
- Pentru activitățile de transporturi - Inspecția Muncii privind Transporturile <http://www.transports.equipement.gouv.fr>;
- Pentru toate celelalte sectoare de activitate (comerț, industrie, construcții) - Serviciile de Inspecție din cadrul Ministerului Muncii, Relațiilor Sociale și Solidarității: <http://www.cfdtpaacicris.com/spip.php?article31>

C. Consiliul Prud'hommes competent din punct de vedere teritorial

Consiliul competent este cel de la sediul societății sau de la locul de executare al contractului de muncă. Dacă desfășurarea contractului are loc în afara sediului societății (lucrători la domiciliu), solicitarea se adresează Consiliului Prud'hommes de la domiciliul salariatului.

Indiferent care va fi locul de muncă, salariatul poate sesiza întotdeauna Consiliul Prud'hommes de la locul de angajare sau sediul social al societății angajatoare.

D. Sesizarea Consiliului (depunerea cererii)

Cererea se va formula prin scrisoare recomandată sau depusă la Secretariatul - Grefa Consiliului în termenele prevăzute de lege (termenele de prescripție între 6 luni și 5 ani; acestea sunt maxime, au rolul de a fixa o orientare pentru prescripție). Se recomandă sesizarea cu celeritate a Consiliului Prud'homal pentru credibilitate și pentru evitarea aplicării taxei tardive pentru reclamații. Depunerea cererii întrerupe aceste termene.

E. Concilierea

Ca și regulă generală, tentativa de conciliere este obligatorie și părțile (angajator și salariat) se vor prezenta personal sau prin mandatar.

În cazul unui litigiu privind caracterul legal al concedierii (procedura, caracterul real și serios al motivelor invocate de angajator) angajatorul și salariatul pot conveni (sau, după caz, biroul de conciliere) acordarea unui termen pentru acord. Acest acord prevede vărsarea de către angajator în contul salariatului a unei indemnizații forfetare (suma este determinată potrivit baremului menționat în cadrul articolului D.1235), în funcție de vechimea în muncă a salariatului;

Baremul menționat în articolului L. 1235-1 se determină astfel:

- două luni de salariu dacă salariatul justifică angajatorului o vechime mai mică de 1 an;
- trei luni de salariu dacă salariatul justifică angajatorului o vechime cel puțin de 1 an, la care se adaugă o lună de salariu per an suplimentar până la 8 ani de vechime în muncă;
- 10 luni de salariu dacă salariatul justifică angajatorului o vechime cuprinsă între 8 ani și 12 ani ;
- 12 luni de salariu dacă salariatul justifică angajatorului o vechime în muncă cuprinsă între 12 ani și 15 ani;
- 14 luni de salariu dacă salariatul justifică angajatorului o vechime în muncă cuprinsă între 15 ani și 19 ani;

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- 16 luni de salariu dacă salariatul justifică la angajator o vechime în muncă cuprinsă între 19 ani și 23 ani;
- 18 luni de salariu dacă salariatul justifică la angajator o vechime cuprinsă între 23 ani și 26 ani;
- 20 luni de salariu dacă salariatul justifică la angajator o vechime cuprinsă între 26 ani și 30 ani;
- 24 luni de salariu dacă salariatul justifică la angajatorul său o vechime în muncă de cel puțin 30 de ani.

F. Judecata

Părțile sunt convocate la judecată prin scrisoare. Decizia se adoptă de Consilierii Prud'homali, cu o majoritate absolută.

G. Procedura de urgență

Aceasta permite obținerea unei decizii de urgență în anumite circumstanțe date. Consiliul Prud'homal, poate:

- să întreprindă toate măsurile pentru remedierea litigiului;
- să prevadă măsuri pentru prevenirea apariției unei situații vădit ilegală;

Tribunalul competent din punct de vedere teritorial

În lipsa mijloacelor financiare pentru angajarea unui avocat specializat în litigiile de muncă, se poate contacta Tribunalul din circumscripția teritorială de domiciliu sau accesând electronic Secțiunea " Aide juridictionnelle". Prin acest ajutor jurisdicțional se va beneficia de reducerea/scutirea onorariilor datorate unui avocat.

39. Întrebare: Care este instituția responsabilă pentru echivalarea studiilor?

Răspuns: Organismul competent pentru recunoașterea diplomelor emise de instituțiile altor state în Franța este Centrul Internațional pentru Studii Pedagogice (Centre International d'Etudes Pédagogiques), ENIC- NARIC, portal: <http://www.ciep.fr/enic-naricfr/index.php>, coordonate telefonice: +33 (0)1 70 19 30 31.

Persoana responsabilă pentru această problemă este doamna Elizabeth ZAMORANO, responsabil prin interim e-mail : zamorano@ciep.fr.

40. Întrebare: Cum se realizează transferul prestațiilor de șomaj din Franța în România?

Răspuns: Potrivit prevederilor articolului 64 din Regulamentul nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, persoana aflată în șomaj total, care îndeplinește condițiile impuse de legislația statului membru competent pentru a avea dreptul la prestații și care se deplasează în alt stat membru pentru a căuta de lucru, își păstrează dreptul la ajutor de șomaj în numerar, în următoarele condiții și limite:

- a) înainte plecării, șomerul trebuie să se fi înregistrat ca și persoană care caută un loc de muncă și să fi rămas la dispoziția serviciilor de ocupare a forței

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

de muncă din statul membru competent timp de cel puțin 4 săptămâni după ce a devenit șomer. Cu toate acestea, serviciile sau instituțiile competente pot autoriza plecarea înainte de expirarea termenului;

b) în termen de 7 zile de la data obținerii autorizării exportului prestației de șomaj, șomerul trebuie să se înregistreze în evidența serviciilor de ocupare din statul în care își caută un loc de muncă și să se supună procedurilor de control pe perioada exportului;

c) perioada de „export” a prestației poate fi extinsă de instituția competentă de la 3 luni la maximum 6 luni;

d) plata prestației de șomaj va fi efectuată direct de către instituția competentă, iar monitorizarea situației șomerului și comunicarea informațiilor privind înregistrarea, căutarea unui loc de muncă sau faptele de natură să modifice dreptul la prestații constituie responsabilitatea instituției din statul în care șomerul s-a deplasat pentru a-și căuta un loc de muncă.

În principiu, se va solicita la Pole-Emploi exportul prestației de șomaj din Franța în România. Pentru a beneficia în continuare de plata prestației, persoana interesată se va înregistra în calitate de persoană aflată în căutarea unui loc de muncă în evidența Agenției Teritoriale pentru Ocuparea Forței de Muncă competentă din punct de vedere teritorial (în baza documentului portabil U2 emis de Pole Emploi). La rândul său, Agenția teritorială pentru Ocuparea Forței de Muncă are obligația de a transmite instituției franceze omologe documentul U009 care certifică data înregistrării. După primirea documentului U009, organismul francez va efectua plata prestației de șomaj.

41. Întrebare: Care este modalitatea de plată a prestațiilor de sănătate?

Răspuns: Pentru achitarea contravalorii serviciilor de sănătate, persoana interesată va prezenta cardul de asigurat (Carte Vitale), prevăzut cu un CIP, care atestă dreptul la plata prestațiilor. Cardul Vital este eliberat pentru toate persoanele având vârsta de peste 16 ani. Conține informațiile administrative necesare pentru rambursarea costurilor de tratament.

Casa de Asigurări va rambursa cheltuielile, proporțional cu procentul aprobat. Unele proceduri sau tratamente speciale necesită acordul prealabil al Casei de Asigurări de Sănătate. Cadrul medical va informa dacă este necesară obținerea unei aprobări prealabile.

Produsele farmaceutice se prescriu de către medic. De asemenea, dacă prezentați Cardul Vital, o parte a costurilor poate fi plătită direct de către Casa de Asigurări (decontare directă pentru cheltuieli farmaceutice). În acest caz, se va achita farmacistului doar partea din cost care nu este acoperită de Casa de Asigurări de Sănătate.

Tratament spitalizat

Cetățenii români pot fi spitalizați în orice unitate medicală, însă, în situația alegerii unui spital privat autorizat, care nu este prevăzut în contract, vor fi obligați la plata tuturor tarifelor în avans. După achitarea integrală a taxelor spitalicești, se va achita, în plus, o sumă fixă pentru fiecare zi de internare într-un spital sau instituție de asistență medico-socială (forfait journalier în cuantum de 18 euro/zi). Cu toate acestea, anumite categorii de persoane sunt scutite de plata sumei forfetare, iar din acestea fac parte femeile în ultimele patru luni de sarcină, copiii nou-născuți, copiii cu handicap, tinerii cu handicap

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

care frecventează instituții specializate pentru educație sau formare profesională, persoanele tratate în urma unor accidente de muncă sau boli profesionale și beneficiarii asigurărilor universale de sănătate.

42. Întrebare: Care este cuantumul alocației pentru copii în Franța?

Răspuns: Prima de naștere pentru prestația de bun-venit a bebelușului - la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) este o primă acordată pentru pregătirea nașterii copilului, cu condiția dovedirii resurselor la finalul sarcinii. Are drept scop susținerea cheltuielilor legate de nașterea unui copil. O alocație lunară, numită alocație de bază (în cuantum de 184,62 Euro) se acordă de la nașterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani. Pot beneficia de acest dispozitiv și persoanele ce adoptă sau găzduiesc, în vederea adopției, un copil cu vârsta de până la 20 de ani.

În timpul sarcinii, mama trebuie să trimită declarația de sarcină la CAF, în primele 14 săptămâni.

Suma netă a primei de naștere se ridică la 923,09 euro (cuantum cu valabilitate la 1 ianuarie 2018).

În caz de naștere multiplă, se virează proporțional cu numărul copiilor care se vor naște, pe baza unei adeverințe medicale.

Se poate beneficia de alocația de bază dacă resursele sunt inferioare unui plafon. Plafonul de resurse variază în funcție de situația familială și de numărul copiilor născuți sau care urmează să se nască.

Pentru anul 2018 se iau în considerare veniturile nete din anul 2016, respectiv veniturile salariale, venituri funciare și mobiliare, beneficii agricole, diminuate prin deducerile din pensii alimentare, cheltuielile de primire a persoanelor vârstnice și deducerile fiscale (persoane cu vârste de peste 65 ani, persoane cu handicap, etc).

Prima se virează o singură dată, pentru fiecare copil care urmează să se nască, începând cu a 7- a lună de sarcină.

Nașterea celui de-al doilea copil deschide dreptul la alocații familiale.

Cuquantumul lunar al alocațiilor familiale variază în funcție de numărul copiilor aflați în întreținere, o fișă practică conținând cuantumul acestora putând fi consultată accesând link-ul

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13213>

Instituția responsabilă pentru prestațiile sociale este Caisse Nationale d'Allocations Familiales, coordonate: CAFF: www.caf.fr

43. Întrebare: Care sunt organizațiile sindicatele reprezentative de drept?

Răspuns: Potrivit datelor prezentate la data de 31 martie 2017, în cadrul Consiliului pentru Dialog Social, la 31 martie 2017, la nivel național și interprofesional sunt reprezentative 5 organizații:

CFDT - Confederația Franceză Democratică a Muncii (CFDT):

https://www.cfdt.fr/portail/confederation-j_5: 26,37%

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

CGT Confederația Generală a Muncii/ la Confédération générale du travail (CGT): <http://www.cgt.fr/>: 24,85%

CGT-FO— Confederația Generală a Muncii -Forța Muncitorilor- CGT FO - <http://www.force-ouvriere.fr/>- 15,59%

CFE-CGC — Confederația franceză a cadrelor - Confederația Generală a Cadrelor (CFE-CGC)- <http://www.cfecgc.org/>- 10,67%

CFTC — Confederația Franceză a Lucrătorilor Creștini (CFTC) : <https://www.cftc.fr/fr/> : 9,49%

Alte organizații interprofesionale

În Franța există uniuni sindicale, acestea nefiind reprezentative de drept:

[Union nationale des syndicats autonomes](#) (UNSA) afiliată la [CES](#)

[Union syndicale Solidaires](#) regrupează [SUD](#), dar de asemenea sindicate precum [SNJ](#) sau [SNUI](#)

[Confédération nationale du travail](#) (CNT)

[Confédération autonome du travail](#) (CAT)

Uniunile sindicale vor proba reprezentativitatea potrivit criteriilor legale. Doar instanța de judecată poate decide dacă un sindicat corespunde criteriilor legale și este reprezentativ.

Ambasada României în Marea Britanie

44. Întrebare: Cum poate un cetățean român să găsească de lucru în Marea Britanie?

Răspuns: Cetățenii români pot căuta un loc de muncă prin:

a. verificarea bazei de date *Universal Jobmatch* a *Jobcentre Plus* (serviciul public de ocupare britanic, similar AJOFM), care cuprinde o listă a locurilor de muncă vacante, ce poate fi consultată pe internet la www.gov.uk/jobsearch, în funcție de sectorul de activitate de interes/ocupația cetățeanului român.

b. agenții private pe mediere a forței de muncă, care se regăsesc pe paginile de internet precum cea a *Recruitment and Employment Confederation* la <https://www.rec.uk.com/membership/member-directory>

Potrivit legislației britanice, agențiile de ocupare a forței de muncă nu pot percepe din partea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă comisioane pentru servicii de identificare a unui loc de muncă!

c. anunțuri publicate de principalele ziare din zona în care se află.

d. abordarea directă a firmelor din domeniile de interes.

e. agenții de recrutare licențiate de Inspectia Muncii britanică (GLAA) în vederea identificării unui loc de muncă în agricultură și industria de procesare a alimentelor, pe care le găsiți, în ordine alfabetică, la <http://laws.gla.gov.uk/Default.aspx?Menu=Menu&Module=PublicRegister>

Verificați validitatea ofertelor!

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

e. EURES - Consilierii EURES din cadrul AJOFM (agențiile de ocupare a forței de muncă) oferă consiliere și orientare profesională solicitanților de locuri de muncă. Adresa web a portalului european este <https://ec.europa.eu/eures/public/ro/homepage> și a portalului național EURES este: www.eures.anofm.ro

45. Întrebare: Care este procedura pentru angajarea legală în Marea Britanie a unui cetățean român?

Răspuns: Începând cu 1 ianuarie 2014, momentul ridicării restricțiilor aplicate pe piața muncii, cetățenii români se bucură de aceleași drepturi pe piața britanică a muncii cu toți cetățenii europeni și nu trebuie să solicite permisiunea de a munci în Marea Britanie.

Angajatorilor din Marea Britanie le este interzisă discriminarea pe motiv de naționalitate în ceea ce privește accesul pe piața muncii, salarizarea sau condițiile de muncă. După ce a fost parcursă procedura de selecție pentru ocuparea unui loc de muncă și aplicantul a acceptat oferta de angajare, din punct de vedere al legislației muncii se poate concluziona că există un contract de angajare între cele două părți. Contractul intră în vigoare la data la care cele două părți agreează termenii și condițiile acestuia, nefiind obligatorie ca acesta să fie încheiat în formă scrisă.

Angajații au dreptul să primească o informare scrisă (*Terms and Conditions*) cu privire la condițiile în care se vor derula raporturile de muncă, această declarație nu reprezintă în sine un contract de muncă, însă are rolul de a asigura informarea angajatului cu privire la principalele drepturi de care beneficiază, dar și la responsabilitățile acestuia.

În general, angajatorii au obligația de a informa în scris persoanele încadrate în muncă cu privire la drepturile și obligațiile contractuale, în termen de două luni de la începerea activității. Informarea va cuprinde, printre altele, detalii cu privire la salariu, orele de muncă, concediu, perioada de preaviz, precum și referiri la procedurile disciplinare și cele de apel. Informații suplimentare privind contractul de muncă și condițiile de angajare legală în Marea Britanie pot fi consultate accesând site-ul web al Guvernului: www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions.

Cetățenii români angajați și care au încheiat un contract de muncă cu un angajator britanic sau care au primit o ofertă de angajare în Marea Britanie, **trebuie să aplice pentru alocarea Numărului Național de Asigurare (NINo)**, număr unic de identificare care centralizează contribuțiile sociale plătite, în cazul în care nu dețin deja acest număr.

NINo este emis de către serviciul public de ocupare - *Jobcentre Plus*, instituție subordonată Departamentului pentru Muncă și Pensii, în baza unor documente care atestă identitatea aplicantului (pașaport sau carte de identitate valabilă), dovada adresei (factură de utilități) și scopul / statutul pe piața muncii (contract de muncă/ofertă de angajare, *self-employed*). Procedura de acordare a NINo presupune un interviu la *Jobcentre Plus*, după care aplicantul primește o scrisoare în care este înscris Numărul de Asigurare. Informații suplimentare privind alocarea NINo pot fi consultate prin accesarea site-ului web al

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Guvernului: www.gov.uk/apply-national-insurance-number (telefon 0800 141 2075).

În procesul de recrutare a lucrătorilor, angajatorii din Marea Britanie parcurg în general următoarele etape:

- Decid asupra drepturilor salariale oferite angajatului, în cuantum de cel puțin salariul minim la nivel național: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage>.
- Verifică dacă viitorul angajat deține permisiunea de a munci în Marea Britanie, în baza documentului de identitate în original, verificarea validității documentului și fotocopierea acestuia: <https://www.gov.uk/check-job-applicant-right-to-work>. În calitate de cetățeni europeni, cetățenii români nu au nevoie de permise pentru a munci în Marea Britanie.
- Solicită emiterea unui cazier judiciar (DBS check), dacă acest lucru reprezintă o cerință a ocupării locului de muncă (spre exemplu în domeniul precum securitatea, asistența medicală): <https://www.gov.uk/disclosure-barring-service-check>.
- Verifică dacă lucrătorul deține documente precum Numărul Național de Asigurare, formularul P45, etc.

46. Întrebare: Ce trebuie să facă cetățeanul român după ce a sosit pe teritoriul britanic pentru a sta legal în această țară?

Răspuns: Intrarea în Marea Britanie este permisă cu pașaportul sau cartea de identitate în perioada de valabilitate. În ceea ce privește înregistrarea șederii în Marea Britanie, legislația aplicabilă cetățenilor europeni - *Immigration (European Economic Area) Regulations 2006*, cu modificările și completările ulterioare - care transpune prevederile Directivei 2004/38 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, nu prevede obligativitatea înregistrării șederii pe teritoriul britanic.

Pentru confirmarea dreptului de ședere în Marea Britanie, cetățenii europeni pot aplica, însă nu este obligatoriu, pentru emiterea unui certificat de înregistrare, document care confirmă dreptul de ședere în Regatul Unit în conformitate cu legislația europeană prin completarea formularului EEA(QP). De asemenea, cetățenii români care au locuit în Marea Britanie pentru o perioadă neîntreruptă de 5 ani, în conformitate cu reglementările europene, pot aplica pentru un document care atestă șederea permanentă, prin completarea formularului EEA(PR), detalii aici <https://www.gov.uk/government/publications/apply-for-a-permanent-residence-document-or-permanent-residence-card-form-eea-pr>.

Informații suplimentare privind procedurile de înregistrare a șederii puteți obține accesând site-ul web al Guvernului: <https://www.gov.uk/eea-registration-certificates>.

Cetățenii români au drept de ședere pentru o perioadă de până la trei luni pe teritoriul Marii Britanii, fără nicio condiție sau formalitate, cu excepția cerinței de a poseda o carte de identitate valabilă sau un pașaport valabil.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Dreptul de ședere poate fi exercitat pentru perioade mai mari de trei luni dacă cetățenii Uniunii Europene se află într-una din situațiile prevăzute în continuare:

- sunt angajați sau desfășoară o activitate independentă;
- sunt în căutarea unui loc de muncă;
- au resurse suficiente pentru a se întreține, precum și pentru membrii familiilor lor, astfel încât să nu devină o povară pentru sistemul de asistență socială în timpul perioadei de ședere, și posedă o asigurare medicală cuprinzătoare;
- sunt înscriși la o instituție privată sau publică, acreditată sau finanțată de către autoritățile statului gazdă, cu scopul principal de a urma studii, inclusiv de formare profesională, și dețin o asigurare medicală cuprinzătoare pentru dumnealor și pentru membrii de familie care îi însoțesc;
- sunt membri de familie care însoțesc sau se alătură unui cetățean al Uniunii Europene care îndeplinește una sau mai multe dintre condițiile menționate anterior.

În contextul viitoarei ieșiri a Marii Britanii din Uniunea Europeană, mai multe informații pot fi urmărite pe pagina Ambasadei României la Londra, aici <https://londra.mae.ro/local-news/2108> și aici <https://londra.mae.ro/node/258>

Informațiile cu privire la *situația actuală a cetățenilor români în UK, care rămâne neschimbată până la ieșirea Marii Britanii din Uniunea Europeană*, se regăsesc aici <https://londra.mae.ro/local-news/2037>

Comisia Europeană pune la dispoziția cetățenilor europeni un set de răspunsuri întrebărilor frecvente referitoare la rezultatul preliminar al negocierilor privind drepturile cetățenilor care au sosit în Marea Britanie până la data ieșirii acestora din Uniunea Europeană.

Informațiile din documentul "Întrebări și răspunsuri - *drepturile post-Brexit ale cetățenilor UE27 și britanici, așa cum au fost subliniate în Raportul Comun de către negociatorii pentru Uniunea Europeană și pentru UK*" pot fi consultate, în limba română, aici:

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/2017-12-12_qa_citizens_rights_ro.pdf

47. Întrebare: Dacă un cetățean român se mută în Marea Britanie are dreptul la prestații din partea sistemului de securitate socială britanic?

Răspuns: În Marea Britanie, cetățenii români beneficiază de aceleași drepturi și obligații ca toți cetățenii europeni, inclusiv în ceea ce privește acordarea prestațiilor de securitate socială.

Legislația britanică reglementează mai multe tipuri de prestații sociale, în funcție de modul în care la acordarea acestora sunt luate în considerare sau nu veniturile solicitantului și contribuțiile pe care acesta le-a plătit către sistemul de securitate socială din Marea Britanie. În general, ajutoarele sociale sunt împărțite în două tipuri:

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- Prestațiile contributive sunt bazate pe contribuții sociale, dreptul la astfel de prestații depinzând de nivelul contribuțiilor plătite. În unele cazuri, contribuțiile plătite în alte state membre ale Uniunii Europene pot fi luate în considerare.
- Prestațiile necontributive implică îndeplinirea unor condiții privind nivelul veniturilor și sunt condiționate de existența reședinței obișnuite pe teritoriul Marii Britanii.

Orice persoană cu reședința în Marea Britanie poate solicita prestații sociale dacă îndeplinește criteriile de eligibilitate specifice fiecărui tip de prestație, precum și anumite condiții suplimentare, în special în cazul prestațiilor sociale de tip necontributiv.

În cazul prestațiilor de securitate socială de tip necontributiv (alocația pentru copii, indemnizația de șomaj, creditul la pensie, sprijinul la venit, indemnizația de sprijin și angajare), care intră în aria de acoperire a Regulamentului 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, solicitantii trebuie să îndeplinească **condiția reședinței obișnuite** pe teritoriul Marii Britanii (intenția de a se stabili în această țară) și, totodată, să aibă „dreptul de ședere” în acest stat. Informații suplimentare privind dreptul de ședere și reședința obișnuită în Marea Britanie pot fi consultate accesând website-ul: <https://www.citizensadvice.org.uk/benefits/coming-from-abroad-and-claiming-benefits-the-habitual-residence-test/eea-nationals-and-the-habitual-residence-test/>.

Informații privind condițiile de eligibilitate specifice fiecărui tip de prestație socială pot fi consultate accesând site-ul web al Guvernului: www.gov.uk/benefits-adviser.

48. Întrebare: Care sunt condițiile pentru acordarea indemnizației de șomaj de către sistemul britanic de șomaj?

Răspuns: În Marea Britanie există două tipuri de indemnizație de șomaj, în funcție de contribuțiile plătite sau de venitul aplicantului.

Indemnizația de șomaj bazată pe contribuții (*contribution based Jobseeker's Allowance*): este principala indemnizație acordată în Marea Britanie persoanelor care se află în căutarea unui loc de muncă. Solicitanții trebuie să îndeplinească următoarele condițiile de eligibilitate pentru *Jobseeker's Allowance*: au vârsta de 18 ani sau peste dar sub vârsta legală de pensionare;

- sunt apți de muncă;
- sunt disponibili pentru muncă și se află în mod activ în căutarea unui loc de muncă;
- lucrează, în medie, mai puțin de 16 ore pe săptămână;
- se află în Marea Britanie;
- au plătit sau sunt asimilați celor care au plătit suficiente contribuții sociale (Clasa 1 de contribuții) în ultimii doi ani fiscali. De regulă, contribuțiile sociale plătite de lucrătorii pe cont propriu (Clasa 2 de contribuții) nu sunt luate în considerare la stabilirea dreptului la alocația pentru șomaj.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Alocația pentru șomaj se acordă pentru cel mult 182 de zile. Nivelul maxim săptămânal este de £57,90 pentru persoanele cu vârste sub 25 de ani și de £73,10 pentru cei cu vârsta de 25 de ani sau peste.

Pentru stabilirea dreptului la alocația pentru șomaj autoritățile britanice vor lua în considerare, atât cât este necesar, perioadele de asigurare, încadrare în muncă sau de rezidență realizate în temeiul legislației române sau a oricărui alt stat membru, ca și cum ar fi fost realizate în temeiul legislației britanice.

Indemnizația de șomaj bazată pe venituri (*Income-based Jobseeker's Allowance*): nu depinde de nivelul contribuțiilor sociale plătite în Marea Britanie sau în celelalte state membre. Pentru a obține acest tip de prestație, trebuie îndeplinite toate următoarele condiții:

- nu lucrezi mai mult de 16 ore pe săptămână.
- partenerul (dacă există) nu lucrează mai mult de 24 de ore pe săptămână.
- economiile personale (sub 16.000 £).

Acest tip de prestație este acordată doar solicitanților care trec testul privind reședința obișnuită pe teritoriul Marii Britanii, respectiv pentru o ședere de peste trei luni în UK. Pentru informații suplimentare privind dovada reședinței obișnuite în Marea Britanie, consultați pagina web a Biroului de Consiliere a Cetățeanului:

<https://www.citizensadvice.org.uk/benefits/coming-from-abroad-and-claiming-benefits-the-habitual-residence-test/the-habitual-residence-test-an-introduction/what-is-the-habitual-residence-test/>

Începând cu 1 ianuarie 2014, persoanele recent sosite în Marea Britanie în căutarea unui loc de muncă pot solicita indemnizația de șomaj după 3 luni de reședință în acest stat. **Nivelul indemnizației de șomaj (componenta bazată pe venituri) depinde de nivelul veniturilor solicitantului și al membrilor de familie, fiind plătită în completarea veniturilor obișnuite ale acestora.**

Pentru verificarea condițiilor de eligibilitate pentru acordarea indemnizației de șomaj bazată pe venituri, solicitanții trebuie să se prezinte la un interviu la sediul serviciului public de ocupare *Jobcentre Plus* și să semneze un acord (*Claimant Commitment*) prin care se obligă să respecte condițiile impuse pentru identificarea unui loc de muncă.

Solicitările pentru indemnizația de șomaj sunt procesate de *Jobcentre Plus*, public de ocupare. Informații suplimentare privind acest tip de prestație pot fi consultate accesând site-ul web al Guvernului: www.gov.uk/jobseekers-allowance/how-to-claim.

Beneficiarii de *Universal Credit* (program care reunește beneficii pentru persoane cu venituri reduse), nu pot accesa JSA, în același timp.

49. Întrebare: Cum se poate obține alocația pentru copil din partea sistemului de securitate socială britanic?

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Răspuns: Alocația pentru copii (*Child Benefit*) este plătită persoanelor care au în îngrijire copii cu vârste de până la 16 ani sau tineri cu vârste până la 20 de ani, dacă sunt înscriși în sistemul de învățământ/formare profesională.

Pentru a fi eligibil pentru alocația pentru copii, aplicantul:

- se află pe teritoriul Marii Britanii;
- deține un „drept de ședere” pe teritoriul Marii Britanii (www.gov.uk/right-to-reside);
- are o ședere obișnuită în Marea Britanie (cu excepția absențelor ocazionale și de scurtă durată);
- are în îngrijire copilul pentru care solicită alocația.

În prezent, nivelul alocației nu este afectat de venituri sau de economiile persoanelor care au în grijă. Nivelul alocației pentru copii este de £20,70 pe săptămână pentru primul copil și de £13,70 pe săptămână pentru fiecare din următorii copii în parte.

Pentru a beneficia de alocația pentru copil, cetățenii europeni recent sosiți în Marea Britanie, care nu dețin un loc de muncă, trebuie să facă dovada reședinței în acest stat pentru o perioadă de 3 luni. Această condiție nu se aplică persoanelor care: au un membru de familie care lucrează sau desfășoară activități pe cont propriu; au fost disponibilizate (sau membrul de familie) și sunt în căutarea unui loc de muncă sau urmează un curs de formare profesională; nu pot munci din cauza unei boli profesionale sau accident de muncă, însă au lucrat anterior în Marea Britanie. Excepțiile de la regula privind cele 3 luni de reședință pot fi consultate prin accesarea website-ului Guvernului: <https://www.gov.uk/child-benefit-move-to-uk>.

Cetățenii europeni din Marea Britanie pot solicita alocația și pentru copiii care locuiesc pe teritoriul unui alt stat european, cu condiția să plătească contribuții sociale (în calitate de angajat sau lucrător pe cont propriu) sau să beneficieze de anumite prestații sociale.

Cererile pentru alocația pentru copii se soluționează de Biroul pentru Alocații pentru Copii (Child Benefit Office) din cadrul autorității fiscale HM Revenue and Customs, prin completarea formularului CH2 (<https://www.gov.uk/government/publications/child-benefit-claim-form-ch2>), disponibil pe site-ul web a Guvernului. Informații suplimentare privind acest tip de prestație pot fi consultate accesând site-ul web al Guvernului: www.gov.uk/child-benefit/overview.

50. Întrebare: La ce vârstă se poate ieși la pensie în Marea Britanie?

Răspuns: Pensia de stat în Marea Britanie include pensia de bază (Basic State Pension) / (New State Pension) și pensia suplimentară (Additional State Pension) în timp ce pensia privată include pensia personală (Personal Pension) și pensia ocupațională (Stakeholder Pension).

Informații privind pensia de stat din Marea Britanie pot fi consultate accesând site-ul web al Guvernului: <https://www.gov.uk/state-pension>, pentru persoanele care au atins vârsta de pensionare înainte de 6 aprilie 2016 și privind

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

noua pensie de stat (New State Pension) la: <https://www.gov.uk/new-state-pension>, pentru restul persoanelor.

Cuantumul maxim actual al pensiei de stat este de £122,30 pe săptămână, aferent unui stagiu de cotizare de cel puțin 30 de ani. Pensia de bază se acordă cu îndeplinirea condițiilor privind stagiul minim de cotizare și vârsta standard de pensionare, în funcție de data nașterii. Vârsta standard de pensionare variază între 61 și 68 ani, în funcție de data nașterii solicitantului și dacă este bărbat sau femeie. Pentru calculul acestei vârste, Guvernul britanic a pus la dispoziția cetățenilor un calculator care poate fi accesat online și care calculează atât vârsta de pensionare cât și cuantumul pensiei: <https://www.gov.uk/calculate-state-pension>.

Pensia suplimentară se acordă în completarea pensiei de bază, cuantumul depinzând de nivelul și cuantumul contribuțiilor plătite pe perioada vieții active. Contribuțiile către pensia suplimentară se rețin automat în cazul angajaților care obțin venituri anuale de peste £ 5.824. De acest tip de pensie nu beneficiază lucrătorii pe cont propriu sau cei care au renunțat la acest tip de pensie și au ales să contribuie la pensii private. Informații privind pensia suplimentară pot fi consultate prin accesarea website-ului Guvernului: <https://www.gov.uk/additional-state-pension/overview>.

New State Pension (noua pensie de stat) este o plată a Guvernului acordată persoanelor care au împlinit vârsta standard de pensionare după 6 aprilie 2016. Cuantumul pensiei este de £159,55, aferent unui stagiu de cotizare de cel puțin 35 de ani. Stagiul minim de cotizare necesar deschiderii dreptului la pensie este de 10 ani. Pensia se acordă la împlinirea vârstei standard de pensionare, în funcție de data nașterii. Guvernul pune la dispoziție un calculator pentru aflarea vârstei de pensionare: <https://www.gov.uk/state-pension-age>.
<https://www.gov.uk/new-state-pension/how-its-calculated>

51. Întrebare: Cum poate avea acces la sistemul asigurărilor de sănătate din Marea Britanie un cetățean român?

Răspuns: Accesul cetățenilor europeni la serviciile medicale britanice oferite prin intermediul NHS (National Health Service) nu este condiționat de plata unor contribuții, este necesar ca persoana care intenționează să beneficieze de aceste servicii să aibă reședința obișnuită pe teritoriul Marii Britanii. Pentru a beneficia de servicii medicale în aceleași condiții ca și rezidenții obișnuiți ai Marii Britanii, cetățenii europeni trebuie să se înregistreze pe lista unui medic generalist denumit General Practitioner (GP).

Cetățenii europeni care își exercită dreptul de ședere în Marea Britanie în baza statutului de student sau persoană care deține resurse suficiente pentru a se întreține, inclusiv membrii acestora de familie trebuie să facă dovada că dețin o asigurare medicală cuprinzătoare prin prezentarea unor documente precum: Cardul european de sănătate (EHIC); documente portabile S1, S2, S3; poliță de asigurare privată.

Pentru a beneficia de servicii medicale gratuite, cetățenii europeni care se află temporar pe teritoriul Marii Britanii, dar care sunt asigurați în România, trebuie

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

să prezinte Cardul european de asigurări de sănătate eliberat de către structurile teritoriale ale Casei Naționale de Asigurări de Sănătate din România. Informații suplimentare privind obținerea acestui card sunt disponibile accesând adresa de internet a CNAS: <http://www.cnas.ro/casmb/page/cardul-european.html>.

52. Întrebare: Ce drepturi au lucrătorii români detașați în Marea Britanie?

Răspuns: Prevederile Directivei 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul furnizării de servicii se aplică în măsura în care întreprinderi cu sediul pe teritoriul unui stat membru iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

(a) detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării sau

(b) detașarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparține grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării sau

(c) detașarea, în calitate de întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau întreprindere care a pus la dispoziție un lucrător, a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, dacă există un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau întreprinderea care a pus la dispoziție lucrătorul și lucrător pe perioada detașării.

Legislația britanică nu impune obligativitatea înregistrării acestei categorii de lucrători, însă lucrătorii detașați sau un reprezentant al acestora trebuie să poată pună la dispoziția autorităților britanice, la cererea acestora, documente care le confirmă statutul de lucrător detașat, în sensul prevederilor Directivei 96/71, și implicit exceptarea de la obligativitatea plății contribuțiilor sociale în Marea Britanie. Acest statut poate fi atestat de următoarele tipuri de documente:

- Contractele individuale de muncă încheiate de lucrătorii detașați care confirmă menținerea raporturilor de muncă pe durata detașării;
- Acte adiționale la contractele individuale de muncă care confirmă locul, durata și scopul detașării;
- Contractul de prestări servicii încheiat cu beneficiarul serviciilor;
- Documentele emise de autoritățile române (CNPP/CNAS) care atestă plata contribuțiilor sociale și asigurarea în sistemul de sănătate din România pentru fiecare dintre lucrătorii detașați, respectiv Formularul european A1.
- Angajatorul trebuie să respecte regulile de ocupare din țara d3 destinație privind:
 - perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
 - durata minimă a concediilor anuale plătite;
 - salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare;
 - condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;
 - securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor;
- egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.
- punerea la dispoziție a lucrătorilor agenției.

53. Întrebare: Ce trebuie să facă un cetățean român pentru a-i fi respectate drepturile dacă angajatorul l-a concediat fără motiv sau nu i-a plătit salariul la timp?

Răspuns: În Marea Britanie, procedurile de soluționare a conflictelor la locul de muncă pot presupune parcurgerea următoarelor etape:

- soluționarea amiabilă a conflictelor de către angajat și angajator la locul de muncă. Utilizarea procedurilor interne privind discriminarea, harțuirea și alte probleme, dacă acestea există. Este recomandată transmiterea unei cerințe în scris, pe e-mail sau prin poștă.
- apelarea la servicii specializate de mediere, conciliere și arbitraj ale ACAS (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*), la telefon 0300 123 1100, luni-vineri, 8am-8pm, sâmbătă, 9am-1pm (inclusiv online la <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4489>). ACAS oferă consiliere gratuită și confidențială cu privire la: drepturile și obligațiile la locul de muncă, plata salariului minim la nivel național, procedura de soluționare a disputelor la locul de muncă, termenii și condițiile unui contract de muncă, timpul de muncă, pauzele de odihnă și dreptul la concediul de odihnă, munca prin agenții de recrutare - statutul lucrătorilor temporari. ACAS are și posibilitatea de a utiliza interpreți pentru limba română, la cerere. În cazul în care procesul de mediere și consiliere eșuează, ACAS vă va informa privind posibilitatea de a apela la Tribunalul Muncii (Employment Tribunal).
- realizarea unei plângeri privind încălcarea drepturilor de muncă, prin utilizarea formularului online <https://www.tax.service.gov.uk/forms/form/pay-and-work-rights-complaint/new#1>. Acest formular este gestionat de reprezentanții HM Revenue & Customs (agenția de administrare fiscală) și redirecționat către instituția competentă, în funcție de problema semnalată de dumneavoastră. HM Revenue & Customs este autoritatea responsabilă cu recuperarea drepturilor financiare neplătite de angajatori, chiar și după încetarea relației de muncă.

SAU

- sesizarea cazurilor la Tribunalele de muncă (*Employment Tribunals*), care sunt competente să soluționeze plângerile angajaților cu privire la reținerile salariale nejustificate, precum și la plata salariului minim național. Sesizarea tribunalelor se realizează:
 - utilizând formularul disponibil on-line pe pagina web a Guvernului la <https://www.gov.uk/employment-tribunals/make-a-claim>.
 - la sediul serviciului public de ocupare - *Jobcentre Plus*.
 - la sediul biroului de consiliere a cetățeanului - *Citizens Advice Bureau*
 - la sediul tribunalelor de muncă.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Sesizarea tribunalelor de muncă se realizează, de regulă, în termen de 3 luni de la data la care a survenit incidentul. Înainte de sesizarea Tribunalului trebuie să sesizați ACAS (detaliile de contact sunt mai sus). Puteți contacta centrele de informații ale tribunalelor, numai pentru aspecte administrative, nu pentru consiliere juridică, la telefon: 0300 123 1024 pentru Anglia și Țara Galilor (Wales); 0141 354 8574 pentru Scoția (Scotland).

- sesizarea Inspectoratului privind Standardele Agențiilor de Muncă pentru aspectele legate de neacordarea drepturilor în cazul angajaților unor agenții de muncă, la e-mail: eas@beis.gov.uk sau la telefon 02072155000.
- pentru problemele de încălcare gravă a drepturilor de muncă și exploatare prin muncă (sclavie modernă), acestea pot fi raportate, inclusiv anonim, la intelligence@gla.gsi.gov.uk, pe linia confidențială de raportare 08004320804 sau la 01159597052 - *Gangmasters and Labour Abuse Authority* (GLAA - instituție cu atribuții în inspecția muncii).
- în cazul în care o persoană este victimă a traficului de persoane (reținută contrar voinței, acte de identitate reținute, îndatorată, salariu neplătit, amenințată) sau suspectează că cineva este victimă a acestui fenomen, trebuie să sune poliția locală la 101 sau de urgență la 999. Linia telefonică dedicată victimelor (*Modern Slavery Human Trafficking Unit - MSHTU*): 0844 778 2406 sau linia de sprijin Modern Slavery Helpline la 08000 121 700; <https://www.modernslaveryhelpline.org/>, care asigură și interpreți de limba română.
- pentru aspecte legate de discriminarea la locul de muncă, acestea pot fi discutate cu reprezentanții *Equality Advisory & Support Services*, organismul care oferă consiliere pentru cazurile de discriminare. Aceștia pot fi contactați printr-un formular online pe pagina <http://www.equalityadvisoryservice.com/app/ask> sau la telefon (gratuit) 0808 800 0082.

Există, de asemenea, o serie de servicii de consiliere pe probleme de muncă, precum:

- **Birourile de Consiliere a Cetățenilor** (Citizens Advice Bureau), aflate în fiecare comunitate. Datele de contact sunt pe pagina <https://www.citizensadvice.org.uk>, tel. 03444 111 444 (pentru Anglia) și 03444 77 20 20 (pentru Țara Galilor).
- **rețeaua de centre de consiliere juridică Law Centres Network**. Date de contact pe pagina <http://www.lawcentres.org.uk/about-law-centres/law-centres-on-google-maps/alphabetically>

Pentru informații suplimentare privind salarizarea în Marea Britanie, puteți consulta site-ul web al Guvernului: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>.

Începând cu 1 aprilie 2017, nivelul salariului minim a fost reglementat după cum urmează:

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Data de la care se aplică	Salarizarea minimă legală pe oră, în funcție de vârstă				
	Peste 25 de ani	21 - 24 de ani	18 - 20 de ani	Sub 18 ani	Ucenicie
De la 1 aprilie 2017	7,50 lire sterline	7,05 lire sterline	5,60 lire sterline	4,05 lire sterline	3,50 lire sterline
De la 1 aprilie 2018	7,83 lire sterline	7,38 lire sterline	5,90 lire sterline	4,20 lire sterline	3,70 lire sterline

54. Întrebare: Cum se poate face verificarea validității ofertelor de angajare?

Răspuns: Este recomandabil ca cetățenii români să acorde o atenție sporită ofertelor false de angajare primite prin email, găsite pe internet sau chiar la sediile unor agenții de plasare a forței de muncă în străinătate, care se pot dovedi a fi fraude. Pentru eliminarea oricărei suspiciuni, validitatea ofertelor de muncă poate fi verificată prin:

- Contactarea angajatorului în numele căruia a fost emisă oferta de angajare, la datele sale reale de contact;
- Verificarea datelor companiei cu înregistrările publicate pe website-ul *Companies House* (<http://www.companieshouse.gov.uk>), autoritate care deține funcții similare Oficiului Național al Registrului Comerțului din România;
- În cazul ofertelor de muncă care vin din partea unor agenții de recrutare, este recomandabilă verificarea bazei de date a Confederației din domeniul Recrutării și Ocupării Forței de Muncă (*Recruitment and Employment Confederation - REC*) unde sunt înregistrate agențiile membre ale aceste organizații. REC reprezintă interesele companiilor care funcționează în domeniul recrutării și ocupării forței de muncă din Marea Britanie, înregistrarea agențiilor fiind condiționată de îndeplinirea unor condiții de etică profesională. Lista agențiilor care sunt membre REC este publicată pe website-ul: <https://www.rec.uk.com/membership/member-directory>. Pe website-ul REC există o secțiune dedicată persoanelor în căutarea unui loc de muncă.
- În cazul cetățenilor români care primesc oferte de muncă în agricultură sau în industria de procesare a alimentelor este necesară verificarea bazei de date a Autorității pentru Licențierea Operatorilor (*Gangmasters and Labour Abuse Authority - GLAA*), autoritate responsabilă cu licențierea companiilor și a agențiilor de ocupare a forței de muncă care pun la dispoziție forță de muncă în sectoarele reglementate din Marea Britanie: agricultura, silvicultura, horticoltura, recoltarea moluștelor, prelucrarea și ambalarea produselor alimentare. Lista companiilor autorizate de GLAA să funcționeze în domeniile reglementate este publicată pe website-ul: www.gla.gov.uk.

55. Întrebare: Cum se poate desfășura o activitate profesională prin intermediul unei agenții de mediere a forței de muncă?

Răspuns: Conform legislației britanice, agențiile de recrutare nu pot percepe comisioane din partea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă pentru servicii de identificare a unui loc de muncă. Informații privind drepturile lucrătorilor plasați la un loc de muncă prin intermediul agențiilor de recrutare pot fi consultate accesând site-ul web al Guvernului: <https://www.gov.uk/agency-workers-your-rights>.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Agenția de recrutare trebuie să ofere lucrătorilor un contract în formă scrisă, înainte de a se angaja să medieze găsirea unui loc de muncă. Acest contract va conține informații privind modul de angajare (prin contract de muncă sau de prestări servicii), perioada de preaviz, detalii privind plata salariului, dreptul la concediu.

Lucrătorii prin agenție de recrutare beneficiază de:

- salariul minim la nivel național.
- dreptul la concediul plătit.
- durata minima de pauza de odihnă.
- *totodată, este posibil ca lucrătorii să beneficieze de: indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, indemnizație de maternitate și de paternitate.*
- Lucrătorii prin agenție de recrutare nu beneficiază de:
- indemnizație în cazul disponibilizării.
- protecție împotriva concedierii nelegale.

După 12 săptămâni de muncă prestate, lucrătorii beneficiază de drepturi egale cu lucrătorii angajați direct de compania pentru care desfășoară activități lucrative.

- Instituția responsabilă privind sesizările încălcării drepturilor angajaților agențiilor de muncă este **Inspectoratul privind Standardele Agențiilor de Muncă** (*Employment Agencies Standards Inspectorate*), care poate fi sesizat la e-mail: [eas@beis.gov.uk](mailto: eas@beis.gov.uk) sau la telefon 02072155000.

Referitor la agențiile de mediere din România care intermediază obținerea unui loc de muncă în Marea Britanie, acestea sunt monitorizate de Inspecția Muncii din România, prin intermediul inspectoratelor teritoriale de muncă. Încălcarea, de către agențiile de plasare a muncii în străinătate, a drepturilor garantate de legislația română din domeniul protecției cetățenilor români care lucrează în străinătate, trebuie sesizate Inspectoratului Teritorial de Muncă din județul în care își are agenția sediu sau în cel de domiciliu.

Aspecte privind licențierea companiilor și agențiilor de ocupare care se află sub incidența domeniului de reglementare al Autorității pentru Licențierea Operatorilor (Gangmasters and Labour Abuse Authority - GLAA) (agricultură, silvicultură, horticoltură, recoltarea moluștelor, procesarea alimentelor) pot fi raportate la numărul de telefon 0800 432 0804, 0044 (0)3456025020 (apelabil din străinătate), email: [intelligence@gla.gsi.gov.uk](mailto: intelligence@gla.gsi.gov.uk)

56. Întrebare: Care sunt diferențele în ceea ce privește statutul pe piața britanică a muncii: angajat vs. lucrător pe cont propriu?

Răspuns: În general, raporturile sunt considerate a fi raporturi de muncă, și implicit persoanele în cauză au statut de „angajat”, dacă:

- activitatea este desfășurată în mod individual;
- lucrătorii primesc instrucțiuni cu privire la locul de muncă, intervalul orar sau modul în care trebuie desfășurată activitatea;
- lucrătorii desfășoară activitatea pentru un număr predeterminat de ore;
- lucrătorilor li se poate cere să desfășoare și alte activități, în afara celor obișnuite;
- plata lucrătorilor se face la oră / săptămână / lună;

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- lucrătorii sunt plătiți pentru munca suplimentară. În general, raporturile sunt considerate a fi raporturi civile, și implicit persoanele în cauză au statut de „lucrător pe cont propriu”, dacă:
- au libertatea de a sub-contracta altor lucrători activitățile pe care le desfășoară;
- dispun de instrumentele și materialele necesare pentru desfășurarea activității (cu excepția acelor instrumente pe care orice angajat trebuie să le asigure la locul de muncă);
- au agreat desfășurarea activității în schimbul unui preț fix, indiferent de timpul necesar pentru finalizarea activității;
- au libertatea de a decide tipul activității, locul, timpul și modul în care desfășoară această activitate;
- prestează în mod obișnuit aceste servicii și în contul altor beneficiari;
- sunt direct responsabili pentru calitatea lucrărilor executate și pentru pierderile financiare care pot surveni în urma unor litigii între părțile contractante.

Pentru a determina statutul lucrătorilor (angajați sau lucrători pe cont propriu), autoritățile britanice au elaborat un instrument de evaluare a activităților desfășurate (Employment Status Indicator - ESI), disponibil pe website-ul *HM Revenue & Customs*: www.hmrc.gov.uk/calcs/esi.htm. Răspunzând unor întrebări simple privind tipul activităților pe care le desfășoară, lucrătorii pot obține un punct de vedere autorizat cu privire la regimul care le este aplicabil.

57. Întrebare: Care sunt prevederile referitoare la sănătatea și securitatea la locul de muncă?

Răspuns: În Marea Britanie, Autoritatea pentru Sănătate și Securitate în Muncă (*Health and Safety Executive - HSE*) și autoritățile locale sunt responsabile cu aplicarea legislației din domeniul sănătății și securității la locul de muncă.

Cadrul normativ britanic asigură protecție tuturor lucrătorilor, indiferent de cetățenie, statut, sau dacă lucrează sau nu în condiții legale. Aceste reglementări se aplică angajatorilor, lucrătorilor pe cont propriu (*self-employed*), agențiilor de mediere a forței de muncă și angajaților, indiferent dacă aceștia lucrează în baza unor contracte individuale de muncă cu timp parțial sau în baza unor contracte de muncă pe durată determinată - spre exemplu ca angajați ai unei agenții de muncă temporară.

Pentru a crește nivelul de accesibilitate a lucrătorilor străini la informații privind drepturile garantate de legislația din domeniul sănătății și securității la locul de muncă, HSE a elaborat un website dedicat lucrătorilor străini din Marea Britanie care cuprinde informații, îndrumări și sfaturi esențiale cu privire la normele de sănătate și securitate la locul de muncă pentru lucrători și angajatorii acestora. Versiunea în limba română a website-ului HSE poate fi consultată accesând: www.hse.gov.uk/migrantworkers/romanian/index.htm.

Informații specifice, în limba română, privind reglementările din domeniul sănătății și securității la locul de muncă pot fi obținute vizitând: <http://www.hse.gov.uk/languages/romanian.htm>.

Orice tip de incident poate fi raportat autorității Health and Safety Executive online sau telefonic, atunci când este vorba de un incident fatal, prin contactarea serviciului de asistență telefonică (Tel: 0345 300 9923).

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

58. Întrebare: Cum se face echivalarea diplomelor și calificărilor în Marea Britanie?

Răspuns: Recunoașterea calificărilor profesionale obținute în alte state membre ale Uniunii Europene se realizează potrivit prevederilor Directivei nr. 2005/36 privind recunoașterea calificărilor profesionale. În Marea Britanie, orice cetățean european, indiferent de naționalitate, este liber să își exercite profesia, atâta timp cât nu există o reglementare care prevede calificări naționale specifice pentru practicarea unei anumite profesii, în aceste condiții funcționând recunoașterea automată a diplomelor naționale (aceste profesii sunt nereglementate). Exercițarea profesiilor reglementate este posibilă în urma recunoașterii calificării profesionale și înregistrării la autoritatea profesională competentă desemnată de către autoritățile britanice. Majoritatea profesiilor nu sunt reglementate în Marea Britanie, existând în prezent 102 de profesii reglementate conform normelor interne, în mare parte în domenii precum învățământ, sectorul medical și juridic. Lista profesiilor reglementate din Marea Britanie, autoritățile competente cu recunoașterea calificărilor profesionale și datele acestora de contact, sunt disponibile accesând site-ul web al Punctului Național de Contact pentru Calificări Profesionale (UK NARIC): <https://naric.org.uk/cpq/professions/regulated%20professions/default.aspx> .

Exercițarea în Marea Britanie a unei profesii nereglementate este posibilă fără a fi necesară recunoașterea diplomelor sau a calificărilor obținute în celelalte state membre. Având în vedere diferențele care pot exista între sistemul britanic de învățământ și sistemele celorlalte state membre, angajatorii sau instituțiile de învățământ pot solicita prezentarea unui document care confirmă nivelul de încadrare a diplomei / calificării în sistemul britanic de învățământ. În situația în care sunt necesare astfel de documente oficiale, persoanele interesate se pot adresa Centrului Național de Recunoaștere Academică și Informare din Marea Britanie (National Academic Recognition Information Centre - UK NARIC), autoritatea britanică responsabilă cu procedurile de comparare a diplomelor / calificărilor emise în străinătate și de încadrare a acestora în sistemul britanic de învățământ.

Serviciile oferite de către UK NARIC sunt:

- Emiterea unei Scrisori de Comparabilitate (*Letter of Comparability*);
- Emiterea unei Scrisori de Comparabilitate și efectuarea traducerii diplomei din statul de origine în limba engleză (*Letter of Comparability with Translation Waiver*);
- Elaborarea unui Raport privind Parcursul Profesional (*Career Path Report*) care, pe lângă încadrarea diplomei în sistemul britanic de învățământ, indică etapele care trebuie urmate pentru continuarea studiilor sau obținerii accesului la o anumită profesie.

Pentru informații privind serviciile UK NARIC, procedurile, termenele și comisioanele aplicabile: pagină web: www.naric.org.uk; Tel: 0044 (0)871 330 7033 sau 0044 3003 038777 (apeluri din străinătate).

Ambasada României în Spania

59. Întrebare: Cum poate un cetățean român să găsească de lucru în Spania?

Răspuns: Pentru a găsi de lucru în Spania un cetățean român se poate înscrie ca persoană aflată în căutare de loc de muncă la biroul cel mai apropiat al

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Serviciului Public de Ocupare (http://www.sepe.es/direccionesytelefonosWeb/jsp/JSP_index.jsp?provincia=0), poate consulta portalul unic de oferte de locuri de munca EMPLEATE creat de Serviciul Public de Ocupare (www.empleate.gob.es), poate apela la o agenție privată de plasare a forței de muncă (ASEMPLEO, cea mai mare organizație de reprezentare a agențiilor private de plasare a forței de muncă: Paseo de la Castellana N° 140, Planta 10ªB, 28046 - Madrid, Tlf.: +34 91 598 06 74 / 689 05 48 75; www.asempleo.com) și poate urmări anunțurile despre locuri de muncă în presa scrisă, inclusiv în ziarele în limba română care se tipăresc în Spania, la rubrica special dedicată. De asemenea, se poate adresa Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă - ANOFM: Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.303.98.39; site web: <http://www.anofm.ro>, care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, EURES: www.eures.anofm.ro

60. Întrebare: Care este procedura pentru angajarea legală în Spania a unui cetățean român?

Răspuns: De la data de 1 ianuarie 2014 cetățenii români se pot angaja în Spania, ca și pe întreg teritoriul UE, în aceleași condiții cu cetățenii spanioli și cu ceilalți cetățeni europeni.

În Spania, vârsta de la care se poate munci în mod legal este de 16 ani.

Înainte de începerea activității lucrative, angajatorul trebuie să înscrie lucrătorul ca salariat al său la sistemul de securitate socială spaniol (Seguridad Social).

Contractul de muncă se semnează la începutul relației de muncă, iar o copie a acestuia i se înmânează lucrătorului. Angajatorul are obligația de a comunica încheierea contractului de muncă Serviciului Public de Ocupare (SEPE).

61. Întrebare: Ce trebuie să facă cetățeanul român după ce a sosit pe teritoriul Spaniei pentru a sta legal în această țară?

Răspuns: Dacă dorește să rămână mai mult de 90 de zile sau să obțină dreptul de rezidență în Spania, cetățeanul român trebuie să solicite înregistrarea în Registrul Central al Cetățenilor Străini (Registro Central de Extranjeros), la Oficiul pentru Cetățeni Străini (Oficina de Extranjeros), iar în lipsa acestuia la Comisariatul Provincial de Poliție (Comisaria Provincial de Policia) din provincia unde dorește să rămână sau să locuiască - <http://www.interior.gob.es>

Ulterior înscrierii, cetățeanul primește un Certificat (*Certificado de Registro de Ciudadano de la Unión Europea*), de culoare verde, care va conține numele și prenumele, data și locul nașterii, prenumele părinților, naționalitatea, domiciliul în Spania, data înscrierii și numărul de identificare ca străin (NIE).

62. Întrebare: Dacă un cetățean român se mută în SPANIA are dreptul la prestații din partea sistemului de securitate socială spaniol?

Răspuns: Sistemul de securitate socială spaniol prevede acordarea, în funcție de situație, a unor prestații în bani sau sub altă formă (îngrijiri medicale, alimente etc).

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Prestațiile economice încasate de către asiguratul la sistemul de securitate socială au rolul de a compensa lipsa salariului în cazul anumitor situații care împiedică continuarea relației de muncă.

În afară de cotizarea o anumită perioadă de timp la sistemul de securitate socială spaniol sau înscrierea la Serviciul Public de Ocupare ca persoană aflată în căutare de loc de muncă, principala condiție pentru a obține orice fel de prestație contributivă sau ajutor necontributiv ("subsídio") în Spania este ca persoana respectivă să aibă reședința pe teritoriul Spaniei.

Pentru acordarea ajutoarelor necontributive se ia în considerare și vârsta persoanei, componența familiei (membri aflați în întreținere) și venitul pe membru de familie.

Există și ajutoare acordate de primăriile Comunităților autonome sau de entități precum Crucea Roșie, Caritas, bisericile și alte organizații umanitare care se administrează după propriile reguli. Însa și ajutoarele acordate de aceste entități se bazează pe anumite criterii (sărăcie extremă, stare de sănătate, minori, victime ale violenței de gen etc) și se acordă pe termen limitat.

63. Întrebare: Care sunt condițiile pentru acordarea indemnizației de șomaj de către sistemul de șomaj spaniol?

Răspuns: Pentru a beneficia de prestațiile pentru șomaj un lucrător trebuie să-și declare disponibilitatea de a se înregistra la SEPE/INEM (<http://www.sepe.es/>) ca persoană în căutare activă a unui loc de muncă și să fi cotizat la sistemul de securitate socială spaniol cel puțin 360 zile în ultimii 6 ani.

Pentru obținerea prestației pentru șomaj lucrătorul trebuie să se adreseze Serviciului Statal de Ocupare spaniol (SEPE/INEM: www.sepe.es) sau filialele regionale a acestuia, în cel mult 15 zile de la momentul încheierii relației de muncă (excepție cazul de demisie).

64. Întrebare: Cum se poate obține alocația pentru copil din partea sistemului de securitate socială spaniol?

Răspuns: În Spania nu există alocație de stat pentru copii, care să se acorde necondiționat tuturor copiilor, indiferent de veniturile părinților, așa cum se întâmplă în România sau în alte state europene.

În Spania obțin ajutor pentru creșterea copilului doar familiile care se încadrează în baremele de venit anual stabilite de Institutul Național de Securitate Socială.

Dacă lucrează legal în Spania, reprezentantul legal al copilului trebuie să solicite întâi prestația pentru minori în Spania. Dacă aceștia NU au dreptul la această prestație în Spania (fapt dovedit prin formular european sau orice alt document în care să se specifice clar acest lucru), atunci, pentru copiii aflați în întreținere în România, se poate solicita alocație de stat din partea statului român.

65. Întrebare: La ce vârstă se poate ieși la pensie în Spania?

Răspuns: Începând cu data de 01.01.2013 accesul la pensia pentru limită de vârstă depinde de vârsta celui interesat și de cotizațiile acumulate de-a lungul

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

perioadei lucrate, care vor crește anual până în anul 2027, când vârsta standard de pensionare va fi de:

- 67 ani sau
- 65 ani dacă se acreditează 38 de ani de cotizare.

Perioada generică de cotizare: minim 15 ani și 35 de ani pentru stagiul complet.

În anul 2018 vârsta de pensionare pentru un stagiul de cotizare de 36 de ani și 6 luni este de 65 de ani, iar pentru un stagiul de mai puțin de 36 de ani și 6 luni este de 65 de ani și 6 luni.

66. Întrebare: Cum poate avea acces la sistemul asigurărilor de sănătate din Spania un cetățean român?

Răspuns: Pentru a beneficia de servicii medicale oferite de sistemul medical de stat trebuie să fiți titular al unui card european de sănătate eliberat de Casa de Sănătate Teritorială din România sau titular ori beneficiar aflat în întreținerea unui titular de card de sănătate spaniol (tarjeta sanitaria).

Titulari ai unui card de sănătate:

- Persoanele înscrise la Sistemul de Securitate Socială spaniol (cotizanți - angajați sau lucrători pe cont propriu, pensionari);
 - Șomerii care primesc ajutor de șomaj contributiv;
 - Șomerii care au terminat ajutorul de șomaj și primesc în continuare alte ajutoare (exp. subsidio por desempleo);
 - șomerii înscrși în căutarea unui loc de muncă la Serviciul Statal de Ocupare spaniol (demandantes de empleo), chiar dacă nu mai primesc prestații, dacă au fost cotizanți la Sistemul de Securitate Sociala spaniol;
 - Persoanele care au permis de rezidență legală, chiar dacă nu contribuie la sistemul de securitate socială, dacă dovedesc, prin prezentarea unei Declarații de impozit privind Venitul Anual ca Persoana Fizică, faptul ca nu au venituri anuale de peste 100 000 de euro (beneficii din muncă, din capital, activități economice sau câștiguri patrimoniale);
 - Membrii de familie aflați în întreținerea unei persoane asigurate la sistemul public de sănătate (soț/soție, consortul/consoarta acreditați legal, fost soț sau consort aflat în responsabilitatea asiguratului, urmașii aflați în întreținerea acestuia cu o vârstă inferioară celei de 26 ani sau care au un handicap egal sau superior a 65%, sora/frate care conviețuiesc și depind economic de asigurat).
 - Beneficiarii oricărui tip de pensie din România care au rezidență legală în Spania, pot solicita din România formularul S1, în baza căruia pot primi asistența medicală în Spania.
 - Persoanele rezidente legal în Spania care nu fac parte din nici una din categoriile de mai sus și nu sunt nici titulare ale unei pensii de bătrânețe, nici membri de familie ai unei persoane care face parte dintr-una din categoriile menționate, nu sunt protejate de dispozițiile comunitare în domeniul securității sociale, deci nu pot beneficia de asistența medicală gratuită acordată în Spania decât dacă prezintă o adeverință privind lipsa veniturilor în România, obținută de la Administrația Financiară din România și o adeverință de la Casa Națională de Asigurări de Sănătate (www.cnas.ro) sau Casele Teritoriale privind lipsa unei asigurări de sănătate în România.
- Femeile însărcinate și minorii primesc asistență medicală în mod gratuit, și în absența unui card de sănătate.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Sunt gratuite, de asemenea, consultațiile pentru afecțiuni medicale considerate urgențe.

67. Întrebare: Ce drepturi au lucrătorii români detașați în Spania?

Răspuns: Pe toată durata detașării, angajatorul dumneavoastră este obligat să respecte normele de bază în materie de protecție a salariaților valabile în țara gazdă, inclusiv cele referitoare la:

- salariul minim (salariul dumneavoastră nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie din țara respectivă);
- perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
- numărul orelor de lucru;
- durata minimă a concediului anual plătit;
- sănătatea și siguranța la locul de muncă;
- condițiile de angajare pentru tineri și femei însărcinate;
- normele care interzic munca copiilor.

68. Întrebare: Ce trebuie să facă un cetățean român pentru a-i fi respectate drepturile dacă angajatorul l-a concediat fără motiv sau nu i-a platit salariul la timp?

Răspuns: Litigiile ce pot surveni între patronii spanioli și lucrătorii români se vor soluționa în conformitate cu dispozițiile legislației în vigoare în Spania.

Pentru soluționarea conflictului de muncă apărut, lucrătorul român trebuie să înainteze personal o reclamație către Inspecția Muncii (Inspeccion de Trabajo: - www.empleo.gob.es/ITSS) - Direcțiile Teritoriale.

Pentru consultanță juridică sau reprezentare în instanță, lucrătorul care se confruntă cu un conflict de muncă poate apela la un avocat specializat în dreptul muncii sau, dacă face dovada unor venituri mici, poate solicita un avocat din oficiu.

Dacă este vorba de concediere nejustificată sau de recuperarea unor sume de bani datorate, lucrătorul trebuie să sesizeze și Judecătoria pentru probleme sociale teritorială (Juzgado de lo Social Territorial).

Judecătoriile pentru probleme sociale au jurisdicție pentru provincia în care se află, fiind situate, în marea majoritate, în capitalele acestora.

Dacă în afară de nerespectarea prevederilor contractului de muncă litigiul apărut presupune și înșelătorie (lipsa unui contract de muncă - deși acesta a fost promis, reținerea documentelor de identitate etc), amenințări din partea angajatorului sau chiar acte de violență, cetățeanul român trebuie să depună și o sesizare în acest sens la Comisariatul Provincial de Poliție (Comisaria Provincial de Policia). Datele de contact pentru fiecare provincie pot fi vizualizate pe site-ul <http://www.interior.gob.es>.

69. Întrebare: Certificatul comunitar de rezidență (NIE) pentru cetățenii români din Spania expiră?

Răspuns: Certificatul comunitar de rezidență NU are termen de valabilitate. Acesta expiră dacă încetează cauzele care au determinat emiterea lui. În cazul cetățeanului comunitar care își are reședința în Spania și au trecut mai mult de cinci ani de la emiterea primului certificat, iar condițiile care au determinat

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

acordarea rezidenței continuă să fie valabile, cel în cauză poate solicita un certificat cu drept de rezidență permanent.

70. Întrebare: Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent în Spania?

Răspuns: Munca pe cont propriu sau autonomă este activitatea de producere de bunuri sau servicii, nelegată de un contract de muncă în contul terților și realizată de propria persoană.

Dacă doriți să lucrați în Spania ca lucrător independent trebuie să parcurgeți următoarele etape:

- să solicitați la Biroul pentru Străini (Oficina de Extranjeros) sau la Comisariatul de Poliție din zona în care locuiți în Spania acordarea certificatului de rezidență comunitară (tarjeta de residencia) ;
- să vă înscrieți ca plătitor de impozite pentru activități economice la Administrația Financiară (Agencia Tributaria) ;
- să solicitați la birourile Trezoreriei Generale a Securității Sociale (Tresorería General de la Seguridad Social) înregistrarea și afilierea la regimul de securitate socială din Spania ;
- să solicitați înscrierea în Regimul Special al Lucrătorilor Autonomi la birourile Trezoreriei Generale a Securității Sociale.

Atenție! Obligația de a plăti contribuțiile pentru securitate socială revine lucrătorului independent !

71. Întrebare: Dacă beneficiaz de ajutor de șomaj în Spania și intenționez să mă întorc în România pot să transfer ajutorul de șomaj din Spania în România?

Răspuns: Transferul (exportul) ajutorului de șomaj este posibil în scopul de a vă căuta un loc de muncă în alt stat membru, dar numai cu acordul instituției spaniole și numai cu respectarea anumitor condiții:

- timp de 4 săptămâni de la intrarea în șomaj veți rămâne la dispoziția instituției spaniole;
- după această perioadă, veți solicita instituției spaniole să autorizeze „exportul” ajutorului de șomaj în România pentru a căuta un loc de muncă;
- instituția spaniolă vă va înmâna documentul U2 în care se precizează perioada în care beneficiați de exportul ajutorului de șomaj, data limită până la care trebuie să vă înregistrați ca persoană în căutarea unui loc de muncă la agenția teritorială de care aparțineți cu domiciliul/reședința, data limită până la care s-a autorizat exportul. Termenul de înregistrare este de maximum 7 zile de la data la care instituția din Spania a autorizat exportul.
- în perioada în care sunteți înregistrat ca persoană în căutarea unui loc de muncă în evidența agenției teritoriale trebuie să vă supuneți controalelor organizate de aceasta și să respectați obligațiile care vă revin potrivit legislației române;
- dacă mai aveți dreptul să primiți ajutor de șomaj în Spania după ce se încheie perioada autorizată de export, trebuie să vă asigurați că vă întoarceți în Spania înainte, sau cel târziu la data la care expiră perioada autorizată. Întârzierea conduce la pierderea dreptului de a beneficia în continuare de ajutor de șomaj.

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

72. Întrebare: Pentru ce perioadă se aprobă transferul ajutorului de șomaj din Spania în România sau invers?

Răspuns: Pentru o perioadă de 3 luni, cu posibilitatea extinderii acesteia, la solicitarea interesatului, la maximum 6 luni.

Decizia de extindere a perioadei de export aparține în totalitate instituției care plătește ajutorul de șomaj.

Durata autorizată a perioadei de „export” a ajutorului de șomaj depinde și de durata perioadei în care persoana are dreptul să beneficieze de acest ajutor, stabilită conform legislației din statul membru respectiv (respectiv Spania).

73. Întrebare: Prevederile referitoare la șomaj ale Regulamentelor europene se aplică și persoanelor fizice autorizate să desfășoare activități independente (autonomi) în Spania?

Răspuns: Da, prevederile celor două Regulamente europene privind coordonarea sistemelor de securitate socială sunt aplicabile atât salariaților, cât și lucrătorilor independenți, binențeles în măsura în care aceștia au fost asigurați pentru șomaj.

74. Întrebare: Există posibilitatea să beneficiaz de șomaj în țară dacă intenționez să mă întorc în România, după ce am lucrat o perioadă în Spania?

Răspuns: Puteți primi ajutor de șomaj în România dacă, după întoarcerea în țară, realizați aici o perioadă de asigurare pentru șomaj, indiferent de durata acesteia. Stagiul minim de cotizare prevăzut de legislația română este de 12 luni în ultimele 24. Să presupunem că, după întoarcerea din Spania, unde ați lucrat anterior, lucrați doar 2 luni în România, ceea ce nu v-ar da în mod normal dreptul la ajutor de șomaj. În acest caz, dvs. sau agenția teritorială veți solicita instituției competente din Spania formularul care atestă perioada de asigurare realizată. Astfel, cele 12 luni de asigurare realizate în Spania se vor cumula cu cele 2 luni de asigurare realizate în România și va fi îndeplinită condiția stagiului minim de cotizare.

Totuși, pentru a primi ajutor de șomaj, nu este suficient să aveți stagiul de cotizare menționat mai sus, trebuie să îndepliniți și celelalte condiții prevăzute de legislația română (să nu realizați venituri sau veniturile realizate să nu fie mai mari decât salariul minim pe economie garantat în plată, să nu îndepliniți condițiile de pensionare, să fiți înregistrat la agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă de care aparțineți cu domiciliul sau reședința).

75. Întrebare: Membrii de familie care sunt în întreținerea mea sunt luați în calcul la stabilirea cuantumului ajutorului de șomaj în Spania?

Răspuns: Da, legislația spaniolă prevede luarea în considerare a membrilor de familie aflați în întreținere în vederea stabilirii cuantumului ajutorului de șomaj. Instituțiile competente (ANOFM/AJOFM) pot comunica informații referitoare la membrii de familie cu domiciliul în România, precum și la veniturile obținute de aceștia în România, în vederea stabilirii cuantumului ajutorului de șomaj potrivit dispozițiilor legislației spaniole.

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

76. Întrebare: Care sunt instituțiile din România care eliberează formulare europene?

Răspuns: Formularele pentru detașări în străinătate și drepturi la prestații de sănătate și de maternitate; sunt eliberate de Casa Națională de Pensii Publice (CNPP) și de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS), în funcție de situație;

Formularele pentru calculul și plata pensiilor; sunt eliberate de Casele Județene de Pensii respectiv Casa de Pensii a Municipiului București (CJP/CPMB) după caz;

Formularele pentru dreptul la prestații de șomaj; sunt eliberate de Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) respectiv a Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București, după caz.

Formularele pentru diverse prestații familiale; sunt eliberate, în funcție de conținut, de Agențiile Județene/Municipală pentru Plăți și Inspecție Socială, de Serviciile de evidență a persoanelor din cadrul primăriilor, de unitățile școlare unde învață copiii lucrătorului, de Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Județeană etc.

77. Întrebare: Cum se poate valorifica pentru pensie perioada lucrată în Spania în mod legal?

Răspuns: La data întrunirii condițiilor naționale de pensionare, lucrătorul român care a desfășurat o activitate lucrativă legală pe teritoriul Spaniei va beneficia de totalizarea perioadelor de asigurare realizate în România și Spania, în vederea stabilirii drepturilor de pensie.

Acestea vor fi acordate de către statul spaniol în conformitate cu numărul de ani de cotizare la sistemul de securitate socială spaniol. Pentru pensia completă sau în procent întreg, perioada de contribuție trebuie să fie cea cerută de legislația spaniolă.

78. Întrebare: Cum pot primi în străinătate pensia pe care mi-o datorează statul român?

Răspuns: Pensia dumneavoastră de bătrânețe datorată de către statul român sau de către alte state în care v-ați desfășurat legal activitatea vă va fi acordată acolo unde aveți domiciliul sau reședința pe teritoriul Uniunii Europene sau în Spațiul Economic European, prin transfer într-un cont bancar pe care îl comunicați Casei de Pensii în momentul completării cererii de transfer. Această regulă se aplică tuturor titularilor de pensii care au domiciliul într-un alt stat. Taxele poștale și bancare aferente transferului s-ar putea să vă fie imputate.

Dacă primiți o pensie dintr-un alt stat, aceasta ar trebui să fie transformată în moneda țării în care v-ați stabilit. Pentru a se evita profitul sau pierderea datorate schimbării făcute la cursuri de schimb diferite, în cazul monedei Euro cursurile de schimb sunt fixate de patru ori pe an, ceea ce a permis eliminarea acestei probleme.

Pensionarii care primesc pensia în străinătate au obligația completării și trimiterii anuale către Casa Națională de Pensii Publice a Certificatului de Viață. Certificatul se poate completa și la sediile Consulatelor Teritoriale ale României în Spania.

79. Întrebare: Dacă domiciliesc pe teritoriul altui stat membru trebuie să vin în România pentru a depune cererea de pensie?

Răspuns: Dacă domiciliați pe teritoriul unui alt stat membru trebuie să depuneți cererea de pensie la instituția de asigurări sociale de la locul de domiciliu, care va face toate demersurile către instituția competentă din România, nefiind necesară deplasarea dvs. în România, în acest scop.

80. Întrebare: Dacă nu mai am carnetul de muncă din România ce trebuie să fac pentru a demonstra perioadele lucrate și cotizate ?

Răspuns: Dacă nu sunteți în posesia actelor din care să rezulte perioadele de activitate din România (carnetul de muncă sau adeverințe eliberate, în condițiile legii, de foștii angajatori din România) realizate anterior datei de 1.04.2001, este necesar să vă adresați, în nume propriu, foștilor angajatori sau deținătorilor de fonduri arhivistice, în vederea obținerii lor.

În cazul în care nu poate fi identificat carnetul de muncă, cariera din România va putea fi reconstituită prin adeverințe eliberate, în condițiile legii, de către foștii angajatori sau deținătorii de fonduri arhivistice.

Actele vor avea număr și dată de înregistrare, ștampila unității emitente, precum și semnătura celui care angajează unitatea sau a persoanei delegate în acest sens de conducerea unității.

Ambasada României în R. F. Germania

81. Întrebare: Cum poate un cetățean român să găsească de lucru în Germania?

Răspuns: Pentru găsirea unui loc de muncă în Germania puteți contacta:

În România:

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă - ANOFM: Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.303.98.39; site web: <http://www.anofm.ro>, www.muncainstrainatate.anofm.ro care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, EURES: <http://eures.anofm.ro/>.

Veți găsi cea mai largă gamă de locuri de muncă pe site-ul de locuri de muncă al Bundesagentur für Arbeit - Agenția Federală a Muncii <https://jobboerse.arbeitsagentur.de>. De asemenea, cele mai multe întreprinderi furnizează informații cu privire la ofertele de locuri de muncă vacante direct pe site-urile lor.

Locuri de muncă sunt de asemenea disponibile în edițiile de week-end ale cotidienele, dar și în săptămânale, ziarele locale și revistele comerciale, sau pe paginile web următoare:

<http://www.jobs.de>;

<http://www.jobrapido.de>;

<http://www.jobscout24.de>;

<http://www.jobpilot.de>;

<http://www.jobrobot.de>;

<http://www.stepstone.de>

82. Întrebare: Care este procedura pentru angajarea legală în Germania a unui cetățean român?

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Răspuns: Începând cu 01.01.2014 vă puteți angaja în aceleași condiții ca și cetățenii germani, fără să mai fie necesară obținerea unei autorizații de muncă.

În Germania, pentru a candida la un loc de muncă este necesar să întocmiți un dosar compus dintr-o scrisoare de intenție, curriculum vitae cu fotografie, copii ale diplomelor, certificatelor de formare profesională și, eventual, probe de lucru.

Site-urile web ale multor companii vă oferă formulare electronice tip de aplicare pentru locuri de muncă vacante. În caz contrar, o cerere prin e-mail este posibilă numai dacă este menționată în mod explicit.

În cazul în care nu este propus nici un post, puteți trimite în continuare cererea dvs. la o societate (prin solicitare deschisă). Multe servicii de Resurse Umane preferă aceste candidaturi înaintea postării unui anunț pentru postul dorit.

Trebuie avut în vedere faptul că este deosebit de importantă cunoașterea limbii germane. O persoană care are calitatea de angajat al unei firme din Germania va trebui să semneze documente, să primească indicații cu privire la activitatea pe care o va presta, să coopereze cu colegii de muncă, să intre în contact cu diversele autorități, etc. Fără a cunoaște limba statului în care muncește, oricărei persoane îi va fi greu să relaționeze și să se adapteze noului loc de muncă.

83. Întrebare: Ce trebuie să facă cetățeanul român după ce a sosit pe teritoriul Germaniei pentru a sta legal în această țară?

Răspuns: Dacă sunteți cetățean român, ca și cetățenii celorlalte state membre ale Uniunii Europene, trebuie să prezentați la frontieră cartea de identitate sau pașaportul pentru a fi admiși pe teritoriul Germaniei.

Dacă aveți cetățenie română puteți rămâne în Germania până la 3 luni, necondiționat.

În cazul în care intenționați să rămâneți pe teritoriul Germaniei mai mult de trei luni, la fel ca și cetățenii germani, trebuie să vă înregistrați la Oficiul de Evidență a Populației din orașul în care doriți să vă stabiliți domiciliul în Germania. Cererea de acordare a dreptului de ședere se depune la autoritatea pentru străini locală (Ausländerbehörde) care are competența de a elibera adeverința privind dreptul la libera circulație și la alegerea domiciliului/UE (Freizügigkeitsbescheinigung). Cererea va fi însoțită de dovezi cu privire la scopul șederii (muncă, studii, etc), mijloacele financiare și asigurarea medicală.

Membrii de familie care nu sunt cetățeni ai UE trebuie să se înregistreze în cazul în care intenționează să rămână în Germania pentru o perioadă mai mare de 3 luni.

Pentru a vă exercita dreptul de ședere pentru perioade mai lungi de 3 luni, va trebui să:

- aveți un loc de muncă sau desfășurați o activitate independentă;
- dispuneți de suficiente resurse pentru a vă întreține pe dumneavoastră precum și pe membrii familiei dumneavoastră și să aveți o asigurare medicală valabilă pentru dvs. și pentru membrii de familie care vă însoțesc;
- urmați cursurile unei instituții de învățământ recunoscute din Germania (inclusiv cursuri de formare profesională) și să aveți o asigurare medicală cuprinzătoare pentru dvs. și pentru membrii de familie care vă însoțesc;
- fiți membru de familie care însoțește sau se alătură unui cetățean al Uniunii Europene care îndeplinește una sau mai multe din condițiile prevăzute la punctele precizate anterior.

84. Întrebare: Dacă un cetățean român se mută în Germania are dreptul la prestații din partea sistemului de securitate socială german?

Răspuns: Accesul la sistemul de securitate socială în Germania se efectuează prin intermediul caselor/fondurilor de asigurări de sănătate. Lucrătorii independenți pot alege între o asigurare de sănătate facultativă, obligatorie sau privată. În ce privește lucrătorii salariați angajatorul este cel care alege casa/fondul de asigurări de sănătate și înscrie lucrătorii. Este foarte important de menționat faptul că, în momentul în care un lucrător este angajat cu contract de muncă, este înscris automat în sistemul de asigurări sociale care include asigurarea de sănătate, contribuția pentru pensie, asigurarea de șomaj, etc.

În Germania, asigurările sociale sunt în principal finanțate prin contribuțiile salariaților și angajaților, în principiu în părți egale. Angajatorul reține contribuțiile din salariul brut al angajaților și le virează la diversele fonduri de asigurări în numele acestora. El plătește și partea sa direct la fondurile de asigurări.

În cele mai multe cazuri (existând însă și excepții cum ar fi forma de angajare numită mini-job care este un raport de muncă plătit cu o sumă maximă de 450 euro pe lună) contribuțiile la fondurile de asigurare care îi sunt reținute unui lucrător din salariul brut sunt următoarele: asigurarea de sănătate (Krankenversicherung), asigurarea pentru pensie (Rentenversicherung), asigurarea în caz de accident (Unfallversicherung), asigurarea de șomaj (Arbeitslosenversicherung), asigurarea de îngrijire pe termen lung (Pflegeversicherung).

85. Întrebare: Care sunt condițiile pentru acordarea indemnizației de șomaj de către sistemul german de șomaj?

Răspuns: Cetățenii români angajați cu forme legale (marea majoritate cu contract de muncă) contribuie în mod obligatoriu la asigurarea de șomaj - Arbeitslosenversicherung. Astfel, din salariu brut se reține lunar un procent de 1,5% (contribuția angajatului) la care se adaugă contribuția angajatorului care este tot de 1,5%. În concluzie - fiecare angajat cu contract de muncă - contribuie lunar cu 3% din salariul brut la asigurarea de șomaj obligatorie din Germania.

Oficiului federal pentru ocuparea forței de muncă (Bundesagentur für Arbeit - BA) este instituția căreia lucrătorul trebuie să i se adreseze, în cazul în care solicită ajutorul de șomaj. Astfel, lucrătorul trebuie să anunțe Agentur für Arbeit (din cadrul BA) că este „persoană în căutarea unui loc de muncă” (Arbeitsuchend), cu cel puțin 3 luni înainte de încheierea contractului de muncă pe care lucrătorul îl deține. Acest lucru se poate face personal (la agenția de muncă locală), prin telefon sau prin mediul online.

În cazul în care lucrătorul a fost concediat trebuie ca în maxim 3 zile lucrătoare să se prezinte la Arbeitsamt (din cadrul BA) pentru a se înregistra ca șomer (Arbeitslos) și ca „persoană în căutarea unui loc de muncă” (Arbeitsuchend).

Înregistrarea în cadrul BA ca șomer presupune completarea unor cereri precum și prezentarea unor documente (carte de identitate/pașaport, dovada de înregistrare în Germania - Anmeldung, contract de muncă, demisie / dovada încetării contractului de muncă, declarație de impozit, certificate care atestă calificarea profesională, etc.). După completarea întregului dosar, reprezentanții BA calculează valoarea ajutorului de șomaj și dispun începerea plății acestuia.

Ajutorul de șomaj (Arbeitslosengeld 1 / ALG 1) se acordă persoanelor care au lucrat o perioadă de minim 12 luni în ultimii 2 ani, cuantumului acestuia fiind între 60% și 67% din venitul net mediu pe ultimele 6 luni. În plus, Arbeitsamt (din cadrul BA) plătește pentru șomer, lunar, contribuțiile la asigurările de sănătate (Krankenversicherung), asigurările de îngrijire (Pflegeversicherung) și asigurările de pensie (Rentenversicherung).

În cazul în care un lucrător nu îndeplinește condițiile pentru a obține ajutorul de șomaj ALG 1 dar poate dovedi că este în căutarea unui loc de muncă, poate primi alocația de șomaj (alocația de supraviețuire) de tip 2 - ALG 2. Cuantumul ALG 2 este mai mic decât cel al ALG 1.

Lucrătorul este îndreptățit să primească ajutorul de șomaj ALG 1 timp de: 6 luni (dacă a cotizat la asigurarea obligatorie de șomaj 12 luni în ultimii 2 ani); 8 luni (dacă a cotizat la asigurarea obligatorie de șomaj în ultimele 16 luni); 12 luni (dacă a cotizat la asigurarea obligatorie de șomaj în ultimii 2 ani).

În cazul în care șomerul nu respectă condițiile impuse de BA, plata ajutorului de șomaj poate fi suspendată / redusă (exemplu: dacă lucrătorul a demisionat de la locul de muncă din

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

motive proprii; dacă lucrătorul nu depune toate diligențele pentru a-și găsi un nou loc de muncă; dacă lucrătorul refuză în mod constant locurile de muncă oferite de BA, etc.).

În perioada în care lucrătorul primește ajutorul de șomaj trebuie să răspundă la toate cererile adresate de BA, să fie la dispoziția BA. Perioadele de excepție sunt cele în care șomerul este bolnav sau în concediu de odihnă.

86. Întrebare: Cum se poate obține alocația pentru copil din partea sistemului german de securitate socială?

Răspuns: Cetățenii români care au stabilită reședința (Anmeldung) pe teritoriul Germaniei, desfășurând o activitate salarizată (fiind angajați cu contract de muncă - Arbeitsvertrag - indiferent de forma acestuia - contract pe perioadă determinată/nedeterminată, inclusiv lucrătorii sezonieri și lucrătorii detașați) sau o activitate independentă (Gewerbe -formă de organizare asemănătoare persoanei fizice autorizate din România), plătind taxe și impozite statului german, au dreptul să beneficieze de alocația lunară de stat pentru copii, plătită de statul german - numită Kindergeld. Este suficient ca un singur părinte să îndeplinească condițiile enumerate mai sus pentru ca fiul/fiica acestuia să primească alocația de stat pentru copii în Germania.

Pentru anul 2018 cuantumul alocației de stat pentru copii a fost stabilită la suma de 194 euro pe lună pentru primul și al doilea copil, la 200 euro pe lună pentru al treilea copil și la 225 euro pe lună pentru al patrulea (al cincilea, etc.) copil.

Copiii beneficiază de alocație până la vârsta de 18 ani cu posibilitate de prelungire până la vârsta de 25 de ani în situația în care aceștia urmează cursurile unei instituții de învățământ.

Au dreptul la alocația de stat pentru copii - copiii naturali, copiii adoptați, copiii vitregi preluați în gospodăria de partenerii de viață, copiii preluați în plasament (în acest caz este necesar să fie îndeplinite anumite condiții), etc.

Copiii cu dizabilități care nu se pot întreține singuri au dreptul la alocația de stat pentru copii pe termen nelimitat cu condiția ca, înainte de împlinirea vârstei de 25 de ani, dizabilitatea să fie deja existentă.

Alocația de stat pentru copii în Germania se plătește din prima lună de viața a copilului / de la data înregistrării copilului la reședința din Germania.

Un alt aspect important este următorul: copiii trebuie să locuiască cu persoanele care vor primi alocația. Dacă, de exemplu, părinții sunt plecați la muncă în Germania și copiii sunt lăsați în grija bunicilor, având reședința permanentă la aceștia, bunicii sunt îndreptățiți să primească alocația. Conform normelor germane, alocația se plătește unei singure persoane și anume persoanei cu care copilul locuiește permanent.

O condiție de bază pentru a primi alocația este aceea ca persoana care primește alocația și copilul să dețină numere de identificare fiscală - Identifikationsnummer. Acesta se obține de la Oficiul pentru Taxe și Impozite din Germania - Finanzamt. Mai multe informații puteți accesa pe www.bzst.de. Pentru familiile care îndeplinesc condițiile enumerate mai sus și ai căror copii locuiesc în România se va recurge la metode alternative de identificare (de exemplu prin copiile actelor de identitate eliberate de autoritățile din România) deoarece alocarea unui Identifikationsnummer este posibilă doar pentru persoanele care locuiesc pe teritoriul Germaniei.

Autoritatea germană în cadrul căreia trebuie depuse dosarele pentru solicitarea alocației de stat pentru copii este Direcția de Asistență Socială și Protecția Copilului - Familienkasse - parte a Oficiului Federal pentru Ocuparea Forței de Muncă - Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de). Mai multe informații pot fi accesate pe www.familienkasse.de.

Întrucât există mai multe situații - copilul născut în România se află pe teritoriul Germaniei cu părinții; copilul se află în România iar unul dintre părinți muncește pe teritoriul Germaniei (alocație europeană); copilul, cetățean român, născut în Germania; etc. - este necesar ca, înainte de depunerea dosarului, părintele să se adreseze Familienkasse pentru a obține informațiile necesare cu privire la conținutul acestuia. Obligația de a traduce documentele care poate varia în funcție de Land-ul.

Mai multe informații puteți accesa pe www.kindergeld.org și www.familienkasse-info.de.

87. Întrebare: La ce vârstă se poate ieși la pensie în Germania?

Răspuns: Viața activă (perioada de muncă) a unei persoane se încheie, în mod normal, la împlinirea vârstei de 67 de ani. Persoanele care au împlinit vârsta de 67 de ani, și pot dovedi că au realizat o perioadă de asigurare minimă conform legii, au dreptul la o pensie pentru limită de vârstă. Persoanele care au împlinit vârsta de 63 ani și pot dovedi că au realizat o perioadă de asigurare minimă de 35 ani, primesc o pensie pentru limită de vârstă pentru persoanele asigurate pe termen lung. Pensionarea anticipată este posibilă doar cu aplicarea unor reduceri. Începând cu anul 2012 (în etape de o lună) până în 2029, vârsta de pensionare va crește de la 65 la 67 de ani pentru persoanele născute începând cu anul 1947.

88. Întrebare: Cum poate avea acces la sistemul sanitar din Germania un cetățean român?

Răspuns: Este important ca la plecarea din România să solicitați cardul european de asigurări de sănătate, care vă poate asigura asistență sanitară pe teritoriul Germaniei până la începerea cotizării la sistemul german de securitate socială. Acesta conține doar informații de bază, cum ar fi numele și prenumele posesorului, data nașterii și numărul personal de identificare, dar nu conține detalii medicale.

Acest card oferă dreptul la asistenta medicală devenită necesară (de urgență) în timpul șederii temporare pe teritoriul statelor membre UE, Spațiul Economic European sau Confederației Elvețiene. Prin ședere temporară se înțelege deplasarea unei persoane în unul dintre statele membre ale Uniunii Europene / SEE / Confederația Elvețiană pentru motive turistice, profesionale, familiale sau pentru studii, pentru o perioadă de timp de cel mult 6 luni.

Perioada de valabilitate a Cardului European de Asigurări de Sănătate este de 1 an de la data emiterii.

Asiguratul care posedă acest card beneficiază de serviciile medicale devenite necesare, în timpul șederii temporare pe teritoriul unui stat membru al UE/SEE/Confederației Elvețiene, în aceleași condiții ca și asigurații din țara în care s-a deplasat. Este însă posibil ca, pentru anumite servicii, să fie necesară co-plată, chiar dacă în România aceleași servicii sunt decontate integral. Acest lucru depinde de sistemul de asigurări din țara în care ne sunt acordate aceste servicii.

Cardul european nu acopera situația în care asiguratul se deplasează într-un stat membru al UE/SEE/Confederației Elvețiene în scopul obținerii unui tratament medical planificat. Acest card acoperă numai serviciile medicale obținute de la furnizorii care fac parte din sistemul de securitate socială din țara respectivă.

Decontarea serviciilor medicale aferente cardului european se face la nivel interinstituțional.

Informații suplimentare legate de cardul european de asigurări de sănătate precum și datele de contact ale Casei Naționale de Asigurări de Sănătate puteți accesa pe www.cnas.ro.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Serviciul medical de urgență este disponibil 24 de ore, iar pentru apelarea serviciului de ambulanta, formați nr. 112.

În Germania, în momentul în care sunteți angajat cu contract de muncă, în marea majoritate a cazurilor, deveniți în mod automat asigurat în una dintre casele de asigurări de sănătate de stat. Ca urmare a declarării dumneavoastră în sistemul de asigurări sociale și asigurări de sănătate de către angajator și efectuării plăților lunare, veți primi un card de asigurare de sănătate pe care trebuie să îl prezentați de fiecare dată când accesați astfel de servicii.

ATENȚIE !!! Dacă sunteți membru al unei case de asigurări de sănătate de stat din Germania și încheiați contractul de muncă cu angajatorul german, decizând să părăsiți teritoriul Germaniei, căutând un loc de muncă în altă țară **TREBUIE SĂ LUAȚI LEGĂTURA CU CASA DE ASIGURĂRI DE SĂNĂTATE DE STAT**. Trebuie să le explicați situația iar personalul specializat vă va îndruma asupra documentelor care trebuie depuse și a procedurilor care trebuie urmate - în caz contrar riscați să adunați sume restante de plată foarte mari !!!

Pentru persoanele care nu sunt angajate cu un contract de muncă în Germania dar doresc să devină asigurați în cadrul unei case de asigurări de sănătate de stat - trebuie să facă dovada faptului că au fost asigurate în sistemul public de asigurări de sănătate din România (prin formularul european S1 - fostul E104). Persoanele care nu sunt asigurate în sistemul public de asigurări medicale din România vor putea să își încheie în Germania o asigurare medicală privată (costul acesteia este mult mai ridicat decât cea de stat).

89. Întrebare: Ce drepturi au lucrătorii români detașați în Germania?

Răspuns: Lucrătorilor detașați în Germania de către o firmă situată într-un alt stat membru UE, trebuie să li se asigure „aceleași condiții de muncă” ca lucrătorilor germani care desfășoară activități similare.

În mod concret, dacă activitatea de muncă se desfășoară în Germania, pe întreaga perioadă de detașare, se aplică prevederile legale germane (normele legale și contractele colective de muncă) care reglementează următoarele aspecte:

- programul maxim de lucru și perioada minimă de odihnă;
- durata minimă a concediului anual plătit;
- salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare. Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte integrantă a salariului minim, cu condiția ca acestea să nu fie plătite pentru rambursarea cheltuielilor suportate efectiv ca urmare a detașării, cum ar fi cheltuielile ocazionate de transportul și cazarea lucrătorilor. Începând cu data de 1 ianuarie 2015 a intrat în vigoare legea germană a salariului minim (Mindestlohn). Astfel, minimul tarifar per oră a fost stabilit la 8,84 euro, excepție făcând anumite ramuri ale industriei, conform contractelor colective de muncă la nivel de ramură, fiind stabilite tarife per oră mai mici sau mai mari de 8,84 euro.
- condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către agenții de muncă temporară;
- securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă; măsurile de protecție privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând;

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

Înainte ca lucrătorii români detașați să plece în Germania, angajatorul acestora trebuie să le întocmească acte adiționale la contractele individuale de muncă, pe care le înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă competent. Totodată, trebuie să solicite la Casa Națională de Pensii Publice eliberarea documentului portabil A1 (fostul formular E 101), iar la Casa Județeană/Municipală de Sănătate, eliberarea formularului S1 (fostul formular E 106).

90. Întrebare: Ce trebuie să facă un cetățean român pentru a-i fi respectate drepturile dacă angajatorul l-a concediat fără motiv sau nu i-a platit salariul la timp?

Răspuns: Conform legislației germane, angajații se pot opune unei concedieri nejustificate indiferent de forma acesteia - verbală sau în scris. În această situație angajatul trebuie să depună o acțiune în cadrul instanței speciale pentru dreptul muncii numită *Arbeitsgericht*. Atenție !!! Termenul de prescriere a unei astfel de acțiuni este de 3 săptămâni începând cu data primirii deciziei de concediere.

Concedierea cu preaviz (*fristgerechte / ordentliche Kündigung*) impune termene de preaviz (*Kündigungsfrieten*) care pot varia între 2 și 4 săptămâni. Termenele de preaviz sunt stipulate în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă.

Concedierea fără preaviz (*fristlose / ausserordentliche Kündigung*) necesită întotdeauna un motiv întemeiat.

Persoanele care lucrează mai mult de 6 luni într-o întreprindere care are peste 10 angajați cu normă întreagă, beneficiază de protecție împotriva concedierii (*Kündigungsschutzgesetz*).

IMPORTANT !!!

În situația în care doriți să vă dați demisia, faceți acest lucru în scris și respectați termenul de preaviz. Dacă contractul dvs. de muncă încheiat cu angajatorul nu este rezilat conform normelor stabilite, este posibil să fiți penalizat (*Vertragsstrafe*). Acest aspect trebuie însă să fie stipulat în contract iar penalizarea nu poate să depășească contravaloarea unui salariu lunar.

În Germania toți lucrătorii (indiferent dacă este vorba despre lucrători detașați sau angajați de firme germane) au dreptul să primească salariul.

În situația în care salariul nu este plătit de către angajator, angajatul trebuie să își solicite în scris salariul restant. Acest lucru se poate face printr-o scrisoare simplă în care se menționează numărul de ore lucrate, funcția solicitantului, suma datorată de angajator și un termen limită de 2 săptămâni în care angajatorul poate efectua plata. (Este important să păstrați o copie a scrisorii precum și dovada trimiterii acesteia).

Dacă după cele 2 săptămâni salariul nu este achitat, angajatul trebuie să înainteze o cerere în cadrul instanței de judecată speciale pentru dreptul muncii numită *Arbeitsgericht*.

ATENȚIE !!! În cazul în care angajatorul este în procedură de faliment, angajații au posibilitatea de a primi salariul net de la Agenția Federală de

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Ocupare a Forței de Muncă (*Bundesagentur fur Arbeit*). În această situație este important să luați legătura cu aceasta instituție și să depuneți o cerere pentru indemnizația de insolvabilitate.

În Germania salariul restant nu poate fi recuperat de poliție sau de autoritatea germană care se ocupă cu combaterea muncii fără forme legale Finanzkontrolle Schwarzarbeit (cunoscută și sub numele de ZOLL) !!!

Un alt aspect care trebuie avut în vedere este faptul că Germania este un stat federal. Este important ca solicitanții să se adreseze instanțelor de judecată competente, în funcție de landul în care se află fiecare persoană.

Ambasada României în Regatul Suediei

91. Întrebare: Cum poate un cetățean român să găsească de lucru în Suedia?

Răspuns: Prin EURES România ((<http://eures.anofm.ro/>), prin Agenția Națională de Ocupare, portalurile private de plasare în muncă (ex: www.jobbsafari.se, www.stepstone.se) sau prin contact direct cu angajatorii suedezi.

Atenție! Recomandăm pașaport electronic dacă se intenționează șederea în Suedia pe termen mai lung.

92. Întrebare: Care este procedura pentru angajarea legală în Suedia a unui cetățean român?

Răspuns: Accesul cetățenilor români pe piața muncii suedeze este liber. Așadar în momentul în care un angajator dorește să angajeze un lucrător român se încheie un contract de muncă. Legislația suedeză a muncii și de sănătate și securitate la locul de muncă se aplică tuturor lucrătorilor angajați de către agenți economici suedezi, indiferent de naționalitatea acestora.

93. Întrebare: Ce trebuie să facă cetățeanul român după ce a sosit pe teritoriul Suediei pentru a sta legal în această țară?

Răspuns: Cetățenii statelor membre pot rămâne pe teritoriul Suediei trei luni fără a îndeplini vreo formalitate, dacă au o carte de identitate sau un pașaport valabil și dețin resurse economice suficiente pentru a se întreține. Unui cetățean român care își caută de lucru în Suedia îi este permis să se afle în Suedia pentru maxim 6 luni, dar nu se poate înregistra în registrul de evidența populației numai bazându-se pe acest fapt.

Pentru a fi înregistrat ca rezident și pentru a primi numărul personal suedez (extrem de util în orice procedură locală, în relația cu autorități, bănci ș.a.) și pentru a beneficia de drepturile legale cuvenite, se recomandă înregistrarea cât mai rapidă la Agenția Fiscală (Skatteverket - <http://www.skatteverket.se/>) Pentru a fi înregistrați de Agenția Fiscală în registrul de evidența populației din Suedia cetățenii români trebuie să demonstreze îndeplinirea condițiilor privind șederea (lucrează legal, sunt studenți, au fonduri suficiente pentru a se

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

întreține și au o asigurare extinsă de sănătate valabilă în Suedia) pentru o perioadă minimă de un an.

94. Întrebare: Dacă un cetățean român se mută în Suedia are dreptul la prestații din partea sistemului de securitate socială suedez?

Răspuns: Cetățenii UE care se mută temporar în Suedia vor avea acces la prestații medicale în baza cardului european de sănătate emis de țara de origine. Toate persoanele care au reședința în Suedia beneficiază de asistență medicală. Nu există nicio durată minimă de afiliere.

95. Întrebare: Care sunt condițiile pentru acordarea indemnizației de șomaj de către sistemul suedez de șomaj?

Răspuns: Indemnizația de șomaj de bază se plătește lucrătorilor care au fost afiliați la o casă de asigurări de șomaj timp de cel puțin 12 luni (condiția de afiliere) sau au lucrat minim șase luni (cel puțin 80 de ore pe lună) sau cel puțin 480 de ore într-o perioadă continuă de șase luni (cel puțin 50 de ore pe lună) în ultimele 12 luni anterioare șomajului (condiția de muncă).

96. Întrebare: Cum se poate obține alocația pentru copil din partea sistemului suedez de securitate socială?

Răspuns: Alocația pentru copil se acordă în Suedia până la vârsta de 16 ani minorului care locuiește legal în această țară. După vârsta de 16 ani în cazul minorilor care continuă să studieze se plătește alocația extinsă pentru copil. Anumite reguli se aplică copiilor care locuiesc în străinătate pentru maximum 6 luni. Familiile care au cel puțin câte 2 copii primesc un supliment pentru familii extinse.

97. Întrebare: La ce vârstă se poate ieși la pensie în Suedia?

Răspuns: Există o opțiune flexibilă de pensionare de la vârsta de 61 de ani și posibilitatea de a lucra după vârsta de 67 de ani cu acordul angajatorului. Pensia garantată, însă, nu poate fi plătită înainte de împlinirea vârstei de 65 de ani. În momentul luării unei decizii în acest sens țineți cont de faptul că o perioadă mai lungă de activitate lucrativă se traduce într-un quantum mai ridicat de pensie.

98. Întrebare: Cum poate avea acces la sistemul sanitar din Suedia un cetățean român?

Răspuns: În cazul unei șederi temporare cardul european de asigurări sociale de sănătate este documentul care conferă titularului asigurat dreptul la prestații medicale devenite necesare în timpul șederii pe teritoriul unui stat membru UE/SEE și poate înlocui o asigurare medicală pentru călătorii în străinătate.

Toate persoanele care au reședința în Suedia beneficiază de asistență medicală. Nu există nicio durată minimă de afiliere. Persoanele neasigurate sunt obligate să achite serviciile medicale de care beneficiază Asistență

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

medicală pentru situații de urgență se acordă oricărei persoane care are nevoie de aceste servicii, indiferent dacă aceasta este asigurată sau nu.

99. Întrebare: Ce drepturi au lucrătorii români detașați în Suedia?

Răspuns: Lucrătorilor detașați li se aplică toate prevederile conținute în legislația suedeză a muncii și contractele colective de muncă de sector sau de întreprindere cu privire la plata orelor suplimentare, programul de lucru, concediu, plata concediilor de boală sau a salariului minim stipulat etc., în aceeași măsură ca pentru lucrătorii angajați. De asemenea, pe perioada în care își desfășoară activitatea în Suedia pot beneficia de asistență medicală în aceleași condiții ca și cetățenii suedezi, în baza formularului european E106/S1. Angajatorii străini trebuie să anunțe detașarea și să indice o persoană de contact la Agenția Națională pentru Sănătate și Securitate în Muncă din Suedia (www.av.se).

100. Întrebare: Ce trebuie să facă un cetățean român pentru a-i fi respectate drepturile dacă angajatorul l-a concediat fără motiv sau nu i-a platit salariul la timp?

Răspuns: Litigiile individuale la locurile de muncă din Suedia sunt rezolvate, în principal prin intermediul medierii bilaterale între partenerii sociali (direct între părți, respectiv prin reprezentanții sindicali și cei ai organizațiilor patronale). Dacă medierea la acest nivel nu a dat rezultatele dorite, se poate aduce cauza în fața Tribunalului Muncii (în cazul membrilor afiliați organizațiilor angajaților și ale angajatorilor) sau Judecătoriei de sector (în cazul membrilor neafiliați). Acordurile colective și legislația muncii reglementează modul în care un litigiu de muncă trebuie tratat. Prin urmare, în cazul conflictelor individuale de muncă, înainte de a ajunge la tribunal, medierea este obligatorie prin lege. De asemenea se poate solicita și sprijinul atașatului pentru probleme de muncă și sociale din cadrul Ambasadei României din Suedia. Ultima instanță este cea judecătorească.

Ambasada României în Republica Italiană

101. Întrebare: Cum poate un cetățean român să găsească de lucru în Italia?

Răspuns: Pentru găsirea unui loc de muncă în Italia puteți contacta:

În România:

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă - ANOFM: Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.303.98.39; site web: <http://www.anofm.ro> care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, EURES: <http://eures.anofm.ro/>.

Atenție! Dacă decideți să apelați la o societate comercială ce are ca activitate principală „selecția și plasarea forței de muncă”, solicitanții locurilor de muncă din străinătate trebuie să se adreseze inspectoratului teritorial de

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

muncă în raza căruia societatea își are sediul și în vederea solicitării de informații referitoare la:

- înregistrarea firmei la inspectoratul teritorial de muncă;
- sancțiunile aplicate, dacă a fost cazul.

De asemenea, trebuie să verifice dacă la semnarea unui contract individual de muncă în străinătate acesta cuprinde cel puțin următoarele elemente: țara de reședință, denumirea angajatorului cu toate datele de identificare: adresă, număr de telefon/fax, descrierea muncii și a condițiilor de muncă, durata timpului de muncă și de repaus, durata contractului individual de muncă, condițiile de salarizare, condițiile de transport, de locuit, condițiile de protecție socială.

Persoanele fizice nu au dreptul să exercite activități de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate.

Fiecare inspectorat teritorial de muncă prezintă pe website-ul său lista societăților comerciale înregistrate având ca obiect de activitate plasarea forței de muncă în străinătate.

Conform legii, agentul de ocupare a forței de muncă trebuie să fie o societate românească ce are ca activitate principală selecția și plasarea forței de muncă în străinătate, să dispună de spațiul și de dotările necesare pentru buna desfășurare a activității, să aibă încadrat în muncă personal cu experiență în domeniul forței de muncă, să organizeze o bancă de date care să cuprindă ofertele și solicitările de locuri de muncă în străinătate, informații referitoare la condițiile de ocupare a acestora și la calificările și aptitudinile solicitanților aflați în evidența lor, să încheie cu persoane juridice, persoane fizice și organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă și să fie înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază își are sediul.

Agenții de ocupare a forței de muncă au obligația de a încheia cu cetățenii români contracte de mediere. Aceste contracte trebuie să conțină, printre altele, elementele principale privind tariful de mediere, durata contractului și modul de soluționare a eventualelor litigii.

De asemenea, agenții au obligația de a asigura încheierea contractelor de muncă dintre cetățenii români și angajatorii străini și în limba română.

În Italia:

➤ (Serviciul Public de Ocupare)

Agencia Națională pentru Politici Active în domeniul Ocupării Forței de Muncă (ANPAL) are rolul de a facilita întâlnirea cererii cu oferta de muncă.

Aveți posibilitatea să vă înscrieți la centrul pentru ocupare („centri per l'impiego”) competent teritorial în funcție de propriul domiciliu.

Pentru a identifica cel mai apropiat centru de ocupare de casă, puteți consulta site-ul www.cliclavoro.gov.it, portalul public de ocupare din Italia. În cadrul fiecărui centru de ocupare funcționează serviciul EURES care oferă informații cu privire la ofertele de muncă din Spațiul Economic European.

Pe portalul Cliclavoro puteți încărca propriul CV și evalua ofertele de locuri de muncă din Italia și Europa (la secțiunea Eures).

De asemenea, vă puteți adresa firmelor de intermediere private. În prezent sunt autorizate de către Ministerul Muncii și Politicilor Sociale să desfășoare acest tip de activitate, circa 4000 de firme de intermediere.

Atenție: Potrivit legii, firmele de intermediere din Italia trebuie să se înscrie în mod obligatoriu în Registrul informatic al Ministerului Muncii și Politicilor

Sociale, după ce au fost autorizate să desfășoare acest tip de activitate. Accesând portalul public de ocupare www.cliclavoro.gov.it/Operatori/Pagine/Albo-Informatico.aspx, puteți verifica online dacă o societate este înregistrată în Registrul informatic menționat anterior și, în consecință, dacă funcționează legal. De regulă, societățile de intermediere din Italia, nu au dreptul să perceapă comisioane de intermediere de la lucrătorii intermediați. Înainte de a începe o colaborare cu o firmă de intermediere din Italia, este important să vă asigurați că aceasta există și funcționează legal, pentru a evita să deveniți victima unei înșelăciuni.

Numeroase publicații conțin anunțuri cu locuri de muncă vacante atât la nivel regional, cât și la nivel național.

Cu ajutorul internetului puteți căuta firmele din domeniile care vă interesează, cărora le puteți trimite propria candidatură.

102. Întrebare: Care este procedura pentru angajarea legală în Italia a unui cetățean român?

Răspuns: Cetățenii români se pot angaja în aceleași condiții ca și cetățenii italieni, fără să fie necesară obținerea unei autorizări de angajare (permis de muncă).

Cum mă angajez legal în Italia?

- Trebuie să obțineți de la autoritatea competentă (Agenzia delle Entrate) codul fiscal (codice fiscale);

Atenție!!!: Codurile fiscale generate pe internet nu sunt valabile. Adresați-vă instituției italiene Agenzia delle Entrate, pentru obținerea codului dvs. fiscal. În România, vă puteți adresa Ambasadei Italiei la București: http://www.ambbucarest.esteri.it/ambasciata_bucarest/ro/informazioni_e_servizi/servizi_consolari/codicefiscale

Dacă nu dețineți un cod fiscal eliberat de Agenzia delle Entrate sau de misiunile diplomatice italiene din România, nu vă veți putea înscrie la INPS și nu vă va fi recunoscut stagiul de cotizare. Astfel, veți întâmpina probleme, până la reglementarea situației, cu primirea unor eventuale prestații de securitate socială (pensie, alocație pentru nucleul familial, indemnizație de șomaj, etc.).

- Cu cel puțin o zi înainte de începerea propriu-zisă a muncii, angajatorul este obligat să transmită comunicarea obligatorie cu privire la începerea raportului de muncă la centrul pentru plasare în muncă competent/"centro per l'impiego" și la institutele de protecție socială competente (Institutul Național pentru Protecție Socială - I.N.P.S. și Institutul Național de Asigurare împotriva Accidentelor de Muncă și Bolilor Profesionale - I.N.A.I.L.), în conformitate cu prevederile legislației italiene în domeniu;

- Trebuie să solicitați înscrierea în Registrul de evidență a populației/"Anagrafe" de la nivelul Primăriei locale, în caz de ședere mai mare de 3 luni.

103. Întrebare: Ce trebuie să facă cetățeanul român după ce a sosit pe teritoriul Italiei pentru a sta legal în această țară?

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Răspuns: Șederea pentru o perioadă mai mică de trei luni

Aveți dreptul de a sta pe teritoriul Italiei o perioadă de maxim trei luni, fără nici o condiție sau formalitate de îndeplinit, dacă dețineți un document de identitate în curs de valabilitate (carte de identitate / pașaport). Totodată, de acest drept beneficiază și membrii dvs. de familie care vă însoțesc și nu au cetățenia unui stat membru UE, au un pașaport valabil și viza de intrare în Italia, atunci când este cazul.

Conform Decretului legislativ nr. 32/2008, cetățeanul UE sau membrul său de familie, se poate prezenta la un birou de poliție pentru a-și declara propria prezență pe teritoriul național. În cazul în care această declarație de prezență nu a fost efectuată, se presupune, în lipsa unei probe contrare, că șederea s-a prelungit peste termenul de trei luni.

Șederea pentru o perioadă mai mare de trei luni

Pentru a sta pe teritoriul Italiei pentru o perioadă mai mare de 3 luni de zile, cetățeanul român trebuie să se înscrie la Registrul de evidență a populației/„Anagrafe”. Pentru aceasta, pe lângă fotocopiile unui document de identitate în curs de valabilitate (pașaport sau carte de identitate) și ale codului fiscal, este necesar să se depună documentație specifică, care variază în funcție de motivul șederii, după cum urmează:

1. Dacă șederea este pentru motive de muncă: trebuie depusă documentație care să ateste existența raportului de muncă (de exemplu: copie după contractul de muncă, ultimul fluturaș de salariu, chitanța care atestă plata contribuțiilor de asigurări sociale, comunicarea obligatorie privind începerea raportului de muncă etc.).

Pentru *înscrierea lucrătorilor autonomi în Registrul de evidență a populației*, este suficientă prezentarea certificatului de înscriere la Camera de Comerț sau a atestatului de plătitor al taxei pe valoarea adăugată (cod TVA) eliberat de Secția Financiară locală (Agenzia delle Entrate).

Dacă exercitați o *profesie liberală* trebuie să prezentați atestatul de înscriere în respectivul ordin profesional.

Lucrătorii sezonieri pot solicita înscrierea în Registrul populației temporare. Înscrierea în respectivul registru are valabilitatea de 1 an.

Pentru înscrierea *lucrătorilor detașați* în Registrul de evidență a populației este necesară prezentarea declarației filialei italiene a firmei principale.

2. Dacă șederea este pentru motive de studiu sau de formare profesională, trebuie să se demonstreze că cetățeanul român deține resurse economice suficiente pentru a se întreține pe sine și, eventual, pe membrii săi de familie. Pentru stabilirea cuantumului resurselor economice suficiente, se ia în considerare valoarea anuală a alocației sociale. În anul 2017 valoarea anuală a acesteia este de 5.824,91 euro (448,07 euro/lună). Această sumă este considerată suficientă pentru șederea solicitantului și a unui membru de familie. Aceasta trebuie dublată în cazul în care mai există unul sau doi membri de familie în plus. Se triplează dacă membrii de familie sunt peste 5. Deținerea resurselor economice poate fi atestată și printr-o declarație pe proprie răspundere. De asemenea, trebuie depusă dovada privind asigurarea medicală, iar în cazul șederii pentru motive de studiu trebuie depusă și documentație care atestă înscrierea la un institut de învățământ public sau privat recunoscut.

3. Pentru înscrierea în Registrul de evidență a populației a membrului de familie comunitar, care însă nu deține dreptul autonom de ședere, trebuie

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

depusă documentație care să ateste calitatea de membru de familie sau de membru de familie aflat în întreținere.

Pentru a se putea înscrie în Registrul de evidență a populației, membrii de familie proveniți din state terțe, trebuie să solicite inițial de la Chestură, eliberarea „cărții de ședere pentru membru de familie al UE”, care are o valabilitate de 5 ani.

Membrii de familie ai cetățenilor UE care pot obține dreptul de ședere în Italia sunt: „soțul/soția, descendenții proprii sau ai soțului/soției (cu vârsta de până la 21 de ani) și ascendenții direcți, aflați în întreținere, proprii sau ai soțului/soției, indiferent de gradul de rudenie”.

Pentru înscrierea în registrul de evidență a populației se achită o taxă de timbru de 32,50 euro. În fapt, este vorba de două taxe, în valoare de 16 euro, respectiv 16,50 euro. Prima taxă se plătește atunci când se solicită la Primărie înscrierea în Registrul de evidență a populației, iar cea de-a doua, este necesară pentru a primi atestatul respectiv.

Atenție!!! *Potrivit prevederilor Decretului legislativ 32/2008, absența înscrierii la Serviciul de evidența populației poate duce la îndepărtarea de pe teritoriul italian.*

Cetățenii care se află legal în Italia de cel puțin 5 ani pot obține dreptul de ședere permanentă. Pentru calcularea acestei perioade se ia ca reper „data de începere a valabilității documentului de ședere pe care interesatul îl deține”. Continuitatea șederii nu este prejudiciată de absențe care nu depășesc în total 6 luni pe an, precum și de absențe mai mari, necesare pentru îndeplinirea serviciului militar, respectiv absențe de până la 12 luni consecutive pentru motive relevante, ca de exemplu, sarcina și maternitatea, boli grave, studii sau formare profesională ori detașare pentru motive de muncă într-un alt stat membru sau într-o țară terță.

104. Întrebare: Dacă un cetățean român se mută în Italia are dreptul la prestații din partea sistemului de securitate socială italiană?

Răspuns: Sistemul de securitate socială din Italia acoperă următoarele situații: bătrânețe, invaliditate, urmași, boală, șomaj, pensionare anticipată, maternitate/paternitate, protecția familiilor, accidente de muncă și boli profesionale.

Sistemul de asigurări sociale are următoarele caracteristici principale:

- Toate persoanele care lucrează pe teritoriul Italiei sunt asigurate, în mod obligatoriu, prin asigurările de securitate socială.
- Cele mai multe dintre prestațiile menționate mai sus, administrate de Sistemul General de Asigurări Obligatorii al INPS, se acordă următoarelor categorii de lucrători: angajați din sectorul privat, lucrători independenți (comercianții, meșteșugarii, arendașii, fermierii și chiriașii) și „parasubordinați”.
- Sistemul de asigurări care oferă protecție lucrătorilor în caz de boli profesionale, accidente sau deces la locul de muncă, finanțat din contribuțiile angajatorilor, este administrat de INAIL (Institutul Național de Asigurări împotriva Accidentelor de Muncă). Se acordă: prestații temporare, rente viagere în caz de invaliditate permanentă, ajutoare de deces.
- Se acordă, de asemenea, alocații de tipul ajutorului social, acordate în funcție de venit și prestații de îngrijire pe termen lung, acordate familiilor și persoanelor nevoiașe, pentru limită de vârstă, venituri mici, handicap fizic.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Aceste prestații sunt finanțate din impozitele generale și sunt plătite fie de INPS, fie de municipalitățile competente.

- Prestațiile medicale în natură sunt acordate de Serviciul Național de Sănătate (Servizio Sanitario Nazionale), fiind finanțate din impozitele generale și administrate la nivel regional.

- Sistemul italian de asigurări sociale este finanțat atât prin intermediul contribuțiilor la asigurările sociale plătite de angajatori și angajați, cât și prin veniturile fiscale generale. De exemplu, cotizațiile pentru sistemul de pensii sunt plătite în contul asigurărilor ce aparține fiecărui lucrător, reprezentând 33% din câștigurile salariale brute pentru salariați sau 25,72% pentru liber profesioniști ce nu sunt afiliați la alte fonduri de pensie private (anul 2017).

105. Întrebare: Care sunt condițiile pentru acordarea indemnizației de șomaj (NASPI) de către sistemul italian de șomaj?

Răspuns: Indemnizația de șomaj denumită "NASPI" se acordă lucrătorilor (inclusiv ucenicilor; lucrătorilor - asociați din cadrul cooperativelor care au un raport de muncă salariată; personalul artistic cu contract de muncă salariată, salariați ai administrației publice cu contracte pe durată determinată) în următoarele condiții:

- și-au pierdut involuntar locul de muncă, începând cu 01 mai 2015;
- au minim 13 săptămâni de contribuții pentru șomaj, în ultimii 4 ani anteriori pierderii locului de muncă;
- au lucrat efectiv minim 30 de zile, în ultimele 12 luni anterioare pierderii locului de muncă, perioadă în care să fi fost plătită cel puțin contribuția minimă.

NASPI nu se acordă lucrătorilor:

o care și-au dat demisia (cu excepția demisiei pentru justă cauză / în timpul perioadei de protecție a maternității la locul de muncă - 300 de zile de la data presupusă a nașterii)

sau

o al căror raport de muncă a încetat prin acordul părților (cu excepția situației în care s-a ajuns la această decizie în cadrul parcurgerii tentativei de conciliere a unui litigiu de muncă realizată de Direcția Teritorială de Muncă);

NASPI se plătește lunar, pentru jumătate din săptămânile lucrate (în care lucrătorul a fost asigurat împotriva șomajului) în ultimii 4 ani. Nu sunt luate în considerare perioadele de asigurare care au fost luate deja în calcul la acordarea unor prestații de șomaj anterioare. Durata maximă de acordare este de 24 de luni.

Valoarea prestației este echivalentul a 75% din salariul primit. În situațiile în care salariul lunar de referință depășește pragul de 1195 euro, indemnizația se calculează astfel (75% din 1195 + 25 % aplicat diferenței dintre salariul primit și pragul menționat anterior). Totodată, prestația nu trebuie să depășească o anumită limită care se stabilește anual (în anul 2017, limita este de 1300). La 91 de zile de la acordare, valoarea NASPI se reduce progresiv cu 3% în fiecare lună.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Pentru a putea beneficia de NASPI, lucrătorii aflați în situațiile prezentate mai sus, trebuie să prezinte cererea la INPS, în termenul limită de 68 de zile de la pierderea locului de muncă. Cererea depusă la INPS ține inclusiv locul "declarației privind disponibilitatea imediată de a munci". Beneficiarul prestației are obligația de a semna cu Centrul pentru Ocupare un pact personalizat pentru reintegrarea în câmpul muncii.

Cererea poate fi prezentată prin următoarele modalități:

- Accesând site-ul www.inps.it (este necesar ca solicitantul să se înregistreze pe site-ul INPS și să obțină de la INPS un cod PIN, în acest sens);
- Apelând la una din instituțiile de asistență a lucrătorilor denumită „patronato”, care, potrivit legii, trebuie să sprijine gratuit lucrătorii să prezinte respectiva cerere;
- Accesând centrul de contact integrat INPS INAIL (sunând de la un telefon fix la numărul: 803.164 sau de la un telefon celular: 06.164.164).

Nu au dreptul la NASPI:

- Angajații cu contracte pe durată nedeterminată din cadrul administrației publice;
- Muncitorii agricoli;
- Lucrătorii din state terțe;
- Lucrătorii care îndeplinesc condițiile pentru obținerea pensiei pentru limită de vârstă sau a pensiei anticipate;
- Beneficiarii alocației ordinare de invaliditate, în situațiile în care nu optează în mod explicit pentru primirea NASPI

Persoanele care au peste 55 de ani, au copii în întreținere cu vârsta mai mică de 18 ani și un ISEE mai mic de 5000 Euro/an, au dreptul să solicite ASDI, după terminarea perioadei în care au beneficiat de NASPI.

Indemnizația de șomaj pentru domeniul agricol

Pentru a putea beneficia de indemnizația de șomaj lucrătorii agricoli trebuie:

- Să aibă contribuțiile de asigurări sociale plătite, de cel puțin 2 ani;
- Să fi lucrat cel puțin 102 zile în ultimii 2 ani înaintea prezentării cererii și să figureze în listele nominale ale lucrătorilor agricoli salariați (contractele cu durată determinată) / să fi lucrat în baza unui contract pe durată nedeterminată în anul pentru care se solicită acordarea prestației.

Indemnizația reprezintă 40% din salariu și se acordă pentru numărul de zile lucrate în anul anterior, până la un maxim de 180 de zile. Din respectiva sumă se scade procentul de 9% pentru fiecare zi plătită până la maxim 150 de zile.

În cazul muncitorilor cu contracte pe perioadă nedeterminată, indemnizația reprezintă 30% din salariu.

Cererea trebuie să fie prezentată până la 31 martie din anul următor, după încetarea activității.

Atenție:

1. În situația în care condiția privind stagiul minim de cotizare pentru șomaj prevăzut de legislația existentă în Italia nu este îndeplinită, se poate aplica principiul totalizării, respectiv perioada de asigurare realizată în Italia se va

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

cumula cu perioada de asigurare realizată anterior în România. Perioadele de asigurare realizate în România sunt certificate prin Formularul U1/E301 emis de Agenția Locală pentru Ocuparea Forței de Muncă (Agenția Județeană/Agenția Municipiului București) de care lucrătorul român aparține cu ultimul domiciliul sau reședința pe care le-a avut în România.

Vă recomandăm ca, în situația în care vă încetează activitatea în România și urmează să vă desfășurați activitatea într-un alt Stat Membru, de exemplu în Italia, să solicitați AJOFM / AMOFM București eliberarea formularului U1/E301, chiar dacă nu anticipați o situație de șomaj. În felul acesta, în momentul solicitării dreptului de a beneficia de indemnizație de șomaj, dacă este necesară totalizarea perioadelor de asigurare realizate, veți câștiga timp și veți beneficia imediat de deschiderea dreptului.

2. Potrivit prevederilor legale în vigoare, lucrătorul care a obținut indemnizația de șomaj în Italia, se poate deplasa în România, pentru căutarea unui loc de muncă, putându-și menține dreptul la indemnizația de șomaj pentru o perioadă de maxim 3 luni (cu posibilitate de prelungire pentru încă 3 luni), cu ajutorul formularului european U2 (exportul prestației de șomaj). În acest caz, pentru a beneficia de plata indemnizației este necesar să se înregistreze, în termen de 7 zile de la data autorizării exportului, ca persoana în căutarea unui loc de muncă în evidențele agenției județene pentru ocuparea forței de muncă de care aparține cu domiciliul sau reședința din România. În acest scop, va prezenta formularul U2 emis de INPS. Dacă ați revenit în România și nu ați îndeplinit formalitățile prezentate mai sus, există riscul crescut ca INPS să vă sisteze plata indemnizației de șomaj.

106. Întrebare: Cum se poate obține alocația pentru copil din partea sistemului de securitate socială italian?

Răspuns: Un cetățean comunitar care lucrează într-un stat membru al Uniunii Europene are drept la prestațiile familiale prevăzute de legislația țării de angajare. Dacă lucrați legal în Italia și vă încadrați în limitele de venit stabilite anual, aveți dreptul la alocație pentru nucleul familial pentru dvs. și pentru membrii dvs. de familie, indiferent dacă aceștia locuiesc în Italia sau în România.

Nu puteți primi simultan, aceleași drepturi, din Italia și din România. Pentru a putea decide asupra deschiderii dreptului dvs. la respectiva prestație, INPS poartă corespondență cu Agenția Județeană pentru Plăți și Inspecție Socială competentă teritorial din România, prin formulare europene (E401, E411).

Alocația pentru nucleul familial poate fi solicitată pentru următorii membri de familie:

- solicitantul alocației;
- soțul/soția solicitantului de care acesta/aceasta nu este despărțit/despărțită legal;
- copiii (legitimi, adoptați, naturali recunoscuți, născuți dintr-o căsătorie precedentă a celuilalt soț și încredințați acestuia) și nepoții pe cale ascendentă cu vârstă mai mică de 18 ani încredințați spre creștere;
- copiii majori cu handicap care, din motive fizice sau mentale, se află în incapacitate de muncă;
- frații, surorile și nepoții solicitantului, minori sau majori cu handicap, dacă sunt orfani de ambii părinți și nu au dreptul la pensie de urmaș.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

De asemenea, în cazul familiilor numeroase (cel puțin 4 copii cu vârsta de până la 26 ani), au dreptul la alocație, putând fi incluși de solicitant în nucleul său familial, inclusiv copiii cu vârsta cuprinsă între 18 și 21 de ani, dacă aceștia sunt studenți sau ucenici.

În cazul membrilor de familie aflați în România este necesară obținerea, în prealabil, a unei autorizații din partea INPS. Pentru eliberarea autorizației, INPS solicită Agențiilor Județene de Plăți și Inspecție Socială, completarea și transmiterea formularelor europene E 411, E401 (ultimul formular este completat de autoritatea competentă în materie de stare civilă).

Pentru a obține alocația pentru nucleul familial, salariații pot prezenta formularul "ANF/DIP emis de Institutul Național de Protecție Socială (INPS), propriului angajator. Angajatorul va plăti alocația pentru întreaga perioadă lucrată pentru acesta.

Personalul casnic / de îngrijire (menajere, îngrijitoare, etc.), lucrătorii din agricultură cu contract pe perioadă determinată, lucrătorii înscrși la Gestiunea Separată a INPS, trebuie să depună cererea pentru obținerea prestației direct la INPS. În aceste situații, alocația va fi plătită direct de către INPS.

Cererea pentru obținerea alocației pentru nucleul familial se poate prezenta telefonic, online, cât și cu ajutorul instituțiilor de asistență denumite "patronati", care furnizează servicii gratuite, în acest sens.

Cuantumul alocației variază în funcție de numărul componentelor familiei și de venitul total realizat de aceștia.

De exemplu, pentru perioada 01 iulie 2017 - 31 iunie 2018, în cazul unei familii formate din cei doi părinți și un minor (în familie nu sunt prezente persoane cu handicap) cu un venit total anual de până la 14.383,37 euro, valoarea lunară a alocației este 137,50 euro. În cazul unei familii cu 2 copii minori (aceleași condiții de mai sus), valoarea lunară a alocației este de 258,33 euro.

!!! Alocația poate fi solicitată retroactiv pentru ultimii 5 ani lucrați legal, în Italia.

Alocația pentru nucleul familial acordată de primărie

Este o prestație acordată de primărie, însă plătită de INPS.

Au dreptul la alocația pentru nucleul familial acordată de primărie, persoanele care îndeplinesc următoarele condiții:

- sunt cetățenii italieni sau comunitari care au reședința în Italia;
- familiile sunt formate din cel puțin un părinte și 3 copii minori;
- veniturile familiei să nu depășească un anumit nivelul stabilit prin indicatorul ISEE (în 2016 a fost stabilit la 8555,99 Euro).

Dreptul la alocația pentru nucleul familial recunoscută de primărie încetează din prima zi a anului în care venitul realizat de familie depășește limita stabilită sau din prima zi a lunii ce urmează celei în care nu mai este îndeplinită condiția privind componența familiei.

Cererea trebuie să fie depusă la primăria de reședință până la 31 ianuarie a anului ce urmează celui pentru care se solicită acordarea alocației pentru nucleul familial. Trebuie să prezentați împreună cu cererea și o declarație cu privire la componența și situația economică a familiei (ISE).

Alocația este reevaluată anual. În anul 2016 valoarea lunară a alocației este de 141,30 euro. Aceasta se acordă timp de 13 luni.

107. Întrebare: La ce vârstă se poate ieși la pensie în Italia?

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Răspuns: Pentru a putea beneficia de pensia pentru limită de vârstă este necesar ca lucrătorul să fi îndeplinit vârsta de pensionare și să fi realizat un stagiu minim de cotizare de 20 de ani.

Pentru a putea beneficia de pensia pentru limită de vârstă este necesar să fi îndeplinit vârsta de pensionare și să fi lucrat cel puțin 20 de ani (stagiul minim de cotizare). În anul 2018, vârsta de pensionare este 66 ani și 7 luni (indiferent de gen).

În anul 2018, pensia anticipată este recunoscută lucrătorilor cu un stagiul minim de cotizare de 42 de ani și 10 luni (în cazul bărbaților) și 41 de ani și 10 luni (în cazul femeilor).

Mențiuni:

- Lucrătoarele care până la 31 decembrie 2012 au realizat un stagiul minim de cotizare de 20 de ani și au împlinit vârsta de 60 de ani (până la data de 31.12.2012), se vor putea pensiona la împlinirea vârstei de 64 de ani.
- În mod excepțional, lucrătorii (bărbați și femei) înregistrați la INPS, care până la 31 decembrie 2012 au realizat un stagiul de cotizare de 36 de ani și au împlinit vârsta de 60 de ani sau un stagiul de cotizare de 35 de ani și vârsta de 61 de ani se vor putea pensiona la împlinirea vârstei de 64 de ani;
- Se aplică în continuare vechile prevederi în cazul lucrătorilor care și-au desfășurat activitatea în condiții grele de muncă (așa zisele "lavori usuranti").

Atenție! Vă sfătuim să verificați situația privind contribuțiile dvs. de asigurări sociale fie online, înregistrându-vă pe site-ul INPS, fie adresându-vă INPS sau unei instituții de asistență denumită „patronato”, pentru a evita eventuale surprize neplăcute.

În eventualitatea în care ați descoperit că angajatorul dvs. a omis să vă plătească contribuțiile de asigurări sociale, vă sfătuim să prezentați, în cel mai scurt timp posibil, o plângere la INPS. Potrivit legislației în vigoare, contribuțiile de asigurări sociale pot fi recuperate retroactiv pentru o perioadă de maxim 5 ani, ce se calculează de la momentul depunerii la INPS a plângerii menționate mai sus.

108. Întrebare: Cum poate avea acces la sistemul asigurărilor de sănătate din Italia un cetățean român?

Răspuns: Pentru înscrierea la Serviciul Sanitar Național trebuie să demonstrați fie că lucrați legal în Italia, fie că sunteți membru de familie al unui cetățean comunitar care lucrează legal în Italia, fie că dețineți un atestat de ședere permanentă, fie că sunteți șomer înscris pe listele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă sau participați la un curs de formare profesională, fie dețineți formularul european S1 (fostele E106, E109, E120, E121).

De asemenea, cetățenii comunitari, indiferent dacă sunt sau nu rezidenți pe teritoriul Italiei, au dreptul la prestații medicale cu caracter urgent.

109. Întrebare: Ce drepturi au lucrătorii români detașați în Italia?

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Răspuns: Lucrătorilor detașați în Italia de către o întreprindere situată într-un alt stat membru UE, trebuie să li se asigure „aceleași condiții de muncă” ca și pentru lucrătorii italieni care desfășoară activități similare.

În mod concret, dacă activitatea de muncă se desfășoară în Italia, pe întreaga perioadă de detașare, se aplică prevederile legale italiene (normele legale și contractele colective de muncă) care reglementează următoarele aspecte:

- programul maxim de lucru și perioada minimă de odihnă;
- durata minimă a concediului anual plătit;
- salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare. Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte integrantă a salariului minim, cu condiția ca acestea să nu fie plătite pentru rambursarea cheltuielilor suportate efectiv ca urmare a detașării, cum ar fi cheltuielile ocazionate de transportul și cazarea lucrătorilor.
- condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către agenții de muncă temporară;
- securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă; măsurile de protecție privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând;
- egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

În ceea ce privește sistemul de securitate socială aplicabil, lucrătorilor români detașați în Italia li se aplică legislația în vigoare în România, ținându-se cont de faptul că, retribuiția considerată ca bază de calcul va fi stabilită conform principiului egalității de tratament între lucrătorii detașați și cei autohtoni.

În cazurile în care sunt depistate cazuri de detașare în spațiul comunitar, fără a fi garantat tratament egal pentru lucrătorii detașați, în scopul protejării drepturilor salariale ale acestora, inspectorii de muncă pot lua măsuri împotriva angajatorului aflat în Italia, în baza principiului responsabilității solidare.

Înainte ca lucrătorii români să plece în Italia, angajatorul acestora trebuie să înregistreze în Registrul General de Evidență a Salariaților (REVISAL) perioada detașării, precum și denumirea angajatorului la care se face detașarea. Totodată, trebuie să solicite la Casa Națională de Pensii Publice / Direcția Relații Internaționale eliberarea documentului portabil A1 (fostul formular E 101), iar la Casa Județeană/Municipală de Sănătate, eliberarea formularului S1 (fostul formular E 106).

110. Întrebare: Ce trebuie să facă un cetățean român pentru a-i fi respectate drepturile dacă angajatorul l-a concediat fără motiv sau nu i-a platit salariul la timp?

Răspuns: Firmele care au mai mult de 15 salariați / întreprinderile agricole care au mai mult de 5 salariați, au obligația de a demara procedura de conciliere în fața Comisiei de conciliere din cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă competentă și să informeze angajatul, înainte de a efectua o concediere pentru un motiv justificat obiectiv. În solicitarea de realizare a procedurii de conciliere, angajatorul trebuie să își declare intenția de a efectua concedierea dintr-un motiv obiectiv și să indice motivele concedierii, precum și eventualele măsuri pentru replasarea profesională a persoanei vizate.

Un lucrător nu poate fi concediat fără un motiv justificat, respectiv:

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- "giusta causa" - dintr-un motiv foarte grav care nu mai permite continuarea activității (exemple de motive conținute în contractele colective de muncă: refuzul nejustificat și repetat de a munci, refuzul de a relua munca după ce medicul a constatat inexistența unei boli, muncă realizată în folosul terților în timpul concediului de boală, dacă activitatea respectivă a îngreunat însănătoșirea, sustragerea de bunuri de la locul de muncă, etc.). Dacă ați fost concediat din justă cauză, nu aveți dreptul la preaviz/indemnizație pentru preaviz neefectuat.
- "giustificato motivo":
 - "giustificato motivo soggettivo"- lipsuri grave observate în desfășurarea activității lucrătorului și în îndeplinirea obligațiilor sale contractuale;
 - "giustificato motivo oggettivo" - motive justificate legate de organizare / producție / funcționarea întreprinderii, inclusiv motive economice.

Prin Decretul legislativ nr. 23/2015, pentru concedierile efectuate începând cu 7 martie 2015, atât în ceea ce privește pentru un motiv justificat, cât și în cazul concedierilor pentru o justă cauză, a fost prevăzută o indemnizație corelată cu vechimea în muncă, a cărei valoare poate fi încadrată între cel puțin 4 și cel mult 24 de salarii.

În același timp, sunt prevăzute următoarele excepții:

- Dacă fapta care sta la baza concedierii pentru un motiv justificat, nu a existat, se aplică regulile privind reintegrarea la locul de muncă și plata unei indemnizații care va acoperi perioada nelucrată;
- În cazul în care au fost constatate erori de motivare a concedierii sau vicii de procedură, judecătorul declară raportul de muncă încetat la data concedierii, iar indemnizația acordată va fi cuprinsă între minim 2 salarii și maxim 12 salarii și va fi stabilită în funcție de vechimea în muncă la societatea respectivă.

În situația în care lucrătorul atacă decizia de concediere, angajatorul își poate revoca decizia în termen de 15 zile.

Având în vedere legătura dintre vechimea la societatea angajatoare și valoarea indemnizației acordată în caz de concediere, noile contracte de angajare pe durată nedeterminată vor căpăta denumirea "contracte cu forme de protecție direct proporționale cu vechimea în muncă".

În cazul societăților de mici dimensiuni, indemnizația acordată poate ajunge la maxim 6 salarii.

În cazul concedierilor colective, este prevăzută o indemnizație care poate fi cuprinsă între 4 și 24 de salarii. Este posibilă reintegrarea la locul de muncă în cazul în care concedierea a fost efectuată oral.

Atenție! Este necesar ca angajatorul să vă notifice în scris concedierea, altfel aceasta nu este valabilă. Scrisoarea de concediere trebuie să conțină inclusiv motivele concedierii.

Salariatul poate contesta concedierea în termen de 60 de zile de la primirea scrisorii de concediere.

Contestarea concedierii poate fi efectuată direct sau cu sprijinul unei organizații sindicale, prin orice document în scris, care poate fi și extrajudiciar, prin care se comunică voința lucrătorului.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Contestarea concedierii își pierde valabilitatea dacă în următoarea perioadă de 180 de zile:

- **Lucrătorul concediat nu depune acțiune la tribunal;**
sau dacă
- **Lucrătorul concediat nu inițiază demersurile necesare pentru realizarea tentativei de conciliere sau de arbitraj, prin transmiterea unei solicitări (direct sau prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire) către fostul angajator și comisia de conciliere, în acest sens.**

În situația în care cealaltă parte refuză realizarea concilierii sau a arbitrajului sau dacă, în urma parcurgerii acestor proceduri nu s-a ajuns la un acord între părți, este necesar ca lucrătorul să **depună acțiune la tribunal în termen de 60 de zile de la comunicarea refuzului sau de la constatarea neajungerii la un acord.**

Angajatorul este obligat să acorde un preaviz în termenii și modalitățile prevăzute de fiecare contract colectiv de muncă de la nivel de sector, în afara situațiilor în care acesta apelează la concedieri colective pentru o cauză justificată. Dacă nu se respectă această prevedere, angajatorul este obligat să plătească lucrătorului o sumă egală cu cea pe care acesta ar fi primit-o dacă i-ar fi fost acordată perioada de preaviz. Aceasta începe din momentul în care salariatul primește scrisoarea de concediere și are o durată variabilă reglementată tot prin intermediul contractelor colective de muncă sectoriale.

În ce situații este interzisă concedierea?

Este interzisă concedierea femeii pe motive de sarcină și de căsătorie. De asemenea, este interzisă concedierea din motive discriminatorii.

Potrivit Decretului legislativ nr. 23/2015, în cazul concedierii discriminatorii, nule sau orale, este posibilă reintegrarea la locul de muncă sau acordarea de despăgubiri doar în cazurile extrem de grave precum concedierea lucrătoarei mame sau pe motive de căsătorie, care fac ca decizia de concediere să fie nulă, concedierilor comunicate oral sau în situațiile în care judecătorul constată lipsa unei justificări a concedierii legate de un handicap fizic sau psihic al lucrătorului.

Anumite categorii de lucrători pot fi concediate, fără ca angajatorul să fie obligat să își justifice decizia (articolul 2118 din Codul Civil), cu excepția cazurilor în care este vorba despre o concediere din motive discriminatorii. Printre acestea se regăsesc: lucrătorii care au îndeplinit condițiile de pensionare și nu au optat pentru continuarea activității, precum și muncitorii casnici și personalul de îngrijire („colf” și „badante”), lucrătorii ce se află în probă.

111. Întrebare: Cu ce vă poate ajuta atașatului pe probleme de muncă și sociale și care sunt limitele asistenței acestuia?

Răspuns: Cu ce vă poate ajuta atașatul pe probleme de muncă și sociale

- Vă informează cu privire la drepturile dvs. la locul de muncă sau la prestațiile de securitate socială (alocație pentru nucleul familial, indemnizație de șomaj, pensie etc.), precum și cu privire la demersurile pe care trebuie să le realizați pentru a intra în posesia respectivelor prestații;

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- În cazul încălcării drepturilor dvs. de muncă, sesizează autoritățile publice italiene cu atribuții în domeniul muncii și asigurărilor sociale;
- Face demersuri pe lângă instituțiile cu atribuții în domeniul muncii și asigurării sociale pentru a se informa asupra situației în care vă aflați și pentru a se asigura că vă sunt respectate drepturile.

Pentru a vă putea sprijini, este necesar să contactați atașatul pe probleme de muncă și sociale și să îi aduceți la cunoștință problemele întâmpinate!

Limitele asistenței

- Nu vă poate găsi un loc de muncă, ci vă poate îndruma către instituțiile competente;
- Nu se poate substitui avocaților în cadrul unor procese, nu poate interveni și nu poate influența procedurile legale din Italia;
- Nu poate realiza investigații, anchete sau să se substituie autorităților locale, cu competențe în domeniul muncii;
- Nu poate prezenta în numele dumneavoastră cereri la instituțiile italiene pentru obținerea prestațiilor. Pentru pregătirea și prezentarea cererilor în vederea obținerii diferitelor prestații de securitate socială în Italia, cetățenii români se pot adresa patronatelor, care potrivit Legii, oferă asistență gratuită în acest sens.

112. Întrebare: Care sunt instituțiile competente din Italia ce pot fi sesizate în momentul în care apar dificultăți în derularea raporturilor de muncă?

Răspuns: În cazul apariției unor conflicte de muncă cetățenii români se pot adresa următoarelor instituții italiene:

- Inspecției Muncii din zona unde își desfășoară activitatea, atât direct, cât și prin intermediul altor instituții/organizații. Pentru a afla adresa/numărul de telefon sau fax al Inspecției Muncii competente din punct de vedere teritorial puteți accesa site-ul Inspectoratului Național de Muncă din Italia, respectiv: <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/il-ministero/Uffici-periferici-e-territoriali/Pagine/default.aspx>;
- Carabinierii pentru Protecția Muncii (Carabinieri per la tutela del lavoro) care își desfășoară activitate pe lângă Inspectoratele teritoriale de muncă: <http://www.carabinieri.it/cittadino/tutela/lavoro/logistica-generale>;
- Institutul Național de Protecție Socială (INPS) - www.inps.it - și Institutul Național de Asigurare Împotriva Accidentelor de Muncă și Bolilor Profesionale (INAIL) - www.inail.it - pentru verificarea îndeplinirii obligațiilor de plată a contribuțiilor de asigurări sociale / accidente de muncă și boli profesionale; pentru depunerea plângerilor legate de neplata contribuțiilor de asigurări sociale;
 - Sindicatului competent, ai căror funcționari, juriști și avocați îi pot consilia și apăra interesele.
 - Instanței de judecată competente - pentru mai multe detalii, puteți consulta: https://e-justice.europa.eu/content_jurisdiction-85-it-ro.do

113. Întrebare: Ce reprezintă tentativa de conciliere și ce rol are în soluționarea conflictelor de muncă?

Răspuns: În Italia, conflictele individuale de muncă sunt reglementate la nivel general de Legea 553/1973 privind conflictele individuale de muncă și

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

conflictele din domeniul protecției sociale, Decretul Legislativ nr. 124/2004 privind raționalizarea funcțiilor de inspecția muncii, Legea nr. 183/2010 privind reforma din domeniul muncii, Legea nr. 92/2012 privind reforma pieței muncii într-o perspectivă de creștere, precum și de Codul de procedură civilă (art. 409, 410, 412, 413, 415 etc.), iar în detaliu de contractele colective de muncă încheiate de organizațiile patronale și sindicale reprezentative, valabile pentru fiecare sector de activitate sau la nivel teritorial / de societate.

Care sunt etapele concilierii?

Odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 183/2010, lucrătorii se pot adresa direct instanței de judecată pentru a intenta proces împotriva angajatorului, în vederea recunoașterii și acordării drepturilor cuvenite. Excepție de la această regulă fac contactele de muncă autentificate, în cazul cărora este obligatorie parcurgerea tentativei de conciliere în fața comisiei care a autentificat respectivul contract de muncă.

Înainte de a se adresa instanței, lucrătorul are posibilitatea de a recurge la forma de soluționare a litigiului pe cale amiabilă pe care o consideră cea mai potrivită, în mod direct sau cu ajutorul unei organizații sindicale, putând opta pentru realizarea:

- Tentativei de conciliere în fața Comisiei de Conciliere din cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă;
- Tentativei de conciliere sindicală;
- Arbitrajului:
 - Arbitraj realizat de către Comisia de Conciliere din cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă,
 - Arbitraj prevăzut în Contractul Colectiv de Muncă,
 - Colegiul de conciliere și arbitraj pe cale amiabilă,
 - Clauza de arbitraj.
- Tentativei de conciliere efectuate în cadrul Comisiei de Autentificare a Contractelor de Muncă;
- Concilierii monocratice.

Cum decurge procedura de conciliere?

Tentativa de conciliere facultativă în fața Comisiei de Conciliere din cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă

Cererea pentru demararea tentativei facultative de conciliere semnată de către solicitant, trebuie depusă fie direct de către persoana interesată, fie trebuie să fie transmisă prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire atât Comisiei de Conciliere din cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă / Comisiei de autentificare (în cazul contractelor de muncă autentificate), cât și celeilalte părți implicate (de regulă angajatorul). Este exclusă transmiterea prin fax a cererii.

Cererea trebuie să conțină o serie de elemente:

- Numele, prenumele, adresa de reședință a solicitantului și a celeilalte părți (dacă cealaltă parte este o persoană juridică, este necesar să se indice denumirea firmei, precum și adresa sediului legal);
- Locul unde s-a desfășurat raportul de muncă sau unde se află firma sau filiala acesteia în cadrul căreia lucrătorul și-a desfășurat activitatea;
- Adresa unde trebuie transmise comunicările;
- Prezentarea faptelor și a revendicărilor ce stau la baza cererii.

Cealaltă parte în litigiul de muncă are următoarele posibilități:

- Să accepte procedura de conciliere;

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- Să nu accepte procedura de conciliere. În această situație oricare dintre părți poate sesiza instanța de judecată.

Dacă cealaltă parte decide să accepte procedura de conciliere, trebuie să depună la Comisia de conciliere, în termen de 20 de zile de la primirea copieii cererii de organizare a tentativei de conciliere, un memoriu care să conțină apărarea și excepțiile de fapt și de drept, precum și eventuale întrebări. În caz contrar, cazul este arhivat și oricare dintre părți se poate adresa instanței judecătorești.

În termen de 10 zile de la depunerea memoriului de apărare, comisia va fixa audiența pentru conciliere, care trebuie să aibă loc în următoarele 30 zile. În caz contrar, fiecare dintre părți se poate adresa instanței în termen de 60 de zile.

Odată realizată tentativa, dacă concilierea are un rezultat pozitiv, chiar și parțial, va fi redactat un proces verbal ce va fi semnat de către părțile implicate și de membrii Comisiei, căruia i se poate conferi valoare executorie prin decret judecătoresc, dacă partea interesată va realiza demersuri pe lângă Tribunal, în acest sens.

Dacă nu se obține nici un acord, Comisia de conciliere va formula o propunere pentru soluționarea amiabilă a litigiului, care va fi inclusă în mod obligatoriu în procesul verbal, alături de poziția celor două părți față de aceasta.

În lipsa unui acord, oricare dintre părți se poate adresa instanței judecătorești. În eventualitatea unui proces, judecătorul va lua în considerare procesul verbal menționat anterior și va formula o propunere pentru soluționarea litigiului de muncă. Dacă părțile refuză propunerea formulată de judecător, fără un motiv justificat, judecătorul va ține cont de aceste aspecte la stabilirea sentinței.

Coordonatele Inspectoratelor Teritoriale de Muncă sunt publicate pe pagina de internet a Inspectoratului Național de Muncă (<http://www.ispettorato.gov.it/it-it/il-ministero/Uffici-periferici-e-territoriali/Pagine/default.aspx>)

Tentativa de conciliere sindicală

O procedură alternativă pentru soluționarea litigiului de muncă o reprezintă realizarea tentativei de conciliere sindicală.

Procesul verbal redactat în urma obținerii unei soluționări amiabile în cadru sindical, trebuie semnat de către angajator, lucrător, precum și de către reprezentanții sindicali care au asistat părțile. Organizația sindicală trebuie să depună procesul verbal semnat, la Inspectoratul Teritorial de Muncă. Directorul sau persoana delegată de acesta, după ce va confirma autenticitatea documentului, va trebui să îl depună la Registratura Tribunalului competent teritorial. Judecătorul, la rândul său, în urma primirii unei cereri din partea părții interesate, va confirma legalitatea formală a procesului verbal de conciliere, conferindu-i valoare executorie, prin hotărâre judecătorească.

Concilierea monocritică „la conciliazione monocritica”

În vederea soluționării litigiului de muncă prin parcurgerea etapei de conciliere monocritică, solicitantul (lucrătorul, avocatul său sau organizația sindicală care îl reprezintă pe acesta) sau un inspector de muncă, poate solicita demararea respectivei proceduri.

Pentru demararea procedurii de conciliere monocritică, este necesar:

- Să existe elemente pentru o soluționare pe cale amiabilă;
- Să nu existe nici o constatare a unui încălcări a normelor în domeniu;
- Să nu existe probleme de natură penală;

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- Lucrătorul să își dea acordul pentru derularea respectivei proceduri.
Concilierea monocratică nu se poate realiza, în situația contractelor de muncă autentificate.

Tentativa de conciliere monocratică este realizată de un funcționar monocratic (angajat al Inspectoratului Teritorial de Muncă). Părțile pot fi asistate sau reprezentate de profesioniști care au fost mandatați special în acest sens.

În cazul ajungerii la un acord între cele două părți, procesul verbal redactat va trebui să facă referire inclusiv la cifrele și justificarea plății acestora. Dosarul este arhivat, doar după ce Inspectoratul Teritorial de Muncă va primi documentația referitoare la regularizarea raportului de muncă din punct de vedere al drepturilor salariale, dar și din punctul de vedere al plății contribuțiilor de asigurări sociale.

Procesului verbal de conciliere monocratică i se poate conferi valoare de titlu executoriu, prin emiterea unei Hotărâri de către judecătorul competent, în baza unei solicitări a părții interesate.

În cazul în care angajatorul nu efectuează plata sumelor stabilite, inspectorul desemnat de către conducerea Inspectoratului Teritorial de Muncă va efectua acțiuni de control, conform propriilor competențe, în baza cererii inițiale.

114. Întrebare: Ce prestații de maternitate se acordă în Italia și în ce condiții?

Răspuns: Indemnizația de maternitate este plătită pe durata concediului de maternitate („*congedo di maternità*”)

Indemnizația de maternitate se acordă:

- Salariatelor asigurate la INPS (muncitoare, ucenice, funcționare, directoare) care au un raport de muncă în momentul începerii concediului de maternitate;
- Șomerelor sau lucrătoarelor cu raportul de muncă suspendat, dacă se află într-una din următoarele situații:
 - Concediul de maternitate a început în maxim 60 de zile de la încetarea activității;
 - Concediul de maternitate a început după cel puțin 60 de zile de la încetarea activității, însă mama are dreptul la indemnizație de șomaj, „de mobilitate” sau se află în șomaj tehnic. În cazul șomerelor care în ultimii 2 ani au lucrat fără a fi asigurate împotriva șomajului, acestea pot beneficia de prestație dacă concediul de maternitate a început în maxim 180 de zile de la încetarea activității și în ultimii 2 ani au fost plătite la INPS cel puțin 26 de contribuții săptămânale.
- Lucrătoarelor agricole care figurează în listele nominale anuale cu cel puțin 51 de zile lucrate în domeniul agricol;
- Personalului casnic și de îngrijire (colf și badante) cu 26 de contribuții de asigurări sociale săptămânale plătite la INPS în anul anterior sau 52 de contribuții săptămânale plătite în ultimii 2 ani;
- Lucrătoarelor înscrise în gestiunea separată a INPS, cu condiția ca în ultimele 12 luni dinaintea concediului de maternitate să fi fost plătite cel puțin 3 contribuții lunare la INPS. Liberele profesioniste nu sunt obligate să își ia concediul de maternitate, însă prezența la lucru determină pierderea dreptului de indemnizația de maternitate.
- Lucrătoarelor autonome (artizanat, comerț, lucrătoare autonome din agricultură, etc.) înregistrate la INPS în baza activității desfășurate și cu contribuțiile de asigurări sociale plătite la zi.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Potrivit prevederilor legale din Italia, concediul de maternitate durează maxim 5 luni (de regulă, ultimele 2 luni înainte de naștere și primele 3 luni după nașterea copilului). Pe durata concediului de maternitate, lucrătoarea beneficiază de o indemnizație de maternitate care reprezintă echivalentul a 80% din salariu, iar perioada respectivă este recunoscută ca vechime în muncă.

Lucrătoarea are posibilitatea, de asemenea, să își ia concediul de maternitate obligatoriu în ultima lună de sarcină și în primele 4 luni după naștere, cu condiția ca în luna a șaptea de sarcină, medicul specialist să ateste că respectiva alegere nu pune în pericol sănătatea mamei și a nou născutului.

Inspectoratul Teritorial de Muncă competentă teritorial poate dispune asupra întreruperii anticipate a lucrului sau a amânării revenirii mamei la locul de muncă (până la a șaptea lună după naștere) dacă se constată că, condițiile de muncă pot avea consecințe negative asupra sănătății mamei și a minorului.

În general, indemnizația de maternitate se regăsește pe fluturașul de salariu și este plătită de către angajator, care ulterior va primi respectivele sume de la INPS.

În cazul lucrătoarelor care acordă asistență familiilor (menajerele, îngrijitoarele), lucrătoarelor liber profesioniste, lucrătoarelor agricole angajate pe perioadă determinată, angajatorilor sezoniere, șomerelor, lucrătoarelor parasubordonate și lucrătoarelor autonome indemnizația este plătită direct de către INPS.

Cererea pentru obținerea indemnizației de maternitate trebuie prezentată la INPS astfel:

- online - pe site-ul www.inps.it (este necesar să vă creați un cont pe site-ul INPS);
- telefonic - sunând la numerele de telefon: 803164 (apelabil gratuit de la un telefon fix), 06164164 (apelabil de la un telefon mobil);
- cu sprijinul unei instituții de asistență denumită „patronato”.

Cererea trebuie prezentată înainte de începerea concediului de maternitate. Dacă a trecut mai mult de un an de la sfârșitul concediului de maternitate și nu ați prezentat încă o cerere pentru obținerea indemnizației de maternitate, veți pierdeți acest drept.

Este necesar să comunicați data nașterii copilului și alte informații solicitate în maxim 30 de zile de la naștere, prin căile indicate mai sus.

Certificatul medical care atestă existența sarcinii și orice altă documentație medicală solicitată de INPS pentru completarea dosarului dvs. în vederea acordării indemnizației de maternitate trebuie prezentate în original la sediul INPS competent teritorial sau prin recomandată cu confirmare de primire (pe plic e necesar să menționați: numărul de înregistrare primit în momentul transmiterii cererii online și mențiunea „documentazione domanda di maternità/partenità - certificazione medico sanitaria”).

Indemnizația de paternitate acordată taților este o indemnizație economică, ce înlocuiește retribuirea, plătită de INPS lucrătorului pentru o perioadă de absență de la locul de muncă, numai în următoarele cazuri: deces sau infirmitate gravă a mamei, abandon al copilului de către mamă, încredințare exclusivă a copilului, mama a renunțat total sau parțial la concediul de maternitate convenit în caz de adopție sau minori încredințați spre creștere.

Concediul pentru nașterea copilului luat de tată în anul 2018:

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- (concediu obligatoriu) tatăl salariat este obligat ca în primele 5 luni de la nașterea copilului să își ia două zile libere, pentru care va primi o indemnizație echivalentă cu 100% din salariu. Acestea pot fi luate simultan cu concediul de maternitate al soției.
 - (concediu facultativ) tatăl salariat, are posibilitatea ca în primele 5 luni de la nașterea copilului să își ia alte 4 zile libere, cu acordul mamei, care să înlocuiască 4 zile din concediul de maternitate al mamei.
- Pentru zilele de concediu obligatoriu/facultativ luate, lucrătorul va primi o indemnizație echivalentă cu 100% din salariu.

Ambii părinți pot beneficia de concediu parental pentru creșterea copilului (facultativ) pentru un maxim de 10 luni în total (11 dacă tatăl își ia cel puțin 3 luni de concediu), ce pot fi utilizate în primii 12 ani ai copilului. Mama își poate lua până la 6 luni de concediu (după terminarea concediului de maternitate), iar tatăl are dreptul la maxim 7 luni, cu condiția ca totalul liberelor luate de cei doi părinți să nu depășească limita de 10 (11 luni dacă tatăl își ia cel puțin 3 luni de concediu).

Pe durata concediului facultativ, lucrătorii și lucrătoarele au dreptul, în primii 6 ani de viață ai copilului, la o indemnizație care reprezintă echivalentul a 30% din salariu, pentru o perioadă de maxim 6 luni (valabil pentru ambii părinți). Pentru perioada de timp restantă se acordă indemnizația de 30% doar dacă venitul părintelui solicitant al prestației nu depășește limita stabilită anual (în anul 2018 este de 16.491,15 Euro); pentru părinții care se încadrează în această categorie, indemnizația se acordă până când copilul împlinește 8 ani. Dacă copilul are vârsta cuprinsă între 8 - 12 ani, solicitantul are dreptul la concediu, însă nu și la indemnizație.

Cererile pentru obținerea indemnizației pentru concediul facultativ se depun la INPS după aceleași modalități ca și în cazul indemnizației de maternitate.

Bonus bebe 2018 - ajutor acordat familiilor în primul an de viață al noului născut (timp de 12 luni) dacă prezintă un ISEE mai mic de 25.000 Euro. În funcție de situația financiară a familiei, se acordă fie 80 euro/lună dacă ISEE este cuprins între 7000 și 25.000 de euro, fie 160 euro/lună, dacă ISEE este sub 7000 euro. Cererea se poate depune fie online, pe site-ul INPS, fie cu ajutorul unui patronat.

115. Întrebare: Cum trebuie să acționați dacă v-ați accidentat la locul de muncă/ suferiți de o boală profesională?

Răspuns: Dacă ați avut un accident de muncă (la locul de muncă sau pe traseul dintre locuință și locul de muncă „infortunio în itinere”) este recomandabil:

- să anunțați imediat angajatorul;
- să vă prezentați la medicul de la locul de muncă (dacă există);
- să mergeți imediat la Urgență sau la medicul de familie, unde să comunicați că v-ați rănit în timp ce lucrați, descriind modul în care s-a produs accidentul și locația. Medicul de la Urgență sau medicul de familie trebuie să elibereze un prim certificat medical în mai multe exemplare cu indicarea diagnosticului și a zilelor de odihnă/absență de la locul de muncă dispuse („prognosi”);
- în mod normal, certificatul medical va fi transmis electronic de către medic;
- asigurați-vă că angajatorul a primit o copie a certificatului dvs. medical;

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- dacă la scadența certificatului medical nu sunteți încă vindecat, vă puteți adresa secției ambulatorii INAIL cea mai apropiată de locuința dvs. sau medicului curant pentru eliberarea unui certificat medical ulterior;

- dacă nu puteți munci mai mult de trei zile, angajatorul este obligat să prezinte denunțul cu privire la producerea accidentului de muncă la INAIL, în termen de două zile de la data primirii certificatului medical.

Verificați dacă angajatorul a informat INAIL cu privire la accidentul dvs. de muncă. Dacă angajatorul nu informează INAIL în termenele stabilite, aveți la dispoziție 3 ani de la data accidentului profesional să denunțați acest fapt la INAIL. După 3 ani, vă pierdeți orice drept la despăgubire.

Cum trebuie să acționați dacă suferiți de o boală profesională

Dacă considerați că puteți suferi de o boală cauzată de activitatea desfășurată la locul de muncă, este necesar să vă adresați medicului de familie. Dacă acesta constată existența bolii profesionale, va elibera un certificat, în acest sens.

Dacă desfășurați aceeași activitate din cauza căreia v-ați îmbolnăvit, e necesar să transmiteți certificatul angajatorului, în maxim 15 zile, care, în termen de 5 zile, trebuie să îl transmită la INAIL, împreună cu cererea pentru recunoașterea bolii profesionale.

Dacă nu mai desfășurați acea activitate, este necesar să depuneți direct la INAIL cererea de recunoașterea bolii profesionale, alături de documentația medicală.

În cazul lucrătorilor agricoli autonomi sau a muncitorilor agricoli subordonați, cu contract de muncă pe perioadă determinată, cererea de recunoaștere a bolii profesionale trebuie transmisă către INAIL direct de către medic, în termen de 10 zile de la primul control medical.

În funcție de gravitatea urmărilor accidentului la locul de muncă sau bolii profesionale, INAIL acordă diferite prestații. În cazul decesului, urmașilor lucrătorului pot beneficia de anumite prestații.

Prestații economice INAIL:

- Indemnizația pentru incapacitate temporară absolută - se acordă în cazurile în care lucrătorul suferă o reducere temporară a capacității de muncă în procent de 100%, fiind nevoit să lipsească de la muncă mai multe zile; se plătește de către INAIL începând cu a patra zi de absență de la locul de muncă;

- Renta pentru incapacitate permanentă (accidente de muncă ce au avut loc înainte de 25.07.2000);

- Indemnizația pentru diminuarea integrității psihofizice „danno biologico”(accidente de muncă ce au avut loc după data de 25.07.2000) - se acordă în cazul unei diminuări a integrității psihofizice de la 6% la 100% ca urmare a unui accident de muncă;

- Completarea rentei directe - acordată pentru perioada în care lucrătorul se supune unor tratamente necesare pentru recuperarea capacității de muncă;

- Renta de trecere pentru silicoza și azbestoza - în cazul lucrătorului care are una dintre aceste boli, prezintă o incapacitate de muncă de până la 80% și a abandonat locul de muncă pentru a nu se agrava boala;

- Indemnizația pentru asistență permanentă continuă - se acordă lucrătorului care are o incapacitate de muncă de 100%;

Prestații medicale: proteze (INAIL acordă periodic instrumente și mijloace tehnologice titularilor de rentă);

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Îngrijiri ambulatorii - în baza unor convenții încheiate cu Regiunile, INAIL poate organiza propriile spitale în teritoriu pentru a asigura îngrijiri medicale direct lucrătorilor accidentați; în aceste spitale accidentatul este asistat în toată perioada în care acesta prezintă o incapacitate temporară absolută de muncă.
Prestațiile economice acordate de INAIL urmașilor lucrătorilor decedați în urma unui accident de muncă

- Renta pentru urmași (art. 85, textul Unic DPR 1124/65). Cuantumul rentei reprezintă o cotă din retribuția anuală percepută de către victima accidentului de muncă, în anul anterior producerii accidentului.

Renta pentru urmași este acordată următoarelor categorii: soțului/soției (în procent de 50%); fiilor (20%); fiilor orfani de ambii părinți (40%, cu condiția ca aceștia să aibă maxim 18 ani / maxim 21 ani dacă sunt elevi de liceu sau școală profesională / maxim 26 de ani dacă sunt studenți / fără limită de vârstă dacă sunt inapți pentru prestarea unei activități de muncă. În cazul elevilor majori există condiția ca aceștia să fie în întreținere). Dacă lucrătorul decedat este necăsătorit și nu are copii, renta acordată reprezintă 20% și se acordă fiecărui părinte (natural sau adoptiv) cu condiția ca acesta să se fi aflat în întreținerea lucrătorului; fraților sau surorilor care locuiau împreună cu lucrătorul și se aflau în întreținerea acestuia, în limitele și condițiile stabilite pentru copii.

- Ajutorul pentru înmormântare: o prestație acordată urmașilor care au dreptul la rentă sau în lipsa acestora, celor care demonstrează că au suportat cheltuielile de înmormântare a lucrătorului (suma este recalculată anual prin intermediul unui decret ministerial).

- Acordarea unei sume din „Fondul de sprijinire a rudelor victimelor accidentelor grave de muncă”, creat prin art. 1, paragraful 1187, Legea nr. 296/27 decembrie 2006: se acordă aceluiași persoane care au dreptul la obținerea rentei pentru urmași.

116. Întrebare: Cum pot obține recunoașterea diplomei în Italia?

Răspuns: Pentru a obține recunoașterea dreptului de a exercita o profesie reglementată în Italia, în baza unei diplome obținute în România, este necesar să prezentați la autoritățile competente din acest Stat, o cerere însoțită de documentele necesare.

Atenție: Verificați dacă activitatea dvs. profesională este reglementată sau nu în România, pentru a ști cărei instituții din țara noastră, trebuie să vă adresați pentru a solicita eliberarea adevărului de conformitate cu directivele Uniunii Europene, necesară pentru întocmirea dosarului de recunoaștere a calificării profesionale în străinătate. Pentru informații suplimentare, puteți consulta: <http://www.cnred.edu.ro/#Adeverinte>

Autoritatea competentă din Italia pentru recunoașterea diplomei dvs., este:

- Ministerul Justiției, https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_2_4_1.page , pentru diplomele de: avocat, agrotehnician, agent de schimb, asistent social, biolog, chimist, tehnolog, alimentar, inginer agronom, contabil, contabil autorizat, consultant de muncă, geolog, expert agrar, expert industrial, inginer silvicultor, inginer civil, inginer industrial, inginer sisteme informatice, psiholog, tehnolog alimentar, ziarist.

- Ministerul Sănătății, <http://www.salute.gov.it/ProfessioniSanitariePubblico/> , pentru: profesii din domeniul sanitar: dentist, medic chirurg, oftalmolog, podolog, veterinar, farmacist, moașă, specialități paramedice, asistent

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

medical, asistent medical pediatru, fizioterapeut, dietolog, tehnician, logoped.

- Ministerul Dezvoltării Economice, <http://www.sviluppoeconomico.gov.it/index.php/it/per-il-cittadino/titoli-e-professioni> , pentru: instalarea sistemelor electrice/electronice, instalator hidraulic, instalator termic, instalarea sistemelor de transport a gazelor, instalarea echipamentelor de ridicat persoane, instalarea sistemelor antiincendiu, activități comerciale, vânzarea de alimente și băuturi, activități de deratizare, dezinsecție, manipularea mărfurilor, servicii de coafură, etc.
- Ministerul Educației Publice, Universității și Cercetării, <http://www.miur.gov.it/web/guest/riconoscimento-professione-docente> , pentru absolvenții școlilor și a instituțiilor de învățământ, de educație secundară și artistică, inclusiv conservatoarele, academiile și institutele superioare pentru industria artistică, arhitect, cercetător universitar, educator, învățător, profesor.

*Punctul național de contact al Italiei pentru recunoașterea diplomelor obținute în UE este: Departamentul pentru politici europene din cadrul Președinției Consiliului de Miniștri. Pentru informații suplimentare puteți vizita site-ul instituției: <http://www.politicheeuropee.it> sau puteți contacta instituția italiană la: email: Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Politiche Europee
Tel. (+39) 06 67795322 - 5210
e-mail: centroassistenzaqualifiche@politicheeuropee.it
Componenti: Giovanna Corrado, Lucia Monaco.*

Centrul Național de Recunoaștere și Echivalare a Diplomelor (www.cnred.edu.ro) este punctul național de contact pentru recunoașterea profesională în România, coordonator național pentru transpunerea Directivei 2005/36/EC privind recunoașterea calificărilor profesionale și coordonator delegat în cadrul Sistemului de Informare al Pieței Interne.

Ambasada României în Olanda

117. Întrebare: Cum poate un cetățean român să găsească de lucru în Olanda?

Răspuns: În Olanda locurile de muncă pot fi identificate prin intermediul:

- Agenției pentru Forța de Muncă și Asigurări Sociale - UWV. Instituția, nu numai că deține o rețea vastă de angajatori parteneri, dar oferă și posibilitatea căutării unui loc de muncă într-o bază de date proprie, care poate fi accesată online la următoarea adresă:

https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/home

De menționat că șansele cetățenilor români de a găsi un loc de muncă în Olanda prin intermediul UWV *WERKbedrijf* cresc dacă aceștia se înregistrează pe site-ul menționat mai sus ca și persoană în căutarea unui loc de muncă.

- Portalului european de ocupare EURES.

Eures este un portal întreținut de către Comisia Europeană, care are drept scop facilitarea liberei circulație a lucrătorilor în cadrul Spațiului Economic European. Portalul oferă posibilitatea căutării unui loc de munca, postării de

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

CV-uri și consilierea profesională din partea experților EURES. Pentru mai multe informații, consultați www.eures.europa.eu.

118. Întrebare: Care este procedura pentru angajarea legală în Olanda a unui cetățean român?

Răspuns: Începând cu data de 01.01.2014 accesul cetățenilor români la piața muncii din Olanda se face fără nici o restricție, aceștia beneficiind de aceleași drepturi ca și cetățenii olandezi, nemaifiind deci necesar un permis de muncă.

Totuși, pentru a putea lucra legal în Olanda, este nevoie să dețineți un cod numeric personal (*burgerservicenummer* BSN), ce vă va fi atribuit de către autoritățile olandeze după procedura de înregistrare la primărie.

Din punct de vedere legal, nu vă sunt necesare nici un fel de documente pentru a putea semna un contract de muncă în Olanda. Cu toate acestea, în momentul începerii lucrului, angajatorul vă va cere să prezentați un act de identitate valabil, în original. Angajatorul va verifica autenticitatea documentului și va păstra o copie a acestuia în evidențele sale. Permisul de conducere nu este considerat un act de identitate valabil. Acesta nu face nici o referire la naționalitatea dvs. și nu indică nici locul de rezidență. Solicitați întotdeauna un contract de muncă sub formă scrisă, redactat în limba română/maternă sau în engleză. Semnați contractul numai dacă ați înțeles ceea ce conține.

În cazul în care angajatorul dumneavoastră este o companie olandeză, acesta vă va plăti salariul, revenindu-i de asemenea obligația de plăti impozitul pe salariu pe care îl datorăți, precum și contribuțiile sociale. Sumele sunt reținute din salariul brut, virate către autoritățile olandeze și vor fi evidențiate în fișa de salariu pe care o veți primi lunar.

În situația în care doriți să munciți în Olanda prin intermediul unei agenții de ocupare temporară, aceasta trebuie să fie înmatriculată în Registrul Comerțului al Camerei de Comerț. Acest aspect poate fi verificat. Puteți de asemenea verifica dacă agenția este certificată (autorizată) de către Asociația Olandeză pentru Standardele Fundamentale ale Muncii, Stichting Normering Arbeid (SNA). Astfel, veți avea mai multă siguranță că veți munci prin intermediul unei agenții credibile. Pentru informații suplimentare consultați: www.kamervanakoophandel.nl și www.normeringarbeid.nl. O agenție de ocupare temporară poate fi membră a unei organizații profesionale din sectorul său de activitate. Aceasta verifică dacă membrii săi respectă contractul colectiv de muncă și stabilește criteriile de calitate pe care membrii săi trebuie să le îndeplinească. Pentru mai multe informații în acest sens consultați: www.abu.nl, www.nbbu.nl și www.via-eu.com. În cazul în care, ca lucrător temporar, sunteți plătit cu o sumă mai mică decât salariul prevăzut în contractul colectiv de muncă, trebuie să contactați SNCU (Fundatia pentru respectarea Contractului colectiv de muncă pentru lucrătorii temporari, www.sncu.nl / 0180-642530).

Majoritatea companiilor olandeze intră sub incidența unui contract colectiv de muncă (CAO). Contractul colectiv de muncă stabilește un set de norme cu aplicabilitate generală pentru întregul sector de activitate și vizează, printre altele: programul de lucru, valoarea salariului sau prima de vacanță. În cazul în care, într-un anumit sector de activitate nu există un contract colectiv de

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

muncă, angajatorul trebuie să se supună regulilor generale privind salariul minim și prima minimă legală pentru vacanță.

În Olanda, salariul minim diferă în funcție de vârsta angajatului. Astfel, pentru angajații cu vârsta sub 22 de ani, salariul minim este mai mic decât cel stabilit pentru cei ce depășesc această vârstă. Valoarea salariului minim se recalculează de două ori pe an (la 1 ianuarie și 1 iulie). Pentru informații suplimentare consultați: <https://www.government.nl/topics/minimum-wage/amount-of-the-minimum-wage> sau www.inspectieszw.nl.

Programul de muncă a fost stabilit prin Contractul Colectiv de Muncă (CAO) aplicabil sectorului în care prestați activitatea, precum și în Legea privind programul de lucru (Arbeidstijdenwet). În CAO-ul aplicabil dvs. se va preciza numărul de ore ce constituie un program integral de muncă (de regulă, 36, 38 sau 40 de ore). Orice perioadă lucrată peste acest număr de ore, reprezintă ore suplimentare. Pentru aceste ore este plătită o altă retribuire. De regulă, angajatorul nu vă poate permite să munciți mai mult de 48 ore pe săptămână. Ocazional, este permisă prestarea de ore suplimentare. Puteți lucra maximum 12 ore pe tură și maximum 60 de ore pe săptămână, niciodată mai mult. Aveți dreptul la una sau mai multe pauze scurte între acestea. Dacă lucrați în timpul nopții, în medie, nu puteți lucra mai mult de 40 ore pe săptămână. Pentru informații suplimentare consultați: www.inspectieszw.nl.

În Olanda este stabilit un număr minim de 20 de zile lucrătoare de concediu de odihnă pe an, pentru o slujbă cu normă întreagă. Prin CAO se poate stabili un număr mai mare de zile de concediu. Ca angajați ai unei companii olandeze, aveți dreptul, de asemenea, la o primă de concediu plătită de către angajator, cel puțin odată pe an. Ca și în cazul numărului de zile de concediu, valoarea primei poate fi stabilită prin CAO, dar nu poate fi mai mică decât minimul impus de lege.

În calitate de angajat, puteți deveni membru al unui sindicat. Acesta va reprezenta interesele dvs. în fața angajatorului. În plus, îi puteți cere informații sindicatului despre contractul colectiv de muncă, sprijin în completarea formularelor pentru impozit și asistență juridică în cazul în care vă confrunțați cu probleme. Pentru informații puteți contacta un sindicat, de exemplu Confederația Olandeză Sindicală FNV (www.fnv.nl) sau Federația Națională a Sindicatelor Creștine din Olanda CNV (www.cnv.nl).

Principiul egalității de tratament la locul de muncă presupune ca angajatorul dvs. să nu vă trateze diferit față de alți angajați din cauza religiei dvs., a principiilor sau convingerilor dvs. politice, a rasei, sexului sau naționalității dvs., a orientării sexuale, a stării civile, a vârstei, a unui handicap sau a unei boli cronice, a tipului de contract (pe durată determinată sau nedeterminată) și a normei de lucru (normă întreagă sau parțială). Principiul egalității de tratament se aplică tuturor aspectelor muncii dvs.

119. Întrebare: Ce trebuie să facă cetățeanul român după ce a sosit pe teritoriul Olandei pentru a sta legal în această țară?

Răspuns: Dacă plănuți să locuiți în Olanda mai mult de 4 luni, aveți obligația de a vă înregistra (*inschrijven*) la primăria municipiului (*gemeente*) de reședință în Registrul Bazei de date personale al municipalității (GBA). Unul dintre cele mai importante motive de a vă înregistra este faptul că veți primi astfel numărul BSN (*burgerservicenummer*- echivalentul codului numeric personal din România), care vă va facilita toate celelalte interacțiuni

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

administrative: deschiderea unui cont bancar, primirea salariului, analize și asigurări medicale, sau solicitarea de beneficii sociale.

În cele mai multe municipalități (*gemeente*), termenul de înregistrare este de 5 zile de la sosirea în Olanda. În cazul în care nu aveți fixată o adresă de reședință la data sosirii, vă puteți înregistra de îndată ce aveți un contract de închiriere semnat.

Pentru înregistrare veți fi nevoit să vă programați. Contactați primăria din orașul în care locuiți, și solicitați o programare pentru înregistrare a unui cetățean străin (*inschrijven vanuit het buitenland*). De obicei, veți primi confirmarea programării prin poștă sau e-mail, precum și o listă a documentelor necesare înregistrării. În general, această listă cuprinde:

- pașaportul sau cartea de identitate;
- contractul de închiriere;
- copie legalizată a certificatului de naștere;
- certificatul de căsătorie sau divorț dacă este cazul.

De menționat faptul că autoritățile olandeze acceptă documente oficiale în limbile olandeză, engleză, germană și franceză. Este deci de preferat, să aveți asupra dumneavoastră traduceri legalizate ale documentelor.

În situația în care veți locui în Olanda mai puțin de 4 luni, dar veți munci sau veți studia, aveți de asemenea obligația de a vă înregistra la autorități și de a obține numărul BSN.

Astfel, pentru o perioadă de ședere în Olanda mai mică de 4 luni, vă puteți înregistra ca locuitor temporar (nerezident). Vă puteți înregistra la una dintre cele 18 primării unde funcționează un ghișeu special în acest scop. În situația în care partenerul și copiii dvs. vor locui și ei în Olanda, se pot înregistra și aceștia. Mai multe informații referitoare la înregistrarea ca locuitor temporar (nerezident) sunt disponibile pe pagina de web www.government.nl/issues/foreign-nationalsworking-in-the-netherlands/residence-permits-and-the-registration-of-foreign-workers.

În cazul în care doriți să vă schimbați domiciliul, fie în același oraș, în alt oraș sau în România, și sunteți înregistrat ca rezident al Olandei, este obligatoriu să anunțați primăria din localitatea unde locuiți. Nu aveți această obligație în cazul în care sunteți înregistrat ca locuitor temporar (nerezident). În ambele cazuri vă veți păstra numărul BSN ce v-a fost alocat inițial, pentru vizite ulterioare în Olanda.

Datele de contact ale celor mai importante municipalități olandeze sunt:

Amsterdam

Telefon: 14 020 sau 020 255 29 09

Adresă web: <http://www.iamsterdam.com/en/local/official-matters/registration/registration>

Utrecht

Telefon: 030 286 00 00.

Adresă web: <http://www.utrecht.nl/city-of-utrecht/living/expat-center>

Rotterdam

Telefon: 14 010 sau 010 267 16 25.

Adresă web:

<http://www.rotterdam.nl/registrationinmunicipalpopulationregister>

Haga

Telefon: 14 070 sau 070 353 30 00

Adresă web: <http://www.denhaag.nl/en/residents/to/Overview-of-registration-procedures.htm>

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Groningen

Telefon: 14 050

Adresă web: <https://gemeente.groningen.nl/> .

Nijmegen

Telefon: 14 024

Adresă web: <https://afspraak.nijmegen.nl/InternetAfspraken/>

Eindhoven

Telefon: 14 040 sau 040 238 60 00.

Adresă web: <http://www.eindhoven.nl/producten/Verhuizen-vestiging-vanuit-het-buitenland.htm>

Ulterior obținerii numărului BSN, pentru a putea accesa servicii publice on-line oferite de către autoritățile olandeze, puteți aplica pentru DigiD (Identitate Digitală). Aceasta constă într-un nume de utilizator și o parolă pe care le veți alege dumneavoastră în cadrul procesului de înregistrare pe site-ul <https://www.digid.nl/en/> .

120. Întrebare: Dacă un cetățean român se mută în Olanda are dreptul la prestații din partea sistemului de securitate socială olandez?

Răspuns: Conform articolului 1 din Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, cetățenii statele membre care sunt rezidenți într-un stat membru și care se află sau s-au aflat sub incidența legislației unuia sau mai multor state membre, precum și membrii de familie și urmașii acestora beneficiază de prestațiile sociale din statele membre în care se află.

Articolul 3 din Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004, enumeră prestațiile sociale la care sunt îndreptățiți cetățenii statele membre:

- prestațiile de boală, indemnizațiile de maternitate și de paternitate asimilate;
- prestațiile pentru limită de vârstă, de urmaș și indemnizațiile de invaliditate;
- prestațiile în cazul unor accidente de muncă și boli profesionale;
- ajutoarele de deces;
- prestațiile de pensionare anticipată;
- ajutoarele de șomaj;
- prestațiile familiale;
- prestațiile speciale în numerar, de tip necontributiv, care nu pot fi „exportate” în temeiul articolului 70 din Regulamentul privind coordonarea sistemelor de securitate socială.

Este de precizat faptul că normele de coordonare europeană cuprinse în regulamentul menționat se aplică doar prestațiilor de securitate socială, nu și celor de asistență socială.

121. Întrebare: Care sunt condițiile pentru acordarea indemnizației de șomaj de către sistemul olandez de șomaj?

Răspuns: Pentru a putea beneficia de ajutorul de șomaj (WW uitkering), cetățenii români pot opta pentru depunerea unei cereri on-line (UWV WERKberdift) sau pentru deplasarea personală la centrul local al Agenției pentru Forță de Muncă și Asigurări sociale. Pentru datele de contact ale centrelor locale, vizitați următoarea pagina web:

https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/contact/vestiging-zoeken?redirect=/werk_nl/werknemer/contact/werkplein

Durata și valoarea beneficiului

Durata ajutorului de șomaj depinde de perioada lucrată înainte de a rămâne fără un loc de muncă. Ca și regulă generală, fiecare an de muncă în Olanda, vă dă dreptul la o lună de ajutor de șomaj, cu o durată minimă de trei luni și maximă de 38 de luni (trei ani și două luni). Valoarea ajutorului de șomaj este calculată în raport de ultimul salariu avut în Olanda. În primele două luni aceasta este de 75% din ultimul salariu, urmând ca din luna a 3-a să scadă la 70%. Începând cu anul 2015, valoarea ajutorului de șomaj a fost plafonată la o sumă maximă de 197 EURO pe zi.

Obligații și cerințe

De îndată ce începeți să primiți ajutorul de șomaj, aveți obligația să vă căutați un nou loc de muncă. Ca urmare, este esențial să dovediți că ați aplicat pentru un nou loc de muncă. Modalitatea prin care veți face dovada, precum și frecvența cu care va trebui să aplicați va fi convenită împreună cu un consilier personal pe probleme de muncă ce vă va fi repartizat de către UWV.

Pentru a fi eligibil să primiți ajutorul de șomaj, trebuie să fi lucrat cel puțin 26 de săptămâni din ultimele 36 de săptămâni. În cazul în care îndepliniți doar această condiție minimă, veți fi îndreptățit să primiți ajutor de șomaj de până la maximum trei luni.

Dacă, în schimb, îndepliniți și condiția referitoare la anii lucrați înainte de a rămâne fără loc de muncă, conform căreia ați muncit minimum 52 de zile în fiecare an, pe perioada a 4 din ultimii 5 ani calendaristici, puteți beneficia de o perioadă mai are de acordare a ajutorului de șomaj. Mai exact, vi se va acorda o lună de ajutor de șomaj pentru fiecare an în care ați fost angajat.

Începând cu 1 iulie 2015, guvernul olandez a făcut câteva modificări în ceea ce privește sistemul de șomaj. Cele mai importante dintre acestea, includ:

Obligația de a munci, după 6 luni de șomaj

Persoanele care primesc ajutor de șomaj, sunt obligate ca să accepte orice ofertă de muncă după 6 luni, indiferent de funcție sau salariu.

Realizarea de venituri pe perioada șomajului

Persoanele care lucrează pe perioada cât primesc ajutorul de șomaj, vor avea dreptul de a păstra 30% (brut) din veniturile realizate. Această modificare are drept scop încurajarea a cât mai mult persoane care primesc ajutor de șomaj să-și găsească un loc de muncă.

122. Întrebare: Cum se poate obține alocația pentru copil din partea sistemului de securitate socială olandez?

Răspuns: Toate persoanele care locuiesc sau lucrează legal în Olanda au dreptul la alocație de stat pentru copiii (Kinderbijslag) cu vârsta până în 18 ani, pentru acoperirea costurilor legate de creșterea acestora. Instituția publică prin care se acordă alocația este Banca de Asigurări Sociale (Sociale Verzekeringsbank, SVB).

În cazul în care, copilul dumneavoastră se naște în Olanda, Banca de Asigurări Sociale vă va transmite, de regulă în termen de 2 până la 4 săptămâni de la înregistrarea copilului în baza de date a municipalității, formularul de completat în vederea obținerii alocației. Ulterior, îl puteți retransmite prin poștă, sau on-line utilizând contul dumneavoastră DigiD.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

În situația în care copilul dumneavoastră minor vă însoțește în Olanda, va trebui să solicitați personal formularul de la un centru regional al Băncii de Asigurări Sociale.

Statul olandez plătește alocația de stat la fiecare trei luni, respectiv în lunile ianuarie, aprilie, iulie și octombrie.

Cuquantumul alocației este stabilit în funcție de vârsta copilului. Astfel, potrivit legislației olandeze, acesta crește la împlinirea vârstei de 6 și 12 ani.

Începând cu 1 ianuarie 2018, cuantumul stabilite pe trimestru pentru fiecare copil sunt următoarele:

- pentru copiii cu vârsta cuprinsă între 0 și 5 ani, se acordă 201,05 € /copil
- pentru copiii cu vârsta cuprinsă între 6 și 11 ani, se acordă 244,13 € /copil
- pentru copiii cu vârsta cuprinsă între 12 și 17 ani, se acordă 287,21 € /copil

Datele de contact ale Băncii de Asigurări Sociale (Sociale Verzekeringsbank, SVB) sunt următoarele:

Telefon: General +31 (0)75 655 1000

Telefon: Alocație pentru copii +31 (0)75 655 1020

www.svb.nl

123. Întrebare: La ce vârstă se poate ieși la pensie în Olanda?

Răspuns: Sistemul de pensie olandez este recunoscut ca fiind unul dintre cele mai performante din Europa, și asta datorită diversității surselor de finanțare, a acurateții în calcularea costurilor contribuțiilor și distribuirii echitabile a acestora.

Actualmente, vârsta de pensionare în Olanda este de 66 de ani, însă aceasta va crește din anul 2021 la 67 de ani, urmând ca începând cu anul 2022 să fie corelată cu indicele speranței de viață.

Sistemul de pensii olandez este alcătuit din trei piloni care, împreună, determină valoarea pensiei atunci când îndepliniți condițiile de pensionare.

Pensia de stat, sau pensia AOW (*basispensioen*) se plătește începând cu vârsta de 65 de ani și este un sistem de plată de bază care poate ajunge lunar până la 70% din valoarea salariului minim pe economie. Suma care se acordă în cadrul acestui pilon depinde de valoarea contribuțiilor pe care le-ați virat către statul olandez și de perioada în care ați fost angajat. Pentru fiecare an în care o persoană a fost asigurată în cadrul sistemului național de pensii, aceasta va primi 2% din valoarea pensiei acordată de stat.

Este important de știut faptul că pensia de stat asigură resurse financiare limitate, iar acestea trebuie suplimentate cu sume din Pilonul 2, Pilonul 3 sau ambele.

Pensia de stat (AOW) se plătește prin intermediul Băncii de Asigurări Sociale, iar informații suplimentare se pot obține accesând site-ul instituției, la adresa

www.svb.nl

124. Întrebare: Cum poate avea acces la sistemul asigurărilor de sănătate din Olanda un cetățean român?

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Răspuns: În Olanda, trebuie să vă înregistrați la un agent de asigurări de sănătate. Chiar dacă nu locuiți în Olanda, dar lucrați și plătiți taxe aici, trebuie să încheiați o poliță de asigurare de sănătate. Această condiție se aplică și în cazul în care aveți o poliță de asigurare de sănătate valabilă în România, dar lucrați în Olanda. Dacă lucrați, soțul/soția și copiii dvs. (dacă nu au venituri proprii) pot primi îngrijiri medicale în România, în baza asigurării valabile în Olanda.

Agenții de asigurări de sănătate

Aveți posibilitatea de a vă alege singur agentul de asigurări de sănătate cu care veți încheia polița de asigurare de sănătate. Este posibil ca angajatorul dvs. să fi întocmit o asigurare colectivă de sănătate care să stipuleze condiții avantajoase pentru angajați, caz în care puteți adera și dvs. la aceasta. Pentru mai multe informații, adresați-vă angajatorului dvs. Orice agent de asigurări de sănătate are obligația de a vă accepta ca asigurat în baza opțiunii dvs. pentru așa-numitul pachet de bază. Pachetul de bază asigură toate serviciile medicale esențiale. Vârsta sau starea dvs. de sănătate nu sunt luate în considerare. Serviciile medicale asigurate de pachetul de bază sunt aceleași în cazul tuturor agenților de asigurări de sănătate. Însă felul în care sunt oferite aceste servicii medicale și valoarea contribuțiilor plătite pot să difere.

Pentru asigurarea de sănătate, veți plăti o contribuție lunară agentului dvs. de asigurări de sănătate.

Această contribuție presupune parcurgerea următorilor pași:

- Asiguratul îi achită lunar agentului său de asigurări de sănătate o contribuție sub forma unei sume fixe. Este posibil ca angajatorul să deducă valoarea acestei contribuții din salariu, pentru a o achita agentului de asigurări de sănătate.
- Toți cei care încheie o poliță de asigurare de sănătate trebuie să plătească și o contribuție procentuală din salariu. Angajatorul este obligat să restituie această sumă în întregime. Detaliile le veți găsi pe fluturașul de salariu. Dacă sunteți liber profesionist, atunci nu aveți angajator și trebuie să achitați singur contribuția de asigurări de sănătate.

Indemnizația pentru ocrotirea sănătății

Indemnizația pentru ocrotirea sănătății a fost introdusă datorită faptului că nu toată lumea își permite să achite contribuția de asigurări de sănătate. Aceasta acoperă o parte din valoarea contribuției și poate fi solicitată la Administrația Fiscală. Dacă sunteți sau nu eligibil pentru plata acestei indemnizații depinde de valoarea veniturilor dvs. Cu cât sunt mai mici veniturile, cu atât este mai mare indemnizația. Mai multe informații veți găsi pe site-ul web www.toeslagen.nl.

125. Întrebare: Ce drepturi au lucrătorii români detașați în Olanda?

Răspuns: Dacă sunteți salariat al unei companii, iar angajatorul dumneavoastră vă detașează pentru o perioadă de timp (maximum 24 de luni), acesta este obligat să respecte, pe toată durata detașării, normele de bază în materie de protecție a salariaților valabile în țara gazdă, în cazul de față Olanda, inclusiv cele referitoare la:

- perioadele minime de repaus

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- timpul maxim de lucru
- durata minimă a concediilor anuale cu plată
- salariul minim - indemnizațiile specifice detașării (cum ar fi diurnele) sunt considerate a fi parte din salariul minim, cu excepția cazului în care plătiți aceste indemnizații în rambursarea costurilor suportate în mod efectiv de către personalului detașat (cum ar fi cazarea și cheltuielile de călătorie)
- măsurile de protecție pentru femei însărcinate și femeile cu copii
- egalitatea de tratament între bărbați și femei.

În ceea ce privește sistemul de securitate socială aplicabil salariaților detașați, veți rămâne do afiliat la sistemul de securitate socială din țara de origine, dar veți avea nevoie de formularul A1 (fostul formular E 101). Acesta vă atestă, dumneavoastră și membrilor de familie pe care îi aveți în întreținere, continuitatea afilierii la sistemul de asigurări sociale din țara de origine timp de maximum 2 ani.

- Dacă sunteți angajat, asigurați-vă că angajatorul vă pune la dispoziție formularul A1.

Pe durata șederii în Olanda, trebuie să fiți în măsură să le prezentați autorităților, în orice moment, **formularul A1**. Dacă nu îl puteți prezenta, s-ar putea să trebuiască să plătiți contribuții la sistemul din țara gazdă. Pe de altă parte, dacă aveți un formular A1 valabil, autoritățile țării gazdă sunt obligate să îl recunoască.

126. Întrebare: Ce trebuie să facă un cetățean român pentru a-i fi respectate drepturile dacă angajatorul l-a concediat fără motiv sau nu i-a plătit salariul la timp?

Răspuns: În cazul în care sunteți victima unui abuz din partea angajatorului dumneavoastră, manifestat prin concediere fără motiv, neplata salariului, salariu sub limita acceptabilă, condiții de lucru grele și periculoase, înșelăciune, intimidare, restrângerea libertății de mișcare și a independenței față de angajator, trebuie să anunțați de urgență autoritățile competente. Puteți sesiza Inspekția Muncii din Olanda (Inspectoratului SZW) la numerele de telefon 0800 - 5151 sau 70 - 333 56 78. De asemenea, vă puteți adresa Ambasadei României în Regatul Țărilor de Jos pentru asistență. Detaliile de contact le puteți găsi pe site-ul de internet <http://haga.mae.ro/>.

127. Întrebare: Cum este reglementată activitatea de lucrător independent?

Răspuns: Pentru activarea ca independent sau pentru pornirea unei afaceri proprii, este necesar să vă înscrieți la Camera de Comerț (www.kamervankoophandel.nl). Dacă veți lucra în Olanda ca persoană fizică autorizată, este necesar să solicitați eliberarea Declarației referitoare la lucru (VAR) la Serviciul de impozite olandez (www.belastingdienst.nl). Prin această declarație serviciul de impozite atestă situația dvs. de lucrător. În unele cazuri serviciul de impozite vă califică totuși ca angajat. În acest caz, cei pentru care executați comenzi de lucru trebuie să plătească impozitele și asigurările sociale pentru dvs. Atunci când lucrați ca persoană fizică autorizată trebuie să vă îngrijiți personal de plata impozitelor și taxelor. În fiecare an, înainte de 1 aprilie, trebuie să declarați cât ați câștigat în anul anterior. Pentru informații

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

suplimentare, consultați Serviciul de impozite (www.belastingdienst.nl) sau telefon 0800-05423 / 0031-0-55-538.5385)

128. Întrebare: Cum se realizează transferul pensiilor în Olanda?

Răspuns: Aderarea României la Uniunea Europeană a impus renunțarea la clauzele de reședință (ședere obișnuită) în cazul beneficiarilor stabiliți pe teritoriul statelor membre ale Uniunii Europene (UE) și, ulterior, ale Spațiului Economic European (SEE). Potrivit legislației comunitare în vigoare, persoana care are dreptul la pensii și la ajutoare de deces, dobândite potrivit legislației române, va beneficia de aceste prestații chiar dacă locul său de ședere obișnuită este stabilit pe teritoriul altui stat membru al UE, SEE și Elveția.

De asemenea, pentru a asigura egalitatea de tratament între toți beneficiarii sistemului public de pensii și luând în considerare solicitările venite din partea celor care nu au domiciliul pe teritoriul unui stat membru al UE, SEE și Elveția și nici nu își pot desemna un mandatar cu domiciliul pe teritoriul României, a fost prevăzută posibilitatea plății drepturilor convenite din sistemul public și pe teritoriul statelor extracomunitare.

În vederea asigurării exportului prestațiilor pe teritoriul statului de domiciliu (de ședere permanentă), titularul drepturilor de pensie fie transmite detaliile bancare (numele așa cum este înregistrat la bancă, denumirea băncii, adresa băncii, cod de identificare bancară - BIC/SWIFT, număr de cont bancar internațional - IBAN), prin intermediul instituției de asigurări sociale de la locul de ședere permanentă, fie completează declarația de transfer în străinătate al drepturilor convenite beneficiarilor sistemului public de pensii și o depune la sediul casei teritoriale de pensii, personal sau prin mandatar desemnat cu procură specială în acest sens, emisă conform legii, însoțită de un document care confirmă detaliile bancare și de o copie a actului de identitate al titularului care atestă locul de ședere permanentă. Transmiterea declarației de transfer în străinătate al drepturilor convenite și a documentelor care o însoțesc se poate face prin poștă, la sediul casei teritoriale de pensii sau prin e-mail, scanate, la adresa electronică oficială a casei teritoriale de pensii, postate de instituția menționată pe site-ul acesteia.

Formularele necesare în vederea realizării transferului pensiei în Olanda, pot fi descărcate de pe site-ul Casei Naționale de Pensii Publice, <https://www.cnpp.ro/>.

129. Întrebare: Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

Răspuns: Nu aveți nevoie de o diplomă separată sau de un permis, în scopul de a exercita o profesie sau de a vă stabili o afacere în Olanda. Cu toate acestea, practicarea anumitor profesii, este permisă doar în cazul în care se îndeplinesc cerințe specifice. Există profesii reglementate și profesii care fac obiectul unor cerințe de competență profesională.

Profesiile reglementate în Olanda

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

O profesie reglementată este aceea a cărei practicare este permisă de legislația olandeză doar persoanelor care dețin anumite diplome specifice. Pe site-ul Nuffic.nl, puteți găsi o [listă a profesiilor reglementate în Olanda](#), pentru fiecare domeniu de activitate.

Recunoașterea diplomelor și a calificărilor profesionale.

Acordurile europene cu privire la [recunoașterea reciprocă a diplomelor](#) și calificărilor profesionale oferă acces la profesiile reglementate în alte state membre UE.

[Punctul național de contact](#) din cadrul NUFFIC vă poate informa, la solicitarea dvs., asupra diplomei sau certificatului de calificare profesională pe care le dețineți, precum și asupra posibilității de acces la una din profesiile reglementate.

[NUFFIC](#) este Organizația pentru Cooperare Internațională din Olanda în domeniul învățământului superior. Credențialele dvs. pot fi de asemenea, evaluate de către [IDW](#) (Evaluare Internațională a Credențialelor).

Cardul profesional european

Dacă sunteți calificat ca asistent medical general, farmacist, fizioterapeut, agent imobiliar sau de ghid montan, [puteți aplica pentru un card profesional european](#) (EPC), ce vă va fi oferit de către Comisia Europeană. Acest card este un certificat electronic, care funcționează prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne (IMI) și simplifică procedura pentru obținerea de calificări profesionale recunoscute într-o altă țară a UE.

Profesii care fac obiectul cerințelor de competență profesională

- În plus față de profesiile reglementate, există profesii care fac obiectul unor cerințe de competență profesională. Unele dintre aceste profesii sunt:
- personalul din sectorul îngrijirii copiilor
- agenții de pază din sectorul hotelier și catering
- agenții de pază privați și detectivii particulari
- șoferii de autobuz și camion
- echipajul navelor maritime
- arhitecții și urbanisții
- furnizorii de servicii financiare
- executorii judecătorești
- sectorul medical
- instructorii auto

Consulatul General al României din Dubai

130. Întrebare: Cum poate un cetățean român să găsească de lucru în E.A.U. și în ce domenii sunt cele mai multe oferte?

Răspuns: Cea mai răspândită metodă de a găsi o slujbă în Emiratele Arabe Unite este apelarea la site-urile de recrutare online. Printre cele mai populare se numără <http://www.gulftalent.com/>, <http://www.bayt.com/>, www.bacdubai.com/profile.html. Alte site-uri mai specializate sunt www.emiratesgroupcareers.com (companii aeriene, IT, servicii medicale) sau

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

www.emiratesservices.com (servicii petroliere). Mai pot fi accesate direct paginile de cariere ale companiilor din domeniul dumneavoastră de activitate sau puteți apela la recomandările unor persoane deja angajate în companiile vizate. Alte informații utile despre ofertele de locuri de muncă mai puteți găsi în presa scrisă, locală sau națională. De asemenea, puteți apela la agenții de recrutare din România sau din E.A.U.

Domeniile în care se înregistrează cei mai mulți angajați români sunt: industria ospitalității (hoteluri, restaurante, cluburi), transport aerian de pasageri, sectorul bancar, imobiliare, telecomunicații, industria petrolieră. În general, în sectoarele industriale angajații români sunt specialiști cu înaltă calificare. Practic, nu există cetățeni români angajați în sectorul construcțiilor, țări precum India (2,6 milioane rezidenți în EAU), Pakistan (1,2 milioane rezidenți în EAU), Bangladesh (700.000 rezidenți în EAU) asigurând o mână de lucru ieftină și mai bine adaptată la condițiile climatice dure, (vara temperaturile pot trece de 50 grade Celsius).

131. Întrebare: Care sunt actele necesare pentru angajarea unui cetățean roman în Emiratele Arabe Unite?

Răspuns: Pentru a munci și a locui în E.A.U. aveți nevoie de un permis de muncă emis de Ministerul Resurselor Umane și al Emiratizării și de o viză de muncă. Odată ce ați semnat un contract de muncă cu un agajator din E.A.U. de regulă acesta vă va facilita obținerea acestor acte și va deveni “sponsorul” dumneavoastră prin depunerea unei garanții financiare pentru dumneavoastră în contul ministerului Resurselor Umane. Viza de muncă în E.A.U. se acordă de regulă pe o perioadă de doi ani, se reînnoiește periodic, iar obținerea ei este condiționată de efectuarea unui examen medical care cuprinde inclusiv analize ale sângelui. Depistarea unor boli precum TBC, hepatita B și C, HIV/SIDA sau sifilis duce la respingerea acordării vizei pentru cei care intră pentru prima dată ca lucrători în E.A.U. Incepand cu 4 februarie 2018, conform hotărârii nr.8 /2017 a Consiliului de Miniștri din EAU, persoanele care solicita o viză de muncă în EAU sunt obligate să prezinte cazierul (good conduct certificate), cu care să demonstreze că nu au condamnări penale. Aplicații trebuie să obțină cazierul din țara de origine sau din țara de rezidență, în cazul în care au locuit în străinătate în ultimii 5 ani. Cazierul trebuie avizat atât de misiunile EAU din străinătate (sau de centre de atestare ale Ministerului de Externe din EAU , în cazurile unde funcționează aceste centre, pe baza unor tratate), cât și de Ministerul Afacerilor Externe și Cooperării Internaționale din E.A.U. Rezidenții din Dubai, care au o perioadă mai mare de 5 ani de ședere în EAU, pot aplica online pentru obținerea certificatului, la Poliția Dubai, contra unei taxe de 220 AED, autentificându-se cu numărul ID-ului de rezidență. Link-ul poliției Dubai pentru procesarea certificatelor este

[#DubaiPoliceWebsite](#)

[https://www.dubaipolice.gov.ae/wps/portal/home/services/goodconductcertificatescatalog ...](https://www.dubaipolice.gov.ae/wps/portal/home/services/goodconductcertificatescatalog...)

Persoanele implicate în cazuri financiare, cum ar fi împrumuturi nerambursate la termen sau descoperiri de cărți de credit, pot solicita totuși certificatul, demonstrând că vor să își plătească datoriile, prezentând acorduri cu creditorii.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Certificatul va fi solicitat numai lucrătorilor străini din Emirate, nu și persoanelor aflate în întreținerea acestora.

Cetățenii români au posibilitatea de a intra în Emirate cu o viză turistică și de a încerca să-și găsească de lucru pe perioada valabilității vizei. Această metodă nu este recomandabilă pentru că presupune riscuri financiare mari din cauza nivelului ridicat al chiriilor din EAU și a duratei de procesare a actelor. Viza turistică pentru cetățenii români are o durată de valabilitate de 90 de zile, cu posibilitatea efectuării unor intrări multiple într-o perioadă de 180 de zile.

132. Întrebare: În ce condiții se poate anula un permis de muncă?

Răspuns : Permisul de muncă se poate anula în trei cazuri:

- Dacă posesorul permisului de muncă rămâne neangajat pe o perioadă care depășește trei luni consecutive.
- Dacă angajatul nu mai reușește să îndeplinească una sau mai multe dintre condițiile de bază cerute la acordarea permisului.
- Dacă ministerul Resurselor Umane și al Emiratizării constată că un cetățean emiratez neangajat este calificat să îl înlocuiască pe angajatul străin. În acest caz angajatul străin va continua lucrul până la data terminării contractului său de muncă sau până la data expirării permisului de muncă, oricare se produce mai devreme. Cetățenilor Emiratelor Arabe Unite li se garantează prin lege dreptul la muncă, așa că aceștia au prioritate la angajare.

În ordinea priorităților la angajare urmează cetățenii celorlalte state arabe, apoi cetățenii celorlalte naționalități. Companiile sunt obligate prin lege ca să aibă un anumit procent din totalul angajaților cetățeni emiratezi, procentul respectiv fiind stabilit prin ordin al ministerului pentru fiecare sector în parte.

133. Întrebare: Ce condiții trebuie îndeplinite pentru ca soția/soțul angajatului străin din E.A.U. să primească viza de rezidență?

Răspuns: Prima condiție este ca salariul lunar al soțului/soției care are contract de muncă să fie mai mare de 4.000 AED sau 3.000 AED cu asigurarea cazării. Regulile de acordare a vizei pentru familiile rezidenților s-au schimbat în luna mai 2016. Astfel, unele profesii, cum ar fi cea de curier, șofer de autovehicule ușoare, mecanic de întreținere, nu sunt eligibile pentru acordarea vizei, iar altele au șanse mici. Viza se obține de la General Directorate of Residency and Foreigners Affairs (GDRFA), http://dnrd.ae/en/customer_care/pages/contactus.aspx, după aprobarea unei aplicații online a solicitanților. Printre actele necesare se numără certificatul de căsătorie în original, atestat de ambasada E.A.U. în România și de Ministerul de Externe din E.A.U., dacă este cazul, certificatele de naștere ale copiilor în original, atestate de ambasada E.A.U. din România și de Ministerul de Externe din E.A.U., numărul de telefon pentru solicitările de atestare fiind + 97150-5383545.

De asemenea, sunt necesare pașaportul și actele emirateze în original ale soțului angajat, contractul de muncă al acestuia, contractul de închiriere a unei locuințe, contractul de furnizare a energiei electrice pentru chiriaș, fotografiile ale solicitanților de viză pe un fundal alb, copii color ale pașapoartelor

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

soției/soțului. Pentru o viză de rezidență cu o durată de doi ani se percepe o taxă de 310 dirhami, iar taxa de deschidere a dosarului este de 210 dirhami. Emiratele Arabe Unite nu recunosc parteneriatele civile, deci cuplurile care solicită viză trebuie să aibă încheiată o căsătorie legală în țara de origine. Amănunte suplimentare găsiți și pe http://www.visaprocess.ae/details.php?page=family_visa_entry.

134. Întrebare: Dacă un cetățean român se mută în Emiratele Arabe Unite are dreptul la prestații sociale?

Răspuns: În Emiratele Arabe Unite salariile din mediul privat nu sunt purtătoare de contribuții pentru fondurile de șomaj și de pensii, deci nu există ajutor de șomaj, alocație pentru copii, pensie reglementată de stat etc. Dacă vă pierdeți locul de muncă în E.A.U. aveți la dispoziție trei luni pentru a vă reangaja. După această perioadă permisul de muncă se va anula și se pierde implicit și dreptul de ședere în E.A.U.

În privința pensiilor, aveți posibilitatea să contribuiți la sisteme private de pensii sau să obțineți pachete salariale. De asemenea, dacă ați lucrat mai mulți ani în România sau în altă țară U.E., este recomandat să continuați să plătiți, eventual printr-un mandatar, contribuții la sistemul public de pensii din România, pentru a evita "înghețarea" stagiului de contribuții. Cu un stagiul de contribuții mai mare se va obține și o pensie mai mare, iar nivelul acestor contribuții poate fi stabilit de dumneavoastră.

135. Întrebare : Care este modalitatea de acces la sistemul de asigurări de sănătate din Emiratele Arabe Unite?

Răspuns : Începând cu 30 iunie 2016 toți cetățenii străini rezidenți în Emiratele Arabe Unite sunt obligați, prin lege, să dețină o asigurare de sănătate. Sistemul în care aceștia sunt înscriși în Dubai se numește I.S.A.H.D. (Insurance System for Advancing Healthcare in Dubai), care înseamnă "fericire" în arabă. Asigurările de sănătate ale angajaților sunt plătite de angajator iar companiile nu au voie să deducă din salariul angajaților contravaloarea asigurărilor acestora. Cetățenii români angajați în E.A.U. care au venit în această țară însoțiți de membri ai familiei trebuie să verifice în contractul de muncă dacă asigurarea lor de sănătate acoperă și asigurarea soției/soțului și a copiilor. În caz contrar, în calitate de "sponsori" ai acestora, trebuie să încheie și pe numele lor asigurări de sănătate. Costul anual al unei asigurări de sănătate care acoperă pachetul de bază de servicii medicale este cuprins între 500 și 700 AED. 1 AED = 1,1 RON.

136. Întrebare: Care este programul normal de lucru și care sunt sărbătorile legale în EAU?

Răspuns : Pentru un adult durata normală de lucru este de opt ore pe zi, timp de șase zile pe săptămână, adică un maxim de 48 ore pe săptămână. Ziua liberă este vineri. Prin decizia ministrului muncii, în anumite sectoare precum hoteluri, restaurante, societăți comerciale numărul de ore lucrate pe zi poate crește la nouă. În perioada lunii de Ramadam, numărul de ore lucrate pe zi se

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

reduce cu două. Multe contracte de muncă pentru cetățenii non E.A.U. prevăd acordarea a două zile libere pe săptămână, vineri și sâmbătă.

Fiecare angajat va primi zile libere cu plata completă cu ocazia următoarelor sărbători:

- Anul Nou Hirja (islamic) - o zi (2 octombrie),
- Anul Nou creștin - o zi,
- Eid Al Fitr - două zile, numai pentru angajații sectorului public,
- Eid Al Adha și ziua Waqfa- trei zile,
- Ziua de naștere a Profetului (11 decembrie) - o zi,
- Ziua Înălțării - o zi,
- Ziua Națională a E.A.U. (2 decembrie) - o zi.

Data anumitor sărbători se stabilește în funcție de ciclul lunar.

137. Întrebare: Ce trebuie să facă un cetățean român pentru a-i fi respectate drepturile dacă angajatorul din E.A.U. l-a concediat fără motiv sau nu i-a platit salariul la timp sau i-a reținut nejustificat bani din salariu?

Răspuns : În cazul în care există o dispută între angajat și angajator, angajatul poate depune o plângere la ministerul muncii din emiratul în care este înregistrată compania angajatorului. Plângerea trebuie depusă în scris la departamentul de reclamații din cadrul ministerului respectiv, aceasta trebuie să conțină un rezumat al faptelor, calcularea sumei datorate și trebuie însoțită de o copie a contractului de muncă. Taxa de înregistrare la minister este de 100 AED.

Angajatul va fi chemat să își prezinte cazul biroului de muncă din cadrul ministerului, care trebuie să facă o recomandare pentru rezolvarea acestuia în termen de două săptămâni de la data la care este depusă cererea. În cazul în care angajatul sau angajatorul nu acceptă soluția recomandată de către minister, dosarul complet va fi înaintat unei instanțe de judecată. Într-un astfel de caz, ministerul va emite un rezumat al faptelor cauzei, precum și un memorandum, împreună cu recomandarea sa și argumentele invocate de către ambele părți. În termen de trei zile de la data primirii cererii, instanța va programa o audiere și va solicita celeilalte părți să aprofundeze această chestiune.

În Dubai angajații pot depune plângeri împotriva angajatorilor, online, pe adresa ministerului Resurselor Umane și Emiratizării din E.A.U. la <http://www.mohre.gov.ae/MOLWebsite/en/home.aspx>. Ministerul poate încerca o rezolvare amiabilă a cazului, recomandând o soluție celor două părți. Dacă una sau ambele părți nu sunt de acord cu soluția propusă de minister, cazul va merge la o instanță specializată (Labour Court) însoțit de observațiile ministerului. Evoluția soluționării petițiilor se poate urmări online folosind numărul cardului de angajat. Există și un call center pentru probleme de muncă al cărui număr este 800 665.

În cazul conflictelor colective de muncă procedura este următoarea: angajații îi vor prezenta în scris angajatorului cererile sau plângerile lor, depunând o copie și la ministerul Resurselor Umane și Emiratizării. Angajatorul le va răspunde

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

angajaților în termen de șapte zile, tot în scris, depunând, la rândul lui, o copie la ministerul Resurselor Umane. Dacă angajatorul nu răspunde sau răspunsul său nu pune capăt disputei, un departament al ministerului va încerca rezolvarea amiabilă a conflictului. Dacă departamentul nu reușește acest lucru în termen de zece zile, se va apela la o Comisie de Arbitraj. În ultimă instanță se va forma o Comisie Supremă de Arbitraj, condusă de ministrul Resurselor Umane și din care va face parte și un judecător de la Curtea Federală Supremă de Justiție.

De asemenea, cetățenii români pot apela, pentru consiliere și sprijin, la atașatul pe probleme de muncă și sociale din cadrul Consulatului General al României din Dubai. În Emiratele Arabe Unite organizațiile sindicale sunt interzise, iar îndemnul la grevă poate constitui un motiv de concediere.

138. Întrebare: Ce se întâmplă în cazul demisiei unui angajat în timpul perioadei de probă?

Răspuns: Angajatorul trebuie să plătească angajatului toate salariile și beneficiile prevăzute în contractul de muncă și acumulate în perioada de probă. Din aceste sume angajatorul este îndreptățit să rețină eventualele datorii ale angajatului. Conform legii muncii, dacă angajatul și-a dat demisia fără motiv sau fără un motiv justificat, angajatorul nu mai este obligat să-i plătească acestuia contravaloarea biletului de avion pentru reîntoarcerea în țara de origine. Angajatorului îi este interzis prin lege să solicite angajatului demisionar contravaloarea procesării vizei de lucru, costul examenului medical al angajatului sau alte cheltuieli legate de angajarea sa. Dar multe contracte de muncă din E.A.U. includ clauze care prevăd plata unor compensații financiare către angajator în cazul demisiei angajatului în perioada de probă. Din acest motiv e recomandabil ca, înainte de semnare, contractul de muncă să fie citit cu atenție, în întregime.

139. Întrebare: Cum e reglementată recunoașterea diplomelor în EAU și ce acte sunt necesare pentru a obține certificate românești de naștere sau de căsătorie ?

Răspuns: Documentele emise de autoritățile E.A.U. și care se doresc a fi legalizate la Consulatul României din Dubai trebuie legalizate anterior la MOFA Dubai, <https://www.mofa.gov.ae/EN/Pages/default.aspxr>.

Documentele emise de către misiunile diplomatice sau de către alte state trebuie să dețină legalizarea statului emitent și legalizarea MOFA Dubai. Pentru a fi recunoscute în E.A.U.; diplomele românești trebuie autentificate la Centrul Național de Recunoaștere a Diplomelor din România și la M.A.E., iar ulterior, legalizate la Consulatul General al României în Dubai.

În conformitate cu prevederile art.44, alin.(1) al Legii nr.119/1996, șefii misiunilor diplomatice și ai oficiilor consulare de carieră ale României pot încheia căsătorii între două persoane cetățeni români sau între două persoane (dacă unul dintre viitorii soți este cetățean român) dacă aceștia sunt în concordanță cu legislația țării în care sunt acreditați și dacă cel puțin unul dintre viitorii soți, cetățean român, are domiciliul sau reședința în circumscripția consulară a misiunii diplomatice ori a oficiului consular.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Acte de stare civilă pentru căsătoria la Consulatul României în Dubai:

- Soțul/soția cu cetățenie română trebuie să dețină rezidență în E.A.U. Dacă ambii soți sunt români este suficient ca doar unul singur să dețină rezidența în E.A.U.
- Certificat de celibat, necesar cetățenilor străini (legalizat de consulatul țării de origine și cu legalizarea Ministerului de Externe din Dubai).
- Declarația de celibat, necesară cetățenilor români, se efectuează la Consulat.
- Pașaport, carte de identitate din Romania si viza de rezidență în Dubai (original + copie).
- Certificat de naștere al soților (original + copie), (legalizat de consulatul țării de origine si de către Ministerul de Externe din Dubai, pentru cetățenii straini).
- Certificat medical privind starea de sănătate (analize medicale legalizate la Ministerul de Externe Dubai). Certificatul trebuie să fie valabil 14 zile de la data emiterii și trebuie să specifice: apt pentru căsătorie.
- Dovada desfacerii căsătoriei anterioare (dacă este cazul), certificat celibat si mențiuni în certificatul de nastere.

Ceremonia va avea loc în 10,11 sau 12 zile, după depunerea cererii. La ceremonie sunt necesari doi martori (copii după documente de identitate).

Taxa va fi în raport de serviciile solicitate (oficiere, traduceri, legalizări).

Formulare tip (declarații date în fața consulului).

Înscrierea certificatului de căsătorie. Condiții și acte necesare

- Căsătoria trebuie să fi fost efectuată în E.A.U., Dubai.
- Carte de identitate din Romania, pașaport (original + copie).
- Certificat de căsătorie emis de autoritățile emirateze din Dubai, legalizat la Ministerul de Externe din Dubai (original + copie).
- Certificatele de naștere ale soților (original + copie), certificatul cetățeanului străin trebuie legalizat de către consulatul țării de origine și Ministerul de Externe din Dubai.
- Formulare tip de înscriere, oferite gratuit la consulat.
Taxa - în raport cu serviciile solicitate (înscriere, eliberare, traduceri, legalizări) Pentru informații suplimentare necesare, vă rugăm să accesați adresa: contact@informatiiconsulare.ro

Certificat de naștere în Dubai. Acte necesare

- Certificatul emis de spital, în engleză, (apostilat de M.A.E.local)
- Certificatul de naștere mamă/tată (original si copie), apostilat de către consulatul țării de origine și Ministerul de Externe din Dubai, pentru cetățenii străini
- Act de identitate mamă/tată(original+ copie), pașapoarte, acte de rezidență .
- Certificat de căsătorie al părinților (original + copie)
- Declarație, în cazul în care numele de familie diferă
- Formulare tip declarație, se eliberează gratuit la consulat
- Taxa - în raport cu serviciile solicitate

140. Întrebare: În ce țări mai sunt afectați (acreditați) atașatii pe probleme de muncă și sociale?

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Răspuns: Patru dintre atașatii pe probleme de muncă și sociale au afectare (acreditare) multiplă, respectiv:

Atașatul de la Londra are acreditare și pentru Irlanda.

Atașatul de la Berlin are acreditare și pentru Austria.

Atașatul de la Stockholm are acreditare și pentru Republica Estonia, Regatul Danemarcei, respectiv Republica Finlanda.

Atașatul de la Roma are acreditare și pentru Malta și San Marino

Ambasada României în Irlanda

141. Întrebare: Cum poate un cetățean român să găsească de lucru în Republica Irlanda?

Răspuns: La sosirea în Irlanda, unul din primele puncte de contact pentru a obține asistență în vederea identificării unui loc de muncă și pentru informații referitoare la condițiile de viață și muncă în Irlanda, este Ministerul irlandez al Muncii și Protecției Sociale (*Department for Employment Affairs and Social Protection - DEASP*), în subordinea căruia se afla serviciile de ocupare a forței de muncă locale. Cetățenii din statele Spațiului Economic European au acces gratuit la serviciile oferite de către Serviciile publice de ocupare a forței de muncă din Irlanda.

Serviciile publice de ocupare, DEASP, unde poate fi solicitat sprijin pentru identificarea unui loc de muncă, sunt:

- centrele INTREO - ghișeu unic care oferă servicii de ocupare pe piața muncii, printr-un serviciu personalizat, în funcție de nevoile individuale, inclusiv prin consiliere privind educația, formarea profesională și oportunități de dezvoltare personală, asistență în căutarea unui loc de muncă, precum și accesul la beneficii sociale (în completarea veniturilor). Centrele INTREO în funcție de zona de domiciliu pot fi accesate la: <http://www.welfare.ie/en/Pages/Intreo--Contact-Information.aspx>.

-serviciile de ocupare - sprijină accesul pe piața forței de muncă la nivel local, regional și național și asistă angajatorii care sunt în căutarea unor angajați pentru ocuparea locurilor de muncă vacante. Acestea au fost transformate, parțial, în centre Intreo. Lista serviciilor publice de ocupare poate fi accesată la: <http://www.welfare.ie/en/Pages/Employment-Services-Offices.aspx>.

Locurile de muncă vacante din Irlanda pot fi vizualizate în detaliu la orice serviciu de ocupare a forței de muncă, lista fiind disponibilă pe site-ul web al DSP: <http://www.welfare.ie/en/Pages/Jobs-Ireland-Contact-Centre.aspx>, unde exista o secțiune dedicată persoanelor în căutarea unui loc de muncă în Irlanda (*Jobseekers*) și oferta locurilor de muncă disponibile. <https://www.jobsireland.ie/#/home> (website operațional în totalitate din septembrie 2016), sunând la numărul de telefon LoCall 1890 800024/ 00353 (0)1 248 1398 sau pe e-mail jobsireland@welfare.ie

- agenții private de recrutare, care nu au voie, conform legii, să îi taxeze pe cei care caută un loc de muncă pentru un serviciu de bază de înregistrare în baza lor de date. Toate agențiile trebuie să fie licențiate de Ministerul pentru Mediul de Afaceri, Întreprinderi și Inovație. Listă agențiilor licențiate la 1

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

ianuarie 2018 se regăsește pe pagina Inspecției Muncii din Irlanda (Workplace Relations Commission)

https://www.workplacerelations.ie/en/Publications_Forms/Current_Employment_Agency_List.pdf

- cluburile locurilor de muncă (*job clubs*) sunt programe, cu o durată de câteva săptămâni (de regulă, două sau trei), care oferă servicii de sprijin în intrarea sau reintegrarea pe piața muncii prin dezvoltarea abilităților și tehnicilor de căutare și de obținere a unui loc de muncă (realizarea unui plan individual de căutare a unui loc de muncă, dezvoltarea CV-ului, pregătirea pentru participarea la un interviu etc) . Pentru participarea la aceste programe este necesară o recomandare de la serviciile publice de ocupare. Puteți găsi cel mai apropiat club al locurilor de muncă pe pagina următoare, meniu stânga <http://www.welfare.ie/en/Pages/Jobs-Clubs-Locations.aspx>.

- recomandarea este de a căuta un loc de muncă sigur înainte de a pleca și de a face o serie de aranjamente privind cazarea și alte formalități necesare. Găsirea unui loc de muncă se poate face și prin intermediul rețelei consilierilor EURES, din cadrul agențiilor județene de ocupare a forței de muncă din România, care pot oferi informații privind ofertele de muncă în străinătate disponibile, accesarea bazei de date europene cu locuri de muncă în diferite state ale Uniunii Europene, informații despre piața muncii și condițiile de trai din statele UE; consilierii pot acorda sprijin în identificarea unui loc de muncă, inclusiv asistență la redactarea cererilor de locuri de muncă și a CV-urilor precum și la încărcarea acestora pe portalul EURES.

Pentru a discuta cu un consilier din județul de domiciliu, lista datelor de contact ale consilierilor EURES (telefon și e-mail) din fiecare județ se regăsește aici <http://www.eures.anofm.ro/contact.php>.

Ofertele online EURES Romania se găsesc la <http://www.eures.anofm.ro/>, secțiunea "Solicitanți de loc de muncă" și pe portalul european <https://ec.europa.eu/eures/public/ro/homepage>.

Serviciul EURES este coordonat de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă - ANOFM: Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.303.98.39; site web: <http://www.anofm.ro>.

142. Întrebare: Care este procedura pentru angajarea legală în Republica Irlanda a unui cetățean român?

Răspuns: Cetățenii europeni, inclusiv români, au dreptul să lucreze în Irlanda fără a deține un permis de muncă. De asemenea, aceștia beneficiază de tratament egal cu cetățenii irlandezi atunci când aplică pentru un loc de muncă în Irlanda. Cetățenii europeni pot aplica pentru orice loc de muncă vacant, inclusiv pentru locurile de muncă în sectorul public și beneficiază de aceleași drepturi și obligații conform legislației muncii ca orice cetățean irlandez.

Orice persoană care lucrează pentru un angajator pentru un salariu regulat sau pentru o retribuire regulată dispune, în mod automat, un contract de angajare. Deși nu este obligatorie existența contractului în scris, un angajat trebuie să primească o declarație scrisă privind condițiile de angajare, în termen de 2 luni de la începerea serviciului. Expunerea condițiilor de angajare trebuie să includă următoarele informații:

- Numele complete ale angajatorului și angajatului
- Adresa angajatorului

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- Locul de muncă
- Numele postului sau natura muncii
- Data la care au început raporturile de muncă
- În cazul în care contractul este temporar, durata prognozată a contractului
- În cazul în care contractul de muncă este încheiat pe o perioadă determinată, detaliile aferente
 - Salariul sau metoda pentru calculul sumei de plată
 - Perioada de referință pentru plată în conformitate cu prevederile Legii privind Salariul Minim din anul 2000
 - *Intervalele de plată
 - *Orele de lucru
 - *Detaliile referitoare la disponibilizare
 - *Plata concediului medical și pensia (dacă este cazul)
 - *Perioada de preaviz care trebuie acordată de către angajator sau de către angajat
 - *Detalii ale tuturor contractelor colective de muncă dacă acest detalii pot afecta condițiile de angajare oferite de angajator

* În ceea ce privește elementele de mai sus, angajatorul îl poate îndruma pe angajat să consulte alte documente, de exemplu broșura privitoare la procedurile de pensionare sau un contract colectiv de muncă, cu condiția ca angajatul să aibă un acces ușor la astfel de documente.

Atunci când o persoană începe să lucreze în Irlanda, trebuie să contacteze birourile de asistență socială locale pentru a-i fi emis Numărul Individual pentru Serviciile Publice (Numărul PPSN - Personal Public Service Number). Acesta este numărul personal de referință în Irlanda, fiind necesar pentru a solicita prestații sociale și pentru a obține în mod rapid informații din partea serviciilor publice. În această categorie sunt incluse autoritățile publice care gestionează drepturile de securitate socială, veniturile, sănătatea publică și educația. Lista birourilor care eliberează numere PPS este publicată pe website-ul DEASP ():

www.welfare.ie/EN/Topics/PPSN/Pages/ppsncontact.aspx.

Department for Employment Affairs and Social Protection pune la dispoziția solicitanților PPSN informații privind procedura aplicabilă:

http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/irish_social_welfare_system/personal_public_service_number.html

Pentru a obține PPSN, trebuie prezentate: un formular de înscriere completat, dovada identității (pașaport sau carte de identitate), o dovadă a adresei în Irlanda, precum și motivul pentru care se solicită acest număr.

143. Întrebare: Ce trebuie să facă cetățeanul român după ce a sosit pe teritoriul irlandez pentru a sta legal în această țară?

Răspuns: De la 1 ianuarie 2007, odată cu aderarea României la Uniunea Europeană, cetățenilor români le sunt aplicabile prevederile Directivei 2004/38

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora. Restricțiile privind accesul pe piața muncii pentru cetățenii români au fost ridicate la sfârșitul lunii iulie 2012. Similar reglementărilor care există și în alte state membre ale Uniunii Europene, nu este necesar ca cetățenii români să își înregistreze prezența în acest stat. Acest lucru se aplică atât pentru cei nou veniți și pentru cei deja prezenți în Irlanda. Membrii de familie ai cetățenilor români care nu sunt cetățeni aparținând Spațiului Economic European, trebuie să se înregistreze în cazul în care intenționează să rămână în Irlanda pentru o perioadă mai mare de 3 luni.

Cetățenii români au dreptul de a sta pe teritoriul Irlandei o perioadă de maxim trei luni, fără nici o condiție sau formalitate de îndeplinit, dacă dețin un document de identitate în curs de valabilitate (carte de identitate/pașaport). Totodată, de acest drept beneficiază și membrii de familie ai cetățeanului român care îl însoțesc și nu au cetățenia unui stat membru UE, au un pașaport valabil și viza de intrare în Irlanda, atunci când este cazul. Pentru a vă putea exercita dreptul de ședere pentru perioade mai lungi de 3 luni, trebuie fie:

1. să desfășurați activități lucrative (angajat sau lucrător pe cont propriu)
2. să dispuneți de suficiente resurse pentru a vă întreține și să dețineți o asigurare medicală cuprinzătoare, inclusiv pentru membrii de familie;
3. să urmați cursurile unei instituții de învățământ recunoscute din Irlanda (inclusiv cursuri de formare profesională) și să dețineți o asigurare medicală cuprinzătoare inclusiv pentru membrii de familie;
4. Să fiți membru de familie care însoțește sau se alătură unui cetățean al Uniunii Europene care îndeplinește una sau mai multe din condițiile prevăzute la punctele 1, 2 sau 3.

Cetățenii europeni dețin un drept de ședere în Irlanda dacă sunt șomeri sau se află în căutarea unui loc de muncă.

Informații suplimentare privind dreptul de ședere pe teritoriul Irlandei pot fi obținute contactând Serviciul pentru Imigrație și Naturalizare al Ministerului Justiției și Egalității: Department of Justice and Equality, Irish Naturalisation and Immigration Service, 13/14 Burgh Quay Dublin 2, Ireland, Email: eutreatyrights@justice.ie, web: www.inis.gov.ie. De asemenea, informații suplimentare privind dreptul de ședere în Irlanda pot fi consultate accesând site-ul web al Biroului de Consiliere a Cetățeanului (*Citizens Information*): http://www.citizensinformation.ie/en/moving_country/moving_to_ireland/.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale din Republica Irlanda a publicat un Ghid al noului venit, care poate fi accesat la : <http://www.welfare.ie/en/Pages/Romanian-1.aspx>.

144. Întrebare: Dacă un cetățean român se mută în Republica Irlanda are dreptul la prestații din partea sistemului de securitate socială irlandez?

Răspuns: Ministerul Muncii și Protecției Sociale (DEASP) este responsabil pentru sistemul de protecție socială în Republica Irlanda. Lucrătorii plătesc contribuții de asigurări sociale (PRSI), care sunt reținute de către angajator și virate departamentului. Valoarea PRSI depinde de câștigurile și de clasa în care angajatul se încadrează. Există 11 clase de asigurare sociale diferite în Irlanda.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

DEASP este responsabil cu gestionarea programelor de securitate și asistență socială, inclusiv prestațiile pentru situații de șomaj, boală, maternitate, îngrijire, deces, limită de vârstă. În general, sistemul de protecție socială include următoarele tipuri de prestații:

- Prestațiile contributive sunt bazate pe contribuții sociale, dreptul la astfel de prestații depinzând de nivelul contribuțiilor pe care le-ați plătit. În unele cazuri, contribuțiile plătite în alte state membre ale Uniunii Europene pot fi luate în considerare.
- Prestațiile necontributive sau de asistență socială implică îndeplinirea unor condiții privind nivelul veniturilor și sunt condiționate de existența „reședinței obișnuite” pe teritoriul Irlandei.
- Prestații universale precum alocația pentru copii sau călătoriile în regim gratuit, care nu depind de contribuții sau de nivelul veniturilor dar care pot fi condiționate de existența rezidenței obișnuite pe teritoriul Irlandei.

Orice persoană poate solicita prestații sociale dacă îndeplinește condițiile impuse în fiecare caz în parte. Acordarea unor prestații sociale poate fi condiționată de îndeplinirea unor condiții suplimentare, altele decât nivelul contribuțiilor sociale sau al veniturilor. Spre exemplu, pentru a primi alocația de șomaj de tip necontributiv, solicitantul trebuie să fie capabil și disponibil pentru muncă și să caute în mod activ un loc de muncă, dar și să demonstreze că deține „reședința obișnuită” în Republica Irlanda.

Informații suplimentare privind sistemul de protecție socială din Republica Irlanda și dovedirea reședinței obișnuite, în sensul obținerii prestațiilor sociale, pot fi consultate accesând site-ul web al Biroului de Consiliere a Cetățeanului (Citizens Information) :
http://www.citizensinformation.ie/ro/social_welfare/irish_social_welfare_system/social_assistance_payments/residency_requirements_for_social_assistance_in_ireland.html (în limba română).

Informații suplimentare privind condițiile de eligibilitate pentru acordarea prestațiilor de securitate socială pot fi consultate accesând site-ul web al Departamentului pentru Protecție Socială:

<http://www.welfare.ie/en/Pages/Persons-coming-from-other-EU-or-EEA-countries.aspx>.

O serie de informații privind prestațiilor de asigurări sociale și de asistență socială (rubrica Social Welfare) în 2018 se regăsește aici:
http://www.citizensinformation.ie/en/money_and_tax/budget_2018.html#lae27e

De asemenea, informații privind valorile beneficiilor, aplicabile din 2017, se regăsesc aici:

http://www.citizensinformationboard.ie/downloads/benefits_and_taxes/benefits_and_taxes_2017.pdf

Sistemul de protecției sociale irlandez beneficiază din 2012 de un Card pentru Servicii Publice (Public Services Card - PSC), care are scopul de a facilita accesul la o gamă de prestații și servicii publice. PSC este obținut, de obicei, la momentul alocării Numărului Individual pentru Serviciile Publice (Personal

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Public Services (PPS) Number). Dacă persoana aplică pentru o plată de protecție socială și nu are un PSC, aceasta va trebui să se înregistreze pentru a obține cardul.

Cardul se obține, de regulă, prin programarea unei vizite la unul dintre centrele DEASP <http://www.welfare.ie/en/Pages/Intreo-Centres-and-Local-and-Branch-Offices.aspx> În cadrul întâlnirii, trebuie prezentate un act de identitate, o dovadă a adresei în Irlanda și alte documente utile în confirmarea identității (de exemplu cardul european de sănătate, cardul bancar etc), conform informațiilor de pe pagina guvernamentală: http://www.welfare.ie/en/Pages/Public-Services-Card_holder.aspx sau de pe pagina centrelor de informare publică http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/irish_social_welfare_system/public_services_card.html.

145. Întrebare: Care sunt condițiile pentru acordarea indemnizației de șomaj de către sistemul irlandez de șomaj?

Răspuns: Atât alocația cât și indemnizația de șomaj sunt plătite de Departamentul pentru Muncă și Protecție Socială (DMSP).

Indemnizația de șomaj (Jobseeker Benefit) se bazează pe contribuțiile sociale plătite. O condiție fundamentală pentru a obține indemnizația de șomaj este să fiți disponibil pentru muncă în regim normal. Acest tip de prestație este plătit săptămânal celor care nu au un loc de muncă dar care au plătit suficiente contribuții sociale.

Pentru a obține indemnizația de șomaj, aplicantul trebuie:

- să nu aibă un loc de muncă deloc sau perioada de inactivitate să fie de cel puțin 4 zile într-un interval de 7 zile);
- să aibă sub 66 de ani;
- să fi plătit suficiente contribuții sociale;
- să fie apt de muncă;
- să fie disponibil pentru muncă și să caute în mod activ un loc de muncă;

Lucrătorii independenți nu sunt eligibili pentru indemnizația de șomaj, putând primi în anumite situații alocația de șomaj sau alocația socială suplimentară.

Informații privind condițiile de eligibilitate pentru acordarea indemnizației de șomaj pot fi consultate accesând website-ul Departamentului pentru Protecție Socială: <http://www.welfare.ie/en/Pages/Jobseeker's-Benefit.aspx>.

Alocația pentru șomaj (Jobseeker Allowance) depinde de nivelul veniturilor de care dispuneți săptămânal. Cetățenii români pot aplica pentru alocația de șomaj dacă nu primesc indemnizația de șomaj sau dacă le-a încetat dreptul la această prestație socială. În unele cazuri, spre exemplu atunci când primesc doar o fracțiune a indemnizației de șomaj, poate fi mai avantajos să solicite alocația pentru șomaj. Cu toate acestea, acordarea alocației depinde de nivelul veniturilor de care dispuneți.

Pentru a obține alocația de șomaj, aplicantul trebuie:

- să nu aibă un loc de muncă (deloc sau perioada de inactivitate să fie de cel puțin 4 zile într-un interval de 7 zile);
- să aibă între 18 și 66 de ani;
- să fie apt de muncă;
- să fie disponibil pentru muncă în regim normal și să caute în mod activ un loc de muncă;

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- să satisfacă condițiile referitoare la nivelul veniturilor (sub un anumit plafon);
- să îndeplinească condițiile de „reședință obișnuită” pe teritoriul Irlandei.

În calitate de cetățean al Spațiului Economic European, puteți rezida în Irlanda și dacă vă aflați în căutarea unui loc de muncă. Vă puteți transfera indemnizația de șomaj din România și aceasta vă va fi plătită în Irlanda timp de 3 luni (poate fi și până la 6 luni, în anumite cazuri). După această perioadă vă puteți califica pentru alocația de șomaj din Irlanda, dacă îndepliniți condițiile de reședință obișnuită (*Habitual Residence Conditions*).

Cetățenii români pot aplica pentru acordarea indemnizației sau alocației de șomaj prin contactarea fie a biroului social din zona de domiciliu sau a biroului INTREO. Informații suplimentare privind condițiile de eligibilitate pentru acordarea celor două tipuri de prestații pot fi consultate accesând site-ul web al Departamentului pentru Protecție Socială: <http://www.welfare.ie/en/Pages/Income-Supports.aspx>.

146. Întrebare: Cum se poate obține alocația pentru copil din partea sistemului de securitate socială irlandez?

Răspuns: Alocația pentru copii se acordă părinților sau tutorilor copiilor cu vârste sub 16 ani, sau celor care au vârste sub 18 ani dacă se află în învățământ cu program normal, urmează cursuri de formare profesională sau au o dizabilitate. Alocația pentru copii este acordată la nivelul unei luni și jumătate pentru gemeni, și la dublul ratei lunare pentru tripleți și alte nașteri multiple. În anul 2018, alocația pentru copii este în cuantum de euro 140 euro/pe lună pentru un copil și 280 euro pentru doi copii.

Alocația pentru copii trebuie solicitată în termen de 12 luni:

- de la nașterea copilului;
- din luna în care copilul a devenit un membru al familiei dumneavoastră sau,
- din luna în care familia a venit să locuiască în Irlanda.

Cetățenii Uniunii Europene/Spațiului Economic European care lucrează în Irlanda, îndeplinesc condiția referitoare la reședința obișnuită în Irlanda și sunt eligibili pentru a primi alocația pentru copii.

În cazul cetățenilor europeni care lucrează într-un stat care intră sub incidența reglementărilor Uniunii Europene, alocația pentru copii este plătită de obicei de statul în care aceștia își desfășoară activitatea, chiar dacă familia locuiește într-un alt stat. Cu toate acestea, dacă copiii locuiesc într-un alt stat al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, prestațiile familiale ar putea fi solicitate în acel stat.

Accesarea alocației pentru copii se face prin satisfacerea condițiilor de reședință obișnuită. Se consideră că cetățenii UE care muncesc în Irlanda satisfac aceste condiții.

Pentru mai multe informații despre modul în care reglementările europene influențează alocația pentru copii, poate fi contactată Direcția pentru Alocații pentru Copii (*Child Benefit Section*). Informații suplimentare privind acordarea acestui tip de prestație pot fi consultate prin accesarea site-ului web al Ministerului Muncii și Protecției Sociale:

http://www.welfare.ie/en/Pages/273_Child-Benefit.aspx.

147. Întrebare: La ce vârstă se poate ieși la pensie în Republica Irlanda?

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Răspuns: Pensia de stat este acordată persoanelor care au vârsta de pensionare (66 ani) și care îndeplinesc anumite condiții referitoare la plata contribuțiilor sociale. Persoanele care îndeplinesc condiția privind vârsta de pensionare la sau după 6 aprilie 2012, trebuie să fi plătit 520 contribuții (10 ani). Cererea se depune cu cel mult 3 luni înainte de a atinge vârsta de pensionare. Pensia este plătită săptămânal, fie prin intermediul unor ordine de plată care pot fi încasate la orice oficiu poștal, fie direct în cont bancar. Informații suplimentare privind acordarea acestui tip de prestație pot fi consultate prin accesarea site-ului web al Ministerului Muncii și Protecției Sociale: <http://www.welfare.ie/en/Pages/State-Pension-Contributory.aspx>.

148. Întrebare: Cum poate avea acces la sistemul asigurărilor de sănătate din Republica Irlanda un cetățean român?

Răspuns: Cetățenii români care se află temporar în Irlanda și sunt asigurați în sistemul de asigurări de sănătate din România, pot beneficia, în mod gratuit, de asistența medicală necesară în sistemul public de sănătate din Irlanda, dacă se află în posesia Cardului European de Asigurări de Sănătate. "Asistența medicală necesară" constă în asistența medicală de care ar putea avea nevoie pe teritoriul Irlandei pentru a a-și continua șederea în condiții de siguranță medicală, ținând cont de durata planificată a șederii, astfel încât să nu fie obligați să revină în statul de origine mai devreme decât fusese planificat. Cetățenii români care intenționează să aibă o ședere temporară în Irlanda pot contacta Casa Națională de Asigurări de Sănătate (<http://www.cnas.ro/casmb/page/cardul-european.html>), pentru emiterea Cardului European de Asigurări de Sănătate.

Cetățenii europeni cu reședința în Irlanda au dreptul să beneficieze de asistență medicală la același nivel ca și un cetățean irlandez. În funcție de veniturile obținute, sub un anumit prag al acestora, cetățenii pot primi o card de sănătate care dă dreptul la asistență medicală fără a plăti. Cardul medical este emis de către serviciul public de sănătate - *Health Service Executive* (HSE) - și permite deținătorului să primească anumite servicii medicale în mod gratuit.

Dreptul de a beneficia de servicii medicale în Irlanda este în principal bazat pe reședință și mijloace de trai, mai puțin pe plata taxelor și impozitelor sau pe plata contribuției la fondul de sănătate (PRSI).

Populația Irlandei este împărțită în două grupe în baza caracterului eligibil pentru serviciile medicale, respectiv persoane care dețin carduri de sănătate și persoane care nu dețin aceste carduri, dar care au dreptul să beneficieze de servicii gratuite oferite de spitalele publice, însă trebuie să plătească taxele de spital pentru internare și externare.

Pe lângă sistemul public de sănătate, persoanele care se află în Irlanda pot beneficia de o gamă largă de servicii private de sănătate, pentru care trebuie însă să plătească cheltuielile totale pentru tratamentul primit, în cazul în care au optat pentru sistemul sanitar privat.

Informații suplimentare privind accesul la servicii de sănătate pot fi consultate accesând site-ul web Health Service Executive: www.hse.ie/eng și site-ul web al Biroului de Consiliere a Cetățeanului (Citizens Information):

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

http://www.citizensinformation.ie/ro/health/entitlement_to_health_services/entitlement_to_public_health_services.html .

149. Întrebare: Ce drepturi au lucrătorii români detașați în Republica Irlanda?

Răspuns: Conform Comisiei Europene, prin lucrător detașat se înțelege un lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru diferit de cel în care lucrează în mod normal. Definiția lucrătorului detașat nu se aplică persoanelor care decid să-și caute pe cont propriu un loc de muncă într-un alt stat.

Directiva 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul furnizării de servicii a fost transpusă în legislația irlandeză ca prevedere în Actul privind Protecția Angajaților (Activitate cu fracțiune de normă - *part-time*) din anul 2001, care include o serie de măsuri de protecție a angajaților aplicate inclusiv lucrătorilor detașați. Informații suplimentare privind detașarea pe teritoriul Irlandei pot fi consultate prin accesarea:

- site-ului web al Serviciului privind Condițiile la Locul de Muncă:

www.workplacerelations.ie/en/What_You_Should_Know/Coming_to_Work_in_Ireland/

- site-ului web al Eurofound:

www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/postedworkers.htm

150. Întrebare: Ce trebuie să facă un cetățean român pentru a-i fi respectate drepturile dacă angajatorul l-a concediat fără motiv sau nu i-a plătit salariul la timp?

Răspuns: În cazul în care cetățenii români consideră că nu primesc unul sau mai multe dintre drepturile garantate de legislația muncii, în primă instanță este indicat să aducă problema în atenția angajatorului. Este posibil ca acesta să nu cunoască faptul că trebuie să acorde anumite drepturi. Aceste demersuri pot conduce la soluționarea posibilelor conflicte de muncă.

Dacă persoana în cauză este membru al unei organizații sindicale, aceasta poate solicita consiliere din partea reprezentantului sindical în legătură cu drepturile la locul de muncă și opțiunile pe care le are la dispoziție pentru a le pune în aplicare.

De asemenea, cetățenii români pot contacta online Serviciul Union Connect (<http://www.unionconnect.ie/contact/>) pentru a primi o serie de materiale informative care detaliază opțiunile pentru a soluționa problemele la locul de muncă, modul în care pot deveni membri ai unei organizații sindicale și sprijinul din partea acestora.

O altă opțiune constă în contactarea inspecției muncii irlandeze - Comisia privind Condițiile la Locul de Muncă (*Workplace Relations Commission WRC*, www.workplacerelations.ie/en/).

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Sesizările cetățenilor sunt înregistrate de serviciul relații publice al WRC (de luni până vineri, între 9.30 și 17.00, la tel: (059) 917 8990) sau online, conform instrucțiunilor de pe pagina instituției http://www.workplacelrelations.ie/en/Complaints_Disputes/Refer_a_Dispute_Make_a_Complaint/

151. Întrebare: Care sunt cele mai importante documente pentru evidența contribuțiilor sociale (PRSI) ?

Răspuns: În Irlanda, angajatorul este responsabil pentru deducerea contribuției de asigurări sociale din salariu și de plata acesteia, alături de contribuția sa. Deducerea este înscrisă în fișa de calcul al salariului. Dacă suma plătită nu este corectă, angajatorul este responsabil pentru plata deficitului. Angajatorul păstrează o evidență a contribuțiilor și este obligat să furnizeze salariatului o declarație P60 la finalul fiecărui an fiscal și o declarație P45, dacă salariatul părăsește locul de muncă.

Formularul P60

La sfârșitul fiecărui an fiscal, angajatorul furnizează salariatului un Formular P60 care va indica nivelul total al veniturilor obținute, numărul săptămânilor lucrate, impozitele, contribuțiile sociale și clasa de contribuții corespunzătoare. În momentul în care angajatul primește acest document este recomandabil să verifice dacă numărul PPS, săptămânile de contribuții sociale și clasa PRSI sunt corect înregistrate. Va trebui să păstreze formularele P60 cel puțin 2 ani, putând să fie necesare atunci când acesta solicită rambursarea impozitului pe venit sau pentru a solicita diferite prestații sociale.

Formularul P45

Atunci când angajatul încetează raporturile de muncă, angajatorul va pune la dispoziție Formularul P45. Acest document indică veniturile obținute, numărul săptămânilor lucrate, impozitul și contribuțiile sociale plătite de la începutul anului fiscal până la data încetării raporturilor de muncă. Este indicat ca angajatul să verifice dacă numărul PPS, săptămânile de contribuții sociale și clasa de contribuții PRSI sunt corect înregistrate în formularul P45. Formularul P45 va fi necesar atunci când persoana va obține un nou loc de muncă sau pentru a solicita ajutorul de șomaj.

152. Întrebare: Care este statutul legal pe piața irlandeză a muncii (angajat vs. lucrător pe cont propriu)?

Răspuns: Determinarea corectă a statutului pe piața muncii - angajat sau persoană care desfășoară activități independente - poate avea o serie de implicații. Cea mai mare parte a legislației privind protecția la locul de muncă este aplicabilă doar angajaților, obligațiile în cadrul sistemului de impozitare și de asigurări sociale fiind diferite pentru angajați și pentru lucrătorii independenți.

Criterii pentru a determina dacă o persoană este angajată:

- Deși este posibil ca următoarele condiții să nu fie întrunite simultan, de obicei, un individ este considerat angajat în cazul în care:
- Se află sub controlul unei alte persoane care o direcționează cu privire la modul, perioada și sarcina pe care trebuie să o realizeze;

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- Oferă doar forța de muncă;
- Primește un salariu fix / săptămânal / lunar;
- Nu poate sub-contracta activitatea pe care o desfășoară. Dacă activitatea poate fi totuși sub-contractată, iar plata este făcută de persoana care o sub-contractează, relația angajator/angajat va fi pur și simplu transferată;
- Nu furnizează materiale pentru desfășurarea activității;
- Nu pune la dispoziție alt echipament decât instrumentele inerente desfășurării activității. Luând în considerare toate circumstanțele aplicabile unui caz individual, furnizarea de instrumente sau echipamente poate constitui un element secundar în determinarea tipului activității desfășurate;
- Nu este expus personal riscurilor financiare în realizarea sarcinilor de muncă;
- Nu își asumă nicio responsabilitate pentru investiții și gestionarea afacerii;
- Nu poate obține profit în urma bunei gestiuni în programarea de angajamente sau în îndeplinirea sarcinilor care decurg din angajamente;
- Lucrează un număr prestabilit de ore sau un anumit număr de ore săptămânal sau lunar;
- Lucrează pentru o persoană sau în cadrul unei afaceri;
- Este remunerat pentru a i se acoperi cheltuielile zilnice și/sau de transport;
- Este plătit sau i se acordă timp liber pentru orele lucrate peste programul normal de muncă.
- Criterii pentru a determina dacă o persoană desfășoară activități independente
- Deși este posibil ca următoarele condiții să nu fie întrunite simultan, de obicei, se consideră că o persoană desfășoară activități independente dacă:
 - Are propria afacere;
 - Este expusă riscului financiar, deoarece trebuie să suporte cheltuielile ocazionate de refacerea lucrărilor de calitate nesatisfăcătoare;
 - Își asumă responsabilitatea pentru investiții și managementul în cadrul întreprinderii;
 - Poate obține profit în urma bunei gestiuni în programarea și îndeplinirea angajamentelor și a sarcinilor;
 - Deține controlul asupra a ceea ce se face, cum se face și când se efectuează chiar și în cazul în care nu efectuează personal respectiva activitate;
 - Are libertatea de a angaja alte persoane, impunând propriile condiții, pentru a efectua activitățile pe care el/ea însuși/însăși le-a contractat;
 - Poate furniza aceleași servicii mai multor beneficiari, în același timp;
 - Asigură materialele necesare pentru desfășurarea activității;
 - Asigură echipamentele și utilajele necesare pentru desfășurarea activității, altele decât micile echipamente inerente desfășurării activității sau echipamentul care într-un context general nu ar constitui un indicator al faptului că lucrătorul în cauză desfășoară activități pe cont propriu;
 - Are un sediu al afacerii unde pot fi stocate materiale, echipamente etc.;
 - Calculează costul și prețul lucrărilor efectuate;
 - Încheie propria asigurare, de exemplu, pentru răspunderea față de terți, etc.
 - Gestionează orele de muncă în îndeplinirea obligațiilor la locul de muncă.
 - În cele mai multe dintre cazuri, este ușor de determinat dacă o persoană are statut de angajat sau nu. Dacă sunt întâmpinate dificultăți în determinarea statutului individual al unui lucrător sau al unui grup de lucrători, următoarele organizații pot oferi asistență:
- Biroul local pentru venituri (Local Revenue Office);

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- Unitatea pentru Determinarea Statutului Individual (*Scope Section*) din cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

153. Întrebare: Care sunt condițiile de acordare a indemnizației de maternitate în Republica Irlanda?

Răspuns: Indemnizația de maternitate este plătită angajaților și lucrătorilor independenți care îndeplinesc condițiile referitoare la plata contribuțiilor sociale. Plata indemnizației trebuie solicitată cu 6 săptămâni înainte de a intenționa intrarea în concediu de maternitate (12 săptămâni dacă persoana desfășoară activități independente). Suma de bani plătită în fiecare săptămână va depinde de câștigurile obținute. Dacă persoana primește deja anumite plăți de protecție socială, atunci va primi jumătate din Ajutorul de Maternitate.

Alocația este plătită timp de 26 săptămâni - incluzând cel puțin două săptămâni înainte de data previzionată pentru nașterea copilului și cel puțin patru săptămâni ulterior acestei date (în conformitate cu reglementările aplicabile în cazul concediilor de maternitate).

Plata se face săptămânal în cont bancar sau cec prin poștă. Pentru cererile noi de Indemnizație de maternitate de la 13 martie 2017 se va plăti o sumă standard de 235,00 euro pe săptămână. Din 26 martie 2018, rata săptămânală va crește cu 5 lire sterline. Data de începere a concediului de maternitate determină anul fiscal relevant. Informații suplimentare privind condițiile de eligibilitate pentru acordarea acestui tip de prestație pot fi consultate prin accesarea site-ului web al Guvernului: <http://www.welfare.ie/en/Pages/SW11.aspx>.

Concediul de paternitate, plătit pentru angajați sau persoane independente, este de două săptămâni, luate în decursul celor 6 luni ulterioare nașterii. Mai multe informații se regăsesc aici <https://www.welfare.ie/en/Pages/Paternity-Benefit.aspx>.

154. Întrebare: Care sunt prevederile privind ocuparea unor categorii speciale precum persoanele cu dizabilități?

Răspuns: În Irlanda, lucrătorii cu dizabilități beneficiază de aceleași drepturi ca restul lucrătorilor. Cu toate acestea, există mai multe servicii care vin în sprijinul acestei categorii pentru găsirea unui loc de muncă sau pregătire prin programe de formare profesională. Sprijinul în domeniul ocupării este furnizat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

Serviciile de sprijin se regăsesc în lista de pe pagina ministerului <http://www.welfare.ie/en/Pages/Workplace-Supports-Contact-List.aspx>.

O serie de programe acordă sprijin pentru angajat și pentru angajator pe parcursul relației contractuale, oferă servicii de conectare a cererii cu oferta, acordarea de subvenții pentru angajatorii care angajează persoane cu dizabilități etc.

Mai multe informații se regăsesc aici: <http://www.welfare.ie/en/Pages/Supports-for-People-with-Disabilities.aspx>.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Beneficiile pentru persoane cu dizabilități sunt descrise aici:
<http://www.welfare.ie/en/Pages/Illness-Disability-and-Caring.aspx>.

155. Întrebare: Cum este reglementată salarizarea în Republica Irlanda?

Răspuns: Potrivit Legii privind salariul minim la nivel național (2000), majoritatea angajaților cu experiență (angajații care au lucrat în ultimii doi ani de la împlinirea vârstei de 18 ani, inclusiv în afara Irlandei) au dreptul să primească cel puțin salariul minim stabilit la nivel național.

Începând cu data de 1 ianuarie 2018, salariul minim pe economie pentru un angajat adult cu experiență este de 9,55 euro pe oră. Cu toate acestea, reglementarea salariului minim pe economie nu împiedică angajatorul să ofere un salariu mai mare.

Există unele excepții privind persoanele care au dreptul să primească salariul minim pe economie. Legislația nu se aplică unei persoane angajate de o rudă apropiată (de exemplu, soț/soție sau părinte) după cum nu se aplică nici perioadelor de ucenicie statutare. De asemenea, unor angajați de tipul tinerilor sub 18 ani și stagiatorilor le este garantată numai o valoare redusă sau sub limita minimă din salariul minim pe economie.

Începând cu data de 1 ianuarie 2018, Legea salariului minim pe economie prevede următoarele rate salariale sub-minime:

- Un angajat sub 18 ani are dreptul la euro6,69 euro/oră (această sumă reprezintă 70% din salariul minim);
- Un angajat în primul an de angajare începând de la vârsta de 18 ani are dreptul la 7,64 euro /oră (80% din salariul minim) ;
- Un angajat în al doilea an de angajare începând de la data primei angajări ulterioare vârstei de 18 ani are dreptul la 8,60 euro /oră (90% din salariul minim).
- Angajații în vârstă de peste 18 ani, cuprinși într-un program de formare profesională în timpul programului de lucru beneficiază de următoarele drepturi minime de salarizare:
 - În prima treime a cursului de formare profesională, 7,16 euroeuro pe oră (75% din salariul minim);
 - În a doua treime din cursul de formare profesională 7,64 euroeuro pe oră (80% din salariul minim);
 - În ultima parte a cursului de formare profesională 8,60 euroeuro pe oră (90% din salariul minim).

Reclamațiile cu privire la plata salariilor sau reținerile efectuate de angajatori, pot fi făcute la *Work Place Commission* online sau la telefon. Alte modalități de a reclama sunt descrise aici:

http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/pay_and_employment/pay_inc_min_wage.html#l62fd2

sau aici: https://www.workplacerelations.ie/en/Complaints_Disputes/.

Ambasada României în Austria

156. Întrebare: Cum poate un cetățean român să găsească de lucru în Austria?

Răspuns: Pentru găsirea unui loc de muncă în Austria puteți contacta:

În România:

➤ Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă - ANOFM: Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.3039839; site web: <http://www.anofm.ro>, www.muncainstrainatate.anofm.ro care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, EURES: <http://eures.anofm.ro/>.

În Austria:

➤ Serviciul Public de Ocupare - Arbeitsmarktservice Österreich (AMS): <http://www.ams.at/>

➤ Există portaluri web în cadrul cărora sunt prezentate multe locuri de muncă, în diferite domenii de activitate: www.karriere.at; www.metajob.at; www.jobs.at.

157. Întrebare: Care este procedura pentru angajarea legală în Austria a unui cetățean român?

Răspuns: Începând cu 01.01.2014 vă puteți angaja în aceleași condiții ca și cetățenii austrieci, fără să mai fie necesară obținerea unei autorizații de muncă.

În vederea ocupării unui loc de muncă, este necesară întocmirea unui Curriculum Vitae - CV și a unei scrisori de intenție, în limba germană preferabil, care vor fi înaintate angajatorului în cauză. În acest sens, poate fi folosit modelul Europass de CV, disponibil în limba germană și care poate fi descărcat accesând:

<http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/hornav/Downloads/EuropassCV/CVTemplate.csp>.

Procesul de selecție constă de obicei într-un interviu, urmat de testări de psihometrie și/sau vocaționale.

158. Întrebare: Ce trebuie să facă cetățeanul român după ce a sosit pe teritoriul Austriei pentru a sta legal în această țară?

Răspuns: Cetățenii români și membrii acestora de familie (cetățeni UE/SEE/elvețieni) nu necesită un permis de ședere pentru intrare și ședere pe teritoriul Austriei; sunt exceptați de la obligativitatea vizei și sunt liberi să se stabilească unde doresc. Aceasta înseamnă că pot rămâne în Austria, conform normelor europene, până la trei luni, fără alte formalități (dar trebuie să fie în posesia unui pașaport sau a unei cărți de identitate valabile).

Pentru a beneficia de dreptul la ședere pentru mai mult de 3 luni în Austria, este necesară deținerea unei asigurări de sănătate și trebuie să se demonstreze că cetățeanul român deține resurse economice suficiente pentru a se întreține pe sine și, eventual, pe membrii săi de familie, sau să fie în măsură să demonstreze că are un loc de muncă, desfășoară activități independente sau participă la un curs de instruire în Austria. Autoritatea responsabilă va elibera un document care atestă dreptul de ședere - Anmeldebescheinigung. Totodată, cetățenii români pot aplica pentru un act de identitate oficial, cu poză - Lichtbildausweis für EWR-Bürger, ca dovadă a identității.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

În termen de trei zile de la mutarea într-un apartament sau casă în Austria, trebuie să vă înregistrați la autoritatea competentă din cadrul Serviciului Federal al Poliției - Bundespolizeidirektion în orașe cu o Administrație Federală a Poliției; în Viena, la serviciul de înregistrare - Meldeservice din biroul corespunzător al districtului municipal - Magistratisches Bezirksamt; în comunitățile mai mici, la oficiile consiliul local - Gemeindeamt.

Este nevoie de: un formular de înregistrare a șederii completat - Meldezettel (care se obține de la autoritățile de înregistrare relevante, sau de pe Internet), pașaport, certificat de naștere și formularele de înregistrare a șederii pentru toate celelalte locuri de reședință.

Se vor aplica aranjamente speciale resortisanților țărilor terțe, care nu se posedă cetățenie UE/SEE/elvețiană, însă se află în întreținerea cetățenilor români.

159. Întrebare: Dacă un cetățean român se mută în Austria are dreptul la prestații din partea sistemului de securitate socială austriac?

Răspuns: Sistemul de securitate socială din Austria acoperă următoarele situații: boală, incapacitate de muncă, invaliditate, maternitate, șomaj, bătrânețe, deces, urmași, îngrijiri, nevoi sociale.

Sistemul de asigurări sociale are următoarele caracteristici principale:

- este obligatoriu pentru lucrătorii salariați, lucrătorii independenți și membrii familiei lor;
- deschide dreptul la anumite prestații (de îndată ce condițiile pentru acest lucru sunt îndeplinite);
- este finanțat în principal din contribuții în funcție de venit. Principiul predominant este cel al solidarității: persoanele care dispun de venituri ridicate și care vor plăti, deci, contribuții de securitate socială mai mari, ajută la finanțarea prestațiilor acordate persoanelor cu venituri mai mici. Anumite grupuri de persoane (cum ar fi muncitorii exercitând o activitate parțială, minimă etc.) nu sunt acoperiți de asigurarea obligatorie decât pentru anumite domenii, de ex. în caz de accident.

Atât timp cât sunteți lucrător și aveți încheiat un contract de muncă sau foaie/fișă de muncă (Dienstzettel) sunteți în mod automat acoperit de asigurarea socială. Angajatorul dvs. trebuie să vă înregistreze la organismul de asigurări sociale. Contribuțiile de asigurări ale salariaților sunt reținute de către angajator lunar din salariul brut și sunt transferate apoi la organismul de asigurări.

Cei care se asigură voluntar și persoanele care exercită o activitate independentă își plătesc singuri contribuțiile și trebuie să se înregistreze ei-înșiși la organismele de asigurări corespunzătoare.

În Austria, sistemul de securitate socială este completat de sistemul de asistență socială care are ca scop acoperirea lacunele asigurărilor sociale. Cererile de ajutor social se depun la primăria locului de domiciliu sau la birourile municipale de district (serviciile de ajutor social - Sozialamt) din orașe.

160. Întrebare: Care sunt condițiile pentru acordarea indemnizației de șomaj de către sistemul austriac de șomaj?

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Răspuns: Prestațiile principale ale asigurării de șomaj sunt alocația de șomaj și alocația de ajutor. Aceste prestații ca toate celelalte legate de o situație de șomaj și de ajutor pentru reintegrarea în viața profesională, sunt acordate de Serviciului Public de Ocupare a Forței de Muncă din Austria (Arbeitsmarktservice Österreich - AMS).

Cererea pentru alocația de șomaj trebuie făcută personal la Biroul Regional pentru Ocuparea Forței de Muncă din Austria din arondismentul unde se găsește domiciliul dvs. De îndată ce sunteți șomer adresați-vă cât mai repede posibil biroului competent de care depindeți, căci o plată retroactivă a alocației de șomaj nu este posibilă.

Pentru a vă depune cererea aveți nevoie de următoarele documente: declarația de reședință (Meldezettel), cardul de identitate, formularul numit Arbeitsbescheinigung care conține toate informațiile referitoare la durata muncii dvs, motivul încetării lucrului, dreptul la concedii restante etc. precum și dacă aveți copii în întreținere, documentele lor de naștere.

Alocația de șomaj este acordată cu condiția exercitării unei activități timp de cel puțin:

- 26 săptămâni în ultimele 12 luni (pentru persoanele până în 25 ani);
- 52 săptămâni în ultimii 2 ani (pentru persoanele care o solicită pentru prima dată și care au peste 25 ani) ;
- 28 săptămâni în cursul anului precedent (pentru persoanele care au mai primit această alocație);

Mai multe informații pot fi obținute de la agenția de ocupare regională competentă.

Perioada de primire a alocației de șomaj este determinată de perioada în care beneficiarul a fost angajat. Durata minimă este de 20 de săptămâni.

Persoanele care în ultimii 5 ani au contribuit la fondul asigurărilor de șomaj cel puțin 156 de săptămâni, primesc alocația de șomaj timp de 30 de săptămâni.

Persoanele care au împlinit vârsta de 40 de ani și în ultimii 10 ani au contribuit la fondul asigurărilor de șomaj cel puțin 312 de săptămâni, primesc alocația de șomaj timp de 40 de săptămâni.

Persoanele care au împlinit vârsta de 50 de ani și în ultimii 15 ani au contribuit la fondul asigurărilor de șomaj cel puțin 468 de săptămâni, primesc alocația de șomaj timp de 52 de săptămâni.

ATENȚIE !!! Pentru stabilirea perioadei în care o persoană va beneficia de alocația de șomaj, se vor lua în considerare și alocațiile de șomaj plătite anterior.

AJUTORUL DE URGENȚĂ (NOTSTANDSHILFE) - este acordat persoanelor care se află în situații de urgență, după ce au beneficiat de ajutorul de șomaj. Evaluarea situației de urgență financiară se va realiza pe baza cumulului veniturilor soțului și soției din aceeași gospodărie.

Ajutorul de urgență reprezintă (în funcție de situația solicitantului) 92% - 95% din suma de bază a alocației de șomaj.

Pentru obținerea acestui tip de ajutor trebuie să vă adresați Serviciului Public de Ocupare a Forței de Muncă din Austria (Arbeitsmarktservice Österreich - AMS). Mai multe informații puteți accesa pe www.ams.at.

161. Întrebare: Cum se poate obține alocația pentru copil din partea sistemului austriac de securitate socială?

Răspuns: Puteți primi alocații familiale pentru:

- Copiii minori, până la 18 ani;
- Copiii majori până la 24 ani, dacă urmează cursurile unei instituții de învățământ, cu condiția să aibă reședința principală în Austria.

Cuantumul alocației familiale este calculată în funcție de vârsta copilului. Familiile cu doi sau mai mulți copii au dreptul să primească sume suplimentare.

Pentru a beneficia de alocații familiale trebuie depusă o cerere scrisă/formular la administrația fiscală de care aparține domiciliul familiei.

Toate informațiile referitoare la beneficiile care sunt acordate familiilor pot fi accesate pe www.bmfsfj.de/familienleistungen-direkt.

162. Întrebare: La ce vârstă se poate ieși la pensie în Austria?

Răspuns: În Austria se utilizează, în general, termenul de pensie pentru pensia de retragere din activitate.

Pensii de limită de vârstă:

Persoanele născute înainte de 1 ianuarie 1955: femeile începând de la 60 ani și bărbații de la 65 ani. Trebuie făcută dovada că lucrătorul a realizat, în cursul ultimelor 360 luni calendaristice, 180 de luni de asigurare sau că a acumulat în timpul acestei perioade 180 de luni de contribuție (prin eliminarea perioadelor școlare sau de studii, de ex.) sau să cumuleze în total 300 de luni, fără condiționare de timp.

Persoanele născute după 1 ianuarie 1955: femeile începând de la 60 ani (până în 2024) sau începând de la 65 ani (din 2033) și bărbații de la 65 ani. Există o opțiune suplimentară pentru acest grup: se pot pensiona atunci când au acumulat 180 luni de asigurare de la data de 01.01.2005, dintre care cel puțin 84 luni trebuie să fi fost angajați (<http://www.help.gv.at>).

Pentru a beneficia de pensie trebuie să faceți o cerere corespunzătoare la casa de asigurări de pensie. Cuantumul pensiei depinde atât de contribuțiile plătite, cât și de vârstă.

Pensia progresivă:

Acest sistem permite reducerea vârstei de pensionare la 40-60% din timpul de lucru, fără a trebui să renunțați la drepturile dvs. de pensie. Serviciul public de ocupare (Arbeitsmarktservice - AMS) își asumă o parte din remunerația acordată până atunci, cuprinsă între 70% și 80% din remunerația anterioară. Vârsta minimă pentru pensia progresivă era în 2006 de 51,5 ani la femei și 56,5 ani la bărbați.

163. Întrebare: Cum poate avea acces la sistemul sanitar din Austria un cetățean român?

Răspuns: Este important ca la plecarea din România să solicitați cardul european de asigurări de sănătate, care vă poate asigura asistență sanitară pe teritoriul Austriei până la începerea cotizării la sistemul austriac de securitate socială. Acesta conține doar informații de bază, cum ar fi numele și prenumele posesorului, data nașterii și numărul personal de identificare, dar nu conține detalii medicale.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Acest card oferă dreptul la asistența medicală devenită necesară (de urgență) în timpul șederii temporare pe teritoriul statelor membre UE, Spațiul Economic European sau Confederației Elvețiene. Prin ședere temporară se înțelege deplasarea unei persoane în unul dintre statele membre ale Uniunii Europene / SEE / Confederația Elvețiană pentru motive turistice, profesionale, familiale sau pentru studii, pentru o perioadă de timp de cel mult 6 luni.

Perioada de valabilitate a Cardului European de Asigurări de Sănătate este de 1 an de la data emiterii. Asiguratul care posedă acest card beneficiază de serviciile medicale devenite necesare, în timpul șederii temporare pe teritoriul unui stat membru al UE/SEE/Confederației Elvețiene, în aceleași condiții ca și asigurații din țara în care s-a deplasat. Este însă posibil ca, pentru anumite servicii, să fie necesară co-plată, chiar dacă în România aceleași servicii sunt decontate integral. Acest lucru depinde de sistemul de asigurări din țara în care ne sunt acordate aceste servicii.

Cardul european nu acoperă situația în care asiguratul se deplasează într-un stat membru al UE/SEE/Confederației Elvețiene în scopul obținerii unui tratament medical planificat. Acest card acoperă numai serviciile medicale obținute de la furnizorii care fac parte din sistemul de securitate socială din țara respectivă.

Decontarea serviciilor medicale aferente cardului european se face la nivel interinstituțional.

Informații suplimentare legate de cardul european de asigurări de sănătate precum și datele de contact ale Casei Naționale de Asigurări de Sănătate puteți accesa pe www.cnas.ro.

În Austria, în momentul în care sunteți angajat cu contract de muncă, în marea majoritate a cazurilor, deveniți în mod automat asigurat în una dintre casele de asigurări de sănătate de stat. Ca urmare a declarării dumneavoastră în sistemul de asigurări sociale și asigurări de sănătate de către angajator și efectuării plăților lunare, veți primi un card de asigurare de sănătate pe care trebuie să îl prezentați de fiecare dată când accesați astfel de servicii.

Asistență medicală pentru situații de urgență se acordă oricărei persoane care are nevoie de aceste servicii, indiferent dacă aceasta este asigurată sau nu.

164. Întrebare: Ce drepturi au lucrătorii români detașați în Austria?

Răspuns: Lucrătorilor detașați în Austria de către o întreprindere situată într-un alt stat membru UE, trebuie să li se asigure „aceleași condiții de muncă” ca și pentru lucrătorii austrieci care desfășoară activități similare.

În mod concret, dacă activitatea de muncă se desfășoară în Austria, pe întreaga perioadă de detașare, se aplică prevederile legale austriece (normele legale și contractele colective de muncă) care reglementează următoarele aspecte:

- programul maxim de lucru și perioada minimă de odihnă;
- durata minimă a concediului anual plătit;
- salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare. Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte integrantă a salariului minim, cu condiția ca acestea să nu fie plătite pentru rambursarea cheltuielilor suportate efectiv ca urmare a detașării, cum ar fi cheltuielile ocazionate de transportul și cazarea lucrătorilor.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către agenții de muncă temporară;
- securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă; măsurile de protecție privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând;
- egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

În ceea ce privește sistemul de securitate socială aplicabil, lucrătorilor români detașați în Austria li se aplică legislația în vigoare în România, ținându-se cont de faptul că, retribuiția considerată ca bază de calcul va fi stabilită conform principiului egalității de tratament între lucrătorii detașați și cei autohtoni.

În cazurile în care sunt depistate cazuri de detașare în spațiul comunitar, fără a fi garantat tratament egal pentru lucrătorii detașați, în scopul protejării drepturilor salariale ale acestora, inspectorii de muncă pot lua măsuri împotriva angajatorului aflat în Austria, în baza principiului responsabilității solidare.

Înainte ca lucrătorii români detașați să plece în Austria, angajatorul acestora trebuie să le întocmească acte adiționale la contractele individuale de muncă, pe care le înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă competent. Totodată, trebuie să solicite la Casa Națională de Pensii Publice eliberarea documentului portabil A1 (fostul formular E 101), iar la Casa Județeană/Municipală de Sănătate, eliberarea formularului S1 (fostul formular E 106).

ATENȚIE !!! Firmele din România care detașează lucrători în Austria trebuie să efectueze formalități obligatorii, înainte ca lucrătorii să părăsească teritoriul României, în concordanță cu normele elaborate de Ministerul Federal al Finanțelor - Agenția de Coordonare Centrală pentru Investigarea Muncii fără Forme Legale (Zentrale Koordinationsstelle, ZKO). Vă rugăm să citiți instrucțiunile cu atenție și să completați toate formularele necesare. Toate informațiile (inclusiv formularele) pot fi accesate pe [www.bmf.gv.at\(https://english.bmf.gv.at/combating-fraud/Cross-border-posting-of-workers-in-the-EU.html\)](https://english.bmf.gv.at/combating-fraud/Cross-border-posting-of-workers-in-the-EU.html)

165. Întrebare: Ce trebuie să facă un cetățean român pentru a-i fi respectate drepturile dacă angajatorul l-a concediat fără motiv sau nu i-a platit salariul la timp?

Răspuns: Conform legislației austriece, angajații se pot opune unei concedieri nejustificate indiferent de forma acesteia - verbală sau în scris. În această situație angajatul trebuie să depună o acțiune în cadrul instanței speciale pentru dreptul muncii numită *Arbeits und Sozialgericht*.

Perioadele de preaviz sunt stipulate în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă.

În general, perioada de preaviz este strâns legată de durata angajării (de exemplu pentru o persoană care a lucrat sub 2 ani de zile, perioada de preaviz este de 6 săptămâni; pentru o persoană care a lucrat între 3 și 5 ani de zile, perioada de preaviz este de 2 luni, etc.).

În cazul în care raportul de muncă a fost ilegal încheiat / fără un motiv temeinic / concediere nemotivată - din vina angajatorului, în anumite condiții, angajatul are dreptul să primească o plată compensatorie.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Contractul de muncă poate fi reziliat și prin acordul părților, la data calendaristică stabilită de comun acord de către angajat și angajator.

În Austria toți lucrătorii (indiferent dacă este vorba despre lucrători detașați sau angajați de firme germane) au dreptul să primească salariul.

În situația în care salariul nu este plătit de către angajator, angajatul ar trebui să solicite consultanță de la reprezentanții Camerei de Muncă sau din partea unui sindicat.

Camerele de muncă:

Acestea reprezintă aproximativ 3 milioane de angajați în toată Austria. Calitatea de membru este obligatorie. Contribuția la Camera de Muncă - Arbeiterkammerumlage, este dedusă automat din salariu și se ridică la 0,5% din salariul brut. Camera de Muncă reprezintă interesele sociale, economice și politice ale angajaților în relația acestora cu angajatorii, guvernul și partidele. Printre serviciile oferite direct angajaților se numără consilierea privind legislația în domeniul muncii, reprezentarea juridică în instanța de muncă și de asigurări sociale, protecția angajaților, a ucenicilor și tinerilor, consiliere în materie de asigurări sociale și de contabilitate a salariilor și materie fiscală, protecția consumatorului, și un număr mare de măsuri de formare profesională.

Sindicatelor:

Acestea reprezintă interesele politice, economice și sociale ale angajaților în relația cu angajatorii, guvernul și partidele politice. Un lucrător devine membru al unui sindicat la cerere. Sarcinile Federației Sindicatelor din Austria includ negocierea acordurilor colective de muncă, punerea în aplicare a măsurilor sociale avantajoase, garantarea standardelor sociale, protecția salariilor reale, consultarea membrilor conform legii, etc.

În cazul în care situația nu poate fi soluționată pe cale amiabilă, angajatul trebuie să înainteze o cerere în cadrul instanței de judecată speciale pentru dreptul muncii numită *Arbeits und Sozialgericht*.

În Austria salariul restant nu poate fi recuperat de poliție sau de autoritatea austriacă care se ocupă cu combaterea muncii fără forme legale !!!

Un alt aspect care trebuie avut în vedere este faptul că Austria este un stat federal. Este important ca solicitanții să se adreseze instanțelor de judecată competente, în funcție de landul în care se află fiecare persoană.

Ambasada României în Malta

166. Întrebare: Cum poate un cetățean român să găsească de lucru în Malta?

Răspuns: Pentru găsirea unui loc de muncă în Malta puteți contacta:

În România:

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă - ANOFM: Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.303.98.39; site web: <http://www.anofm.ro> care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, EURES: <http://eures.anofm.ro/>.

Atenție! Dacă decideți să apelați la o societate comercială ce are ca activitate principală „selecția și plasarea forței de muncă”, solicitanții locurilor de muncă din străinătate trebuie să se adreseze inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia societatea își are sediul și în vederea solicitării de informații referitoare la:

- înregistrarea firmei la inspectoratul teritorial de muncă;
- sancțiunile aplicate, dacă a fost cazul.

De asemenea, trebuie să verifice dacă la semnarea unui contract individual de muncă în străinătate acesta cuprinde cel puțin următoarele elemente: țara de reședință, denumirea angajatorului cu toate datele de identificare: adresă, număr de telefon/fax, descrierea muncii și a condițiilor de muncă, durata timpului de muncă și de repaus, durata contractului individual de muncă, condițiile de salarizare, condițiile de transport, de locuit, condițiile de protecție socială.

Persoanele fizice nu au dreptul să exercite activități de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate.

Fiecare inspectorat teritorial de muncă prezintă pe website-ul său lista societăților comerciale înregistrate având ca obiect de activitate plasarea forței de muncă în străinătate.

Conform legii, agentul de ocupare a forței de muncă trebuie să fie o societate românească ce are ca activitate principală selecția și plasarea forței de muncă în străinătate, să dispună de spațiul și de dotările necesare pentru buna desfășurare a activității, să aibă încadrat în muncă personal cu experiență în domeniul forței de muncă, să organizeze o bancă de date care să cuprindă ofertele și solicitările de locuri de muncă în străinătate, informații referitoare la condițiile de ocupare a acestora și la calificările și aptitudinile solicitanților aflați în evidența lor, să încheie cu persoane juridice, persoane fizice și organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă și să fie înregistrat la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază își are sediul.

Agenții de ocupare a forței de muncă au obligația de a încheia cu cetățenii români contracte de mediere. Aceste contracte trebuie să conțină, printre altele, elementele principale privind tariful de mediere, durata contractului și modul de soluționare a eventualelor litigii. De asemenea, agenții au obligația de a asigura încheierea contractelor de muncă dintre cetățenii români și angajatorii străini și în limba română.

În Malta:

Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă trebuie să se înregistreze la Serviciul public de ocupare a forței de muncă maltez - Jobsplus - adresându-se unuia dintre Centrele de ocupare a forței de muncă (Birgu, Birkirkara, Mosta, Qawra, Valletta, Gozo, Biroul de formare "Job Bridge Training Centre", respectiv "S. E. T. Centre").

Persoanele care locuiesc în Gozo trebuie să se înregistreze la biroul Jobsplus din această insulă.

Sediul central al Jobplus are următoarea adresă: Birzebbuga Road Hal Far BBG 3000 Malta.

Jobsplus oferă inclusiv servicii EURES.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Totodată, persoanele interesate se pot informa asupra oportunităților de angajare, își pot introduce propriul CV sau își pot depune candidatura pentru a ocupa un anumit loc de muncă, accesând pagina de internet a Jobsplus (<https://jobsplus.gov.mt>) sau a rețelei EURES Malta (<http://www.eures.com.mt>).

De asemenea, se pot informa asupra locurilor de muncă vacante consultând anunțurile din ziarele locale sau se pot adresa agențiilor private de ocupare a forței de muncă.

Site: <https://jobsplus.gov.mt/>

167. Întrebare: Care este procedura pentru angajarea legală în Malta a unui cetățean român?

Răspuns: Vârsta minimă pentru angajare este de 16 ani.

Angajarea unui lucrător implică încheierea unui contract de muncă, tacită sau implicită, prin care angajatul își declară disponibilitatea de a lucra pentru angajator în schimbul unui salariu negociat. Angajatorul trebuie să transmită salariatului, în maxim 8 zile de la încheierea contractului, o declarație scrisă referitoare la condițiile de angajare.

Raportul de muncă poate fi pe durată determinată sau nedeterminată, full time sau part time.

Potrivit legislației din Malta, dacă ați lucrat 4 ani de zile în baza unui contract cu durată determinată, acesta trebuie să fie convertit în contract cu durată nedeterminată.

!!! Indiferent de tipul raportului de muncă avut, verificați cu atenție condițiile de angajare, pentru a înțelege care sunt drepturile și obligațiile dvs. Angajatorul este obligat să vă înmâneze o copie a contractului de angajare în limba engleză și/sau malteză.

Plata salariului se face lunar. De regulă, plata se efectuează prin cec sau transfer bancar.

Perioada de probă este de 6 luni, însă poate fi micșorată cu acordul ambelor părți sau poate fi mărită în cazul ocupațiilor care necesită o înaltă calificare sau a funcțiilor de conducere.

În timpul perioadei de probă, contractul de muncă poate fi reziliat unilateral, fără a fi necesar să se argumenteze respectiva decizie. Dacă salariatul a lucrat cel puțin o lună pentru respectivul angajator, acesta trebuie să îi acorde un preaviz de o săptămână.

Date de contact utile:

- i. *Drepturile salariaților în Malta:*
<http://dier.gov.mt/en/Documents/Employment%20Charter.pdf>
- ii. *Tipuri de contracte de munca:* <http://dier.gov.mt/en/Employment-Conditions/Starting%20a%20New%20Job/Pages/Sample-Contracts-of-Employment.aspx>

168. Întrebare: Ce trebuie să facă cetățeanul român după ce a sosit pe teritoriul Maltei pentru a sta legal în această țară?

Răspuns: Procedurile de înregistrare

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Aveți dreptul la liberă circulație în orice alt stat membru al Uniunii Europene (inclusiv Malta), doar cu cartea de identitate sau cu pașaportul în termen de valabilitate.

În privința dreptului de ședere, puteți rămâne în Malta până la 3 luni, având în posesie doar cartea de identitate sau pașaportul valabile, fără alte condiții.

Puteți rămâne în Malta peste 3 luni dacă:

- sunteți salariat sau lucrător autonom;
- dispuneți de resurse suficiente, atât pentru dumneavoastră, cât și pentru membrii familiei, astfel încât să nu deveniți o povară pentru sistemul de asistență socială maltez și dețineți o asigurare medicală;
- studiați sau vă perfecționați profesional, cu condiția de a dovedi mijloace de subzistență, atât pentru dumneavoastră, cât și pentru membrii familiei și să dețineți o asigurare medicală;
- sunteți membru de familie (soț/soție, copil/nepot sub 21 de ani, părinte/bunic al unui cetățean comunitar cu drept de ședere în Malta¹, aflat în întreținerea acestuia.

Aveți următoarele obligații:

- Să respectați legile și reglementările interne ale statului gazdă;
- În cazul unei șederi care depășește 90 de zile (3 luni), sunteți obligați să vă înscrieți la Departamentul de Afaceri pentru Cetățenie și Expatriate (*Department for Citizenship and Expatriate Affairs*).

După o ședere continuă de 5 ani, aveți dreptul să solicitați recunoașterea dreptului de ședere permanentă (e necesar să nu fi părăsit teritoriul Maltei pentru mai mult de 6 luni, cu excepția unor situații deosebite).

Date de contact utile:

Department for Citizenship and Expatriate Affairs

Adresă: Evans Building, St Elmo's Square, Valletta

Tel: (+356) 2590 4800; Email: eresidence.ima@gov.mt

<https://identitymalta.com/citizenships-expatriates/>

Alte demersuri importante:

- *Obținerea numărului de securitate socială (Social security number)*
Department for Social Security 38, Ordnance Street, Valletta 1021
Terverde: 153; Email: social.security@gov.mt; www.socialsecurity.gov.mt
- *Deschiderea unui cont bancar.*

169. Întrebare: Dacă un cetățean român se mută în Malta are dreptul la prestații din partea sistemului maltez de securitate socială?

Răspuns: Contribuțiile obligatorii de asigurări sociale asigură acordarea următoarelor prestații principale: pensie pentru limită de vârstă, prestații pentru deces, invaliditate, accident de muncă și boală profesională, alocațiile pentru copii, asistența socială.

Fiecare persoană cu vârsta mai mare de șaisprezece ani, poate fi asigurată în Sistemul public de asigurări sociale, fie ca angajat, fie ca persoană care desfășoară activități independente, fie ca liber profesionist (cu excepția

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

cazurilor prevăzute de art. 6 și art. 12 alin. (1) din Legea privind securitatea socială (Capitolul 318).

Toate prestațiile în numerar sunt gestionate de către Departamentul de securitate socială (*Dipartiment tas-Sigurtà Soċjali*) prin biroul central din Valletta, un birou secundar pe insula-soră Gozo, 24 de birouri districtuale (22 în Malta și 2 în Gozo) și 10 birouri găzduite de consiliile locale (6 în Malta și 2 în Gozo).

Date de contact utile: <http://socialsecurity.gov.mt/en/Pages/default.aspx>

170. Întrebare: Care sunt condițiile pentru acordarea indemnizației de șomaj de către sistemul maltez de șomaj?

Răspuns: Șomerii trebuie să se înregistreze la Jobplus (jobsplus.gov.mt), să fie apți de muncă, dispuși să lucreze și să aibă 50 de săptămâni de contribuții plătite, din care cel puțin 20 trebuie să fi fost plătite sau de care să fi beneficiat în ultimii doi ani.

În mod normal, persoanele care își dau demisia nu au dreptul la indemnizația de șomaj.

Șomerii înregistrați își pierd dreptul la prestații de șomaj dacă refuză o ofertă de muncă din motive nejustificate.

Prestația de șomaj se plătește la o rată forfetară de 12,31 Euro pe zi pentru un părinte singur sau pentru o persoană căsătorită ce are în întreținere un/o soț/soție care nu este angajat/ă cu normă întreagă și de 8,05 Euro pe zi pentru alte persoane. Prestația se plătește din prima zi de șomaj și timp de până la 156 de zile de prestație. După aceea, persoana nu mai are dreptul la această prestație decât dacă se angajează din nou timp de cel puțin 13 săptămâni.

Prestația de șomaj specială se plătește în cuantum de 20,68 Euro pe zi pentru un părinte singur sau pentru o persoană căsătorită ce are în întreținere un/o soț/soție care nu este angajat/ă cu normă întreagă și de 13,64 Euro pe zi pentru alte persoane. Prestația se plătește din prima zi de șomaj și timp de până la 156 de zile de prestație. După aceea, persoana nu mai are dreptul la această prestație decât dacă se angajează, din nou, timp de cel puțin 13 săptămâni. Numărul total de zile de prestație nu poate depăși, în nicio situație, numărul total de contribuții plătite de persoana respectivă de la afilierea să la regimul de securitate socială.

Ajutorul de șomaj se plătește la o rată care poate varia în funcție de evaluarea resurselor și diferă în special în funcție de componența familiei.

Date de contact utile:

Social Security Department
38, Ordnance Street
Valletta, VLT 1021

Lista cu agențiile locale: <http://socialsecurity.gov.mt/en/about-us/Pages/District-Offices-.aspx>

În situația în care condiția privind stagiul minim de cotizare pentru șomaj prevăzut de legislația existentă în Malta nu este îndeplinită, se poate aplica principiul totalizării, respectiv perioada de asigurare realizată în Malta se va

cumula cu perioada de asigurare realizată anterior în România. Perioadele de asigurare realizate în România sunt certificate prin Formularul U1/E301 emis de Agenția teritorială pentru Ocuparea Forței de Muncă (Agenția Județeană/Agenția Municipiului București) de care lucrătorul român aparține cu ultimul domiciliul sau reședința pe care le-a avut în România.

Vă recomandăm ca, în situația în care vă încetează activitatea în România și urmează să vă desfășurați activitatea într-un alt Stat Membru, de exemplu în Malta, să solicitați AJOFM / AMOFM București eliberarea formularului U1/E 301, chiar dacă nu anticipați o situație de șomaj. În felul acesta, în momentul solicitării dreptului de a beneficia de indemnizație de șomaj, dacă este necesară totalizarea perioadelor de asigurare realizate, veți câștiga timp și veți beneficia imediat de deschiderea dreptului.

171. Întrebare: Cum se poate obține alocația pentru copil din partea sistemului de securitate socială maltez?

Răspuns: Prestațiile familiale sunt următoarele: alocația pentru copii, alocația pentru copii cu handicap și alocația pentru asistență maternală. Primele două prestații sunt plătite persoanelor care au reședința în Malta, în urma unei evaluări a resurselor financiare deținute.

Alocația pentru copii se acordă tuturor familiilor cu copii sub vârsta de 16 ani și se calculează în funcție de venitul familiei. Dacă venitul ambilor părinți depășește limita de €24.833, se plătește sumă fixă de 450 de euro pe an pentru fiecare copil în parte.

Copiii care au cel puțin 16 ani, trebuie fie să frecventeze studii la zi sau să urmeze cursuri de formare profesională și să nu aibă un loc de muncă.

Alocația pentru copii cu handicap se acordă tuturor familiilor cu un copil cu handicap fizic sau mintal, care nu primesc altă prestație de securitate socială pentru respectivul handicap.

Alocația pentru asistență maternală se acordă pentru un copil despre care o instituție de protecție socială recunoscută a certificat că acesta se află în plasament.

Alocația minimă pentru copii este de 450 Euro pe an pentru fiecare copil, existând următoarele limite maxime:

- un copil: 22,23 Euro pe săptămână;
- doi copii: 44,46 Euro pe săptămână;
- trei copii: 66,69 Euro pe săptămână;
- patru copii: 88,92 Euro pe săptămână;
- alți copii în plus: 22,23 Euro pe săptămână (maxim pentru fiecare copil).

Alocația pentru copii cu handicap se acordă în cuantum de 20 Euro pe săptămână părinților unui copil cu handicap ca supliment la alocația pentru copii. Aceasta se plătește indiferent de venitul părintelui.

172. Întrebare: La ce vârstă se poate ieși la pensie în Malta?

Răspuns: Dispoziții privind reforma pensiilor prevăd o creștere treptată a vârstei de pensionare:

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

- pentru persoanele născute între 1952 și 1955 inclusiv, vârsta de pensionare va fi de 62 de ani;
- pentru persoanele născute între 1956 și 1958 inclusiv, vârsta de pensionare va fi de 63 de ani;
- pentru persoanele născute între 1959 și 1961 inclusiv, vârsta de pensionare va fi de 64 de ani;
- pentru persoanele născute la sau înainte de 1 ianuarie 1962, vârsta de pensionare va fi de 65 de ani.

Condițiile privind stagiul de cotizare sunt următoarele: 156 de săptămâni de contribuții plătite, cu o medie anuală de 50 de săptămâni plătite sau creditate pe parcursul duratei de viață asigurabile a persoanei asigurate.

Dispozițiile privind reforma pensiilor includ o clauză care permite lucrătorilor, născuți între 1952 și 1961, să se pensioneze anticipat. Această clauză prevede că se pot pensiona la vârsta de 61 de ani, cu condiția să fi acumulat:

- 2080 de contribuții plătite sau creditate, dacă persoana s-a născut la sau după 1 ianuarie 1962 sau
- 1820 de contribuții plătite sau creditate, dacă persoana s-a născut între 1952 și 1961 inclusiv.

Începând cu 01.01.2016 a fost prevăzut un sistem de încurajare a contribuabililor de a-și amâna pensionarea. De exemplu, o persoană care ar avea dreptul la o pensie de 153,84 euro pe săptămână, dacă s-ar pensiona la 61 de ani, în condițiile în care ar continua să lucreze până la 65 de ani, ar beneficia de o creștere a pensiei de 40 euro/săptămână (valoarea pensiei ar fi 193,56 euro/săptămână).

173. Întrebare: Cum poate avea acces la sistemul asigurărilor de sănătate din Malta un cetățean român?

Răspuns: I. Persoanele care locuiesc în Malta și sunt asigurate în baza legislației malteze privind securitatea socială pot beneficia de servicii publice de asistență medicală.

Ministerul Sănătății, Persoanelor în Vârstă și Îngrijirii Comunitare este responsabil pentru finanțarea și furnizarea serviciilor de asistență medicală finanțate din fonduri publice. Asistența medicală este asigurată prin intermediul spitalelor și a centrelor de asistență medicală publice. Doar spitalele de stat oferă servicii gratuite subvenționate de stat. Accesul la specialiști este permis în baza trimiterii de la un medic de stat sau de la medicul de familie. Există un număr limitat de spitale. De exemplu, există un singur spital general în Malta și un altul pe insula-soră Gozo. De asemenea, există un spital psihiatric și altul pentru cazuri grave care necesită tratament pe termen lung, precum cancer și alte boli maligne. În plus, pentru persoanele în vârstă, există un spital pentru reabilitare, unul care oferă facilități de cazare, precum și opt cămine de bătrâni.

Există, de asemenea, spitale, clinici și alte unități private. Îngrijirea în unități medicale private este finanțată din asigurări private sau plătită de către pacienții înșiși. Medicilor din Malta li se permite să își practice profesia simultan în cadrul serviciilor de asistență medicală atât publice, cât și private. Toate unitățile de asistență medicală private, în afară de cabinetele medicilor

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

generalişti și cabinetele de consultații ale medicilor specialiști, trebuie să fie autorizate de autoritățile de sănătate publică. În Malta, practica privată se desfășoară, în totalitate, exclusiv în unități private și nu există paturi sau unități private în spitalele sau centrele medicale publice. Guvernul Maltei nu este responsabil, în niciun mod, pentru tratamentul sau îngrijirea acordată cetățenilor UE, în spitale sau centre medicale private sau de către medici în particular. Cetățenii UE cu reședința în Malta au dreptul la beneficii echivalente. Dreptul acestora trebuie confirmat și certificat de Unitatea pentru drepturi din cadrul Departamentului de sănătate. Această certificare oficială, alături de un document de identificare personală, este suficientă pentru a putea beneficia de asistență medicală în cadrul serviciilor publice de asistență medicală. Vizitatorii temporari din statele membre ale UE au acces direct la asistența medicală oferită prin serviciile de asistență medicală finanțate din fonduri publice în momentul prezentării cardului european de asigurări sociale de sănătate (CEASS).

II. Dacă sunteți asigurat/ă în sistemul românesc de asigurări sociale de sănătate, aveți dreptul să primiți Cardul European de Asigurări de Sociale de Sănătate. Cardul European de Asigurări Sociale de Sănătate (CEASS) vă oferă dreptul de a primi servicii medicale necesare în timpul șederii dumneavoastră temporare într-o țară membră a Uniunii Europene. Cardul vă permite accesul la serviciile medicale furnizate în majoritatea cazurilor în sistemul public, având dreptul de a fi tratat la fel ca o persoană "asigurată" care locuiește în țara pe care o vizitați.

De asemenea, vă puteți înscrie la sistemul sanitar național în baza formularului S1.

Pentru mai multe informații, cât și pentru a solicita eliberarea cardului /formularului S1, este necesar să vă adresați Casei Județene / Municipale de Sănătate competentă teritorial.

174. Întrebare: Ce drepturi au lucrătorii români detașați în Malta?

Răspuns: Întreprinderile trebuie să garanteze lucrătorilor detașați condițiile de muncă și de încadrare în muncă, în vigoare în Malta (dacă își desfășoară activitatea pe teritoriul acestui stat), referitoare, în special, la: perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă; durata minimă a concediilor plătite; salariul minim (concept definit prin legislația națională) inclusiv orele suplimentare; condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special furnizarea de lucrători de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară; sănătatea, securitatea și igiena la locul de muncă; măsurile de protecție aplicabile termenilor și condițiilor de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, copiilor și țăinerilor; egalitatea de tratament între bărbați și femei și alte dispoziții în materie de nediscriminare. Aspectele enumerate constituie așa-numitul "nucleu dur" de măsuri, garantate în fiecare Stat Membru. În plus, legislația comunitară lasă Statelor Membre libertatea de a extinde acest nucleu dur tuturor convențiilor colective de muncă care au fost declarate universal valabile. Pe lângă aceasta, Statele Membre au, de asemenea, libertatea să aplice termeni și condiții de angajare diferite, în măsura în care au legătură cu politica publică.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Ce demersuri trebuie să facă angajatorul în România înainte de a detașa lucrători?

Înainte ca lucrătorii români să plece în Malta, angajatorul acestora trebuie să înregistreze în Registrul General de Evidență a Salariaților (REVISAL) perioada detașării, precum și denumirea angajatorului la care se face detașarea. Totodată, trebuie să solicite la Casa Națională de Pensii Publice / Direcția Relații Internaționale eliberarea documentului portabil A1 (fostul formular E 101), iar la Casa Județeană/Municipală de Sănătate, eliberarea formularului S1 (fostul formular E 106).

Ce demersuri trebuie să facă angajatorul în Malta înainte de a detașa lucrători pe teritoriul acestui stat?

Întreprinderea care detașează un lucrător în Malta are obligația de a informa pe directorul Departamentului pentru Relații Industriale și de Muncă de intenția de a detașa un lucrător în acest stat înainte ca această acțiune să se concretizeze. Această notificare va putea fi trimisă fie prin poștă (121, Melita Street, Valletta, CMR 02, Malta) sau prin fax (+356 2124 3177) sau e-mail la ind.emp.relations@gov.mt and) și va cuprinde următoarele date:

- numele, data nașterii, naționalitatea lucrătorului detașat,
- adresa din țara în care lucrează în mod obișnuit lucrătorul,
- data începerii și data prevăzută a încheierii detașării în Malta și tipul de muncă depusă,
- adresa întreprinderii din Malta unde va fi detașat lucrătorul,
- o copie a contractului de muncă sau a declarației semnate de angajator (ce conține condițiile de desfășurare a raportului de muncă și care trebuie înmănată lucrătorului).

175. Întrebare: Ce trebuie să facă un cetățean român pentru a-i fi respectate drepturile dacă angajatorul l-a concediat fără motiv sau nu i-a plătit salariul la timp?

Răspuns: Sindicatele: Toți lucrătorii au posibilitatea de a fi reprezentanți de către un sindicat. Responsabilitățile, drepturile și obligațiile sindicatelor sunt reglementate de Legea privind relațiile industriale și ocuparea. Lucrătorii care au probleme la locul de muncă se pot adresa sindicatului competent pentru asistență.

În Malta există două confederații sindicale: "General Workers' Union" și "Union Ħaddiema Magħqudin". Lista cu sindicatele și patronatele înregistrate poate fi obținută de la Registrul sindicatelor: Registrar of Trade Unions, 120, Melita Street, Valletta, Malta.

Autoritățile competente:

Legea privind ocuparea forței de muncă și relațiile industriale din 2002 este principala prevedere care reglementează relațiile de muncă din Malta. Legea stabilește condițiile individuale de muncă și relațiile industriale colective, precum și mecanismele de soluționare voluntară și obligatorie a conflictelor industriale.

În situația unui litigiu de muncă angajatul se poate adresa pentru asistență Departamentului relații industriale și ocuparea forței de muncă (Str. Melita, nr. 109, Valletta, tel: 21224245/6, email: Info.dier@gov.mt).

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Toodată, există posibilitatea de soluționare a litigiilor de muncă în fața instanței de judecată (Tribunalul industrial).

Ambasada României în Republica Estonia

176. Întrebare: Cum poate un cetățean român să găsească de lucru în Estonia?

Răspuns: Prin EURES România (<http://eures.anofm.ro/>), prin agențiile private de plasare a forței de muncă sau direct prin contactarea Biroul de Ocupare în Muncă (Tootukassa) (<https://www.tootukassa.ee/eng/toopakumised>) ori a angajatorilor estoni.

177. Întrebare: Care este procedura pentru angajarea legală în Estonia a unui cetățean român?

Răspuns: Accesul cetățenilor români pe piața muncii estone este liber. În mod normal angajarea în Estonia se face pe baza unui contract de muncă, dar poate fi, de asemenea, încheiată și în baza unui acord de autorizare, un contract de servicii sau alte acorduri similare. Este recomandat ca această înțelegere să îmbrace forma scrisă. Contactul de muncă este reglementat în Estonia prin Legea fundamentală privind contractele de muncă (Employment Contracts Act <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide>)

178. Întrebare: Ce trebuie să facă cetățeanul român după ce a sosit pe teritoriul Estoniei pentru a sta legal în această țară?

Răspuns: Cetățenii statelor membre pot rămâne pe teritoriul Estoniei trei luni fără a îndeplini vreo formalitate, dacă au o carte de identitate sau un pașaport valabil și dețin resurse economice suficiente pentru a se întreține.

În cazul în care un cetățean român intenționează să rămână pe teritoriul Estoniei mai mult de trei luni, trebuie să se înregistreze la administrația locală din zona de jurisdicție în care locuiește.

O dată înregistrat la administrația locală primește dreptul de a sta pe teritoriul Estoniei o perioadă de 5 ani precum și un card cu un număr de identificare personal necesar pentru a putea accesa diferite servicii.

179. Întrebare: Dacă un cetățean român se mută în Estonia are dreptul la prestații din partea sistemului de securitate socială din această țară?

Răspuns: Eligibilitatea pentru drepturile de securitate socială și asistență socială în Estonia se bazează, în principal, pe reședință. Naționalitatea nu reprezintă un criteriu, astfel că procentul considerabil de străini din populația estoniană este, de asemenea, asigurat.

180. Întrebare: Care sunt condițiile pentru acordarea indemnizației de șomaj de către sistemul de șomaj din Estonia?

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

Răspuns: Conform prevederilor Legii privind serviciile și beneficiile pe piața muncii, paragrafele 3-3¹, pentru a primi prestația de asigurare de șomaj (töötuskindlustushüvitis), un solicitant trebuie:

- să fie șomer în mod involuntar;
- să nu aibă o activitate lucrativă;
- să fie apt de muncă și să nu fie în niciun fel împiedicat să accepte un loc de muncă adecvat;
- să fie disponibil să lucreze cu normă întreagă;
- să aibă vârsta cuprinsă între 16 ani și vârsta de pensionare, cu excepția persoanelor care beneficiază de pensie anticipată;
- să fie înregistrat ca șomer la oficiul de ocupare a forței de muncă;
- să caute în mod activ un loc de muncă;

De asemenea trebuie să fi lucrat cel puțin 180 de zile în ultimele 12 luni înainte să se înregistreze ca șomer.

181. Întrebare: Cum se poate obține alocația pentru copil din partea sistemului de securitate socială din Estonia?

Răspuns: Orice copil care are reședința în Estonia și care urmează o formă de învățământ obligatoriu, liceal sau profesional, ori este student la zi - sau, din motive medicale, urmează o altă formă de învățământ - poate beneficia de alocație pentru copii până la vârsta de 19 ani. După împlinirea vârstei de 19 ani, alocația se plătește până la sfârșitul anului de studiu. În anumite cazuri se poate acorda și minorilor care locuiesc în afara Estoniei. Alocația pentru copii nu face obiectul evaluării resurselor. Aceasta se calculează în funcție de numărul de copii și este finanțată de la bugetul de stat. Pentru primii 2 copii alocația este de 50 de euro/lună iar de la minimum 3 copii aceasta este de 100 euro. Nu puteți obține concomitent alocație pentru copil din partea a doua sau mai multe sisteme de securitate socială aparținând statelor membre UE.

182. Întrebare: La ce vârstă se poate ieși la pensie în Estonia?

Răspuns: Persoanele care au acumulat cel puțin 15 ani de muncă eligibili pentru pensie în Estonia au dreptul la o pensie pentru vechime în muncă. Vârsta de pensionare este de 63 de ani. Până în 2026 vârsta de pensionare va ajunge la 65 de ani atât pentru femei cât și pentru bărbați.

Pensia națională forfetară se plătește oricărei persoane din Estonia care a împlinit vârsta de 63 de ani și care are domiciliul în Estonia de cel puțin 5 ani la data solicitării pensiei, însă nu a acumulat 15 ani de muncă eligibili pentru pensie în Estonia.

Solicitantul trebuie să fi avut reședința în Estonia cel puțin 5 ani imediat înainte de depunerea cererii de pensionare.

183. Întrebare: Cum poate avea acces la sistemul sanitar din Estonia un cetățean român?

Răspuns: În cazul unei șederi temporare cardul european de asigurări sociale de sănătate este documentul care conferă titularului asigurat dreptul la prestații medicale devenite necesare în timpul șederii pe teritoriul unui stat membru UE/SEE și poate înlocui o asigurare medicală pentru călătorii în străinătate.

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

În cazul unei șederi permanente pe teritoriul Estoniei, un cetățean român beneficiază de prestații de sănătate în aceleași condiții ca și cetățenii estoni, dacă plătește sau a plătit taxe în Estonia. Anumite categorii de persoane, precum femeile gravide, copiii până împlinesc vârsta de 19 ani, pensionarii, studenții care au rezidență permanentă, voluntarii etc. beneficiază de servicii mendicale fără plata taxelor.

Asistență medicală pentru situații de urgență se acordă oricărei persoane care are nevoie de aceste servicii, indiferent dacă aceasta este asigurată sau nu.

184. Întrebare: Ce drepturi au lucrătorii români detașați în Estonia?

Răspuns: Condițiile de muncă ale lucrătorilor detașați în această țară sunt reglementate prin Legea privind condițiile de muncă ale lucrătorilor detașați în Estonia (<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013107/consolide>). Lucrătorilor detașați li se aplică toate prevederile conținute în legislația estonă a muncii și contractele colective de muncă de sector sau de întreprindere cu privire la plata orelor suplimentare, programul de lucru, concediu, plata concediilor de boală sau a salariului minim stipulat etc. în aceeași măsură ca pentru lucrătorii angajați. De asemenea, pe perioada în care își desfășoară activitatea în Estonia pot beneficia de asistență medicală în aceleași condiții ca și cetățenii estoni, întrucât în momentul detașării aceștia trebuie să fie însoțiți de formularul european E106/S1.

185. Întrebare: Ce trebuie să facă un cetățean român pentru a-i fi respectate drepturile în Estonia dacă angajatorul l-a concediat fără motiv sau nu i-a plătit salariul la timp?

Răspuns: Modalitatea cea mai rapidă și mai eficientă de a rezolva un conflict de muncă este prin medierea acestuia de către reprezentanții sindicali.

De asemenea, se poate apela la sistemul de soluționare a conflictelor de muncă individuale și colective (care implică comisiile de muncă pentru litigii, conciliatori locali, un conciliator public și instanțele de judecată) precum și la sprijinul atașatului pentru probleme de muncă și sociale din cadrul Ambasadei României din Suedia, care acoperă și Estonia.

186. Întrebare: Se poate cumula vechimea în muncă realizată în România cu cea realizată în Estonia pentru obținerea dreptului la pensii?

Răspuns: În cazul în care o persoană a lucrat în diferite state membre ale Uniunii Europene (deci și în Estonia), se aplică prevederile Regulamentului European nr. 883/2004, cu privire la coordonarea sistemelor de securitate socială text cu relevanță pentru Statele Membre ale UE și Elveția conform căruia respectiva persoană beneficiază de totalizarea perioadelor de asigurare în vederea stabilirii și acordării drepturilor. Acest lucru înseamnă că, la calcularea drepturilor la pensie ce îi revin unui lucrător migrant, se vor lua în considerare atât perioadele de asigurare realizate în propriul stat, cât și perioadele realizate în celelalte state membre.

187. Întrebare: Vă rog să îmi comunicați ce venit are fostul meu soț care lucrează legal în Estonia în vederea recalculării pensiei alimentare pentru copil.

Răspuns: Conform prevederilor Legii 36/2012 privind unele măsuri necesare pentru aplicarea unor regulamente și decizii ale Consiliului Uniunii Europene, precum și instrumente de drept internațional privat în domeniul obligațiilor de întreținere, Ministerul Justiției este autoritatea centrală română desemnată, în temeiul art. 49 din Regulamentul (CE) nr. 4/2009, în relația cu statele membre ale Uniunii Europene în acest scop.

188. Întrebare: Care este nivelul de taxare a salariilor în Estonia?

Răspuns: Comparativ cu majoritatea țărilor europene, diferența majoră este că impozitul pe venit este reprezentat o taxă unică generală. La nivelul anului 2016 impozitul pe venit era de 20 % iar taxă lunară de asigurări de șomaj, care se deduce din salariu de către angajator, era de 2 %. Suplimentar se poate reține din salariu o taxă de 2,8 % plătită de lucrător și 1,5% plătită de angajator. Taxa pentru asigurări sociale plătită de angajatori este de 33 % la nivelul salariului angajaților pentru munca salarială realizată precum și 1% pentru asigurările de șomaj. Din cei 33% procentul de 13 % din impozitul social este vărsat la Fondul de Asigurări de Sănătate iar 20 % la Fondul de Asigurare la Pensie.

189. Întrebare: O firmă din România de plasare a forței de muncă solicită sprijinul Ambasadei în vederea identificării unor firme din Estonia în scopul colaborării.

Răspuns: Plasarea lucrătorilor români pe piața muncii din țările în care își desfășoară activitatea diplomatică nu intră în atribuțiile Misiunilor României. Accesul cetățenilor români pe piața muncii estone este liber. În vederea identificării unor parteneri de afaceri din Estonia poate fi contactată direct Camera de Comerț din această țară (<http://www.koda.ee/en>).

190. Întrebare: Un cetățean român care dorește să lucreze în Estonia se adresează Ambasadei în vederea identificării unor locuri de muncă vacante în această țară.

Răspuns: Plasarea lucrătorilor români pe piața muncii din țările în care își desfășoară activitatea diplomatică nu intră în atribuțiile Misiunilor României.

Ambasada României în Regatul Danemarcei

191. Întrebare: Cum poate un cetățean român să găsească de lucru în Danemarca?

Răspuns: Cetățenii români care doresc să lucreze în Danemarca se pot adresa la EURES România (<http://eures.anofm.ro/>), agențiilor private de plasare a locurilor de muncă sau direct Agenției Naționale pentru Piața Muncii și Recrutare (<http://www.sfr.dk/da/English.aspx>). Cel mai important site de recrutare este www.workindenmark.dk (site-ul oficial pentru recrutare a forței de muncă străine în Danemarca), care oferă date privind locurile de muncă

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

disponibile (grupate în funcție de domeniu), precum și asistență și informații suplimentare celor interesați să lucreze în acest stat (cultura muncii în Danemarca, legislație locală, sfaturi pentru a obține un loc de muncă etc.). Alte site-uri de profil sunt: www.jobnet.dk și <https://www.stepstone.dk/avanceret-soegning>

192. Întrebare: Care este procedura pentru angajarea legală în Danemarca a unui cetățean român?

Răspuns: Danemarca nu restricționează accesul pe piața forței de muncă a cetățenilor români. De la data de 1 mai 2009, restricțiile temporare pentru noile state membre ale UE au fost integral abrogate în această țară. Vizele precum și permisele de muncă și de ședere nu mai sunt necesare (conform prevederilor *Legii daneze a Imigrării*), iar cetățenii din aceste țări beneficiază de aceleași drepturi de care beneficiază alți cetățeni ai UE.

În calitate de cetățean al unui stat UE/SEE, cetățenii români pot locui fără restricții în Danemarca pe o perioadă de până la trei luni. Dacă locuiesc în Danemarca mai mult de trei luni, trebuie să solicite un certificat de înregistrare.

Angajatorii trebuie să încheie cu angajații un contract de muncă care să conțină cel puțin elementele esențiale cu privire la derularea unui raport de muncă, indiferent dacă există un contract colectiv de muncă aplicabil.

În general, lucrătorilor străini din Danemarca li se aplică aceleași reguli și acorduri aplicabile angajaților danezi.

După ce s-a angajat în Danemarca lucrătorul trebuie să contacteze Agenția Locală de Taxe (SKAT) din zona de competență a locului de muncă pentru a obține un cod personal pentru plata taxelor.

193. Întrebare: Ce trebuie să facă cetățeanul român după ce a sosit pe teritoriul Danemarcei pentru a sta legal în această țară?

Răspuns: Cetățenii statelor membre pot rămâne pe teritoriul Danemarcei trei luni fără a îndeplini vreo formalitate, dacă au o carte de identitate sau un pașaport valabil și dețin resurse economice suficiente pentru a se întreține. În cazul în care un cetățean român intenționează să rămână pe teritoriul Danemarcei mai mult de trei luni, trebuie să obțină un certificat de înregistrare UE/SEE de la Administrația Regională de Stat sau accesând site-ul Serviciului Danez pentru Imigrație www.statsforvaltning.dk ca urmare a faptului că lucrează, este beneficiarul sistemului de securitate socială danez sau este student și/sau are mijloace financiare suficiente pentru a se întreține.

194. Întrebare: Dacă un cetățean român se mută în Danemarca are dreptul la prestații din partea sistemului de securitate socială danez?

Răspuns: Cetățenii străini care lucrează legal în Danemarca precum și membri lor de familie având rezidență în această țară sunt acoperiți de sistemul de securitate socială danez.

În vederea primirii prestațiilor sociale din partea sistemului danez de securitate socială toți cetățenii danezi și străini care au rezidența legală pe teritoriul acestei țări trebuie să aibă un NemKonto, respectiv un cont bancar obișnuit

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

deschis în Danemarca în care sunt transferate toate plățile provenind de la instituțiile publice.

195. Întrebare: Care sunt condițiile pentru acordarea indemnizației de șomaj de către sistemul danez de șomaj?

Răspuns: În Danemarca aderarea la un fond de asigurări pentru șomaj (în daneză "A-Kasse") este voluntară. În cazul în care un lucrător care nu este asigurat la un fond de șomaj devine șomer acesta nu poate beneficia de indemnizație de șomaj.

Pentru a se putea înscrie la un fond de șomaj în Danemarca un lucrător trebuie să aibă o vârstă cuprinsă între 18 și 63 de ani, să locuiască în Danemarca sau în altă țară din UE / SEE și să lucreze în Danemarca. Se poate solicita o asigurare la șomaj atât pentru contact de muncă part-time cât și full-time.

Pentru a beneficia de indemnizație atunci când devine șomer, lucrătorul trebuie să fi lucrat cel puțin 1924 ore (program standard de lucru cu normă întreagă) timp de cel puțin 52 de săptămâni în ultimii trei ani și să fi fost membru al unui fond de asigurare de șomaj pentru cel puțin un an.

În momentul în care își pierde locul de muncă șomerul trebuie să se înregistreze ca solicitant de loc de muncă încă din prima zi de șomaj. Acest lucru se poate face la centrul de locuri de muncă local (<https://info.jobnet.dk/mit+jobcenter>) sau direct pe site-ul www.jobnet.dk.

196. Întrebare: Cum se poate obține alocația pentru copil din partea sistemului danez de securitate socială?

Răspuns: Această prestație este plătită în mod automat de către Udbetaling Denmark, autoritatea daneză pentru protecție socială, tuturor familiilor cu copii sub vârsta de 18 ani dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- copilul locuiește în Danemarca, este necăsătorit și nu beneficiază de alt sprijin din partea autorităților publice;
- părinții plătesc taxe în Danemarca (în cazul părinților divorțați care au custodie comună, cel puțin unul dintre aceștia trebuie să plătească taxe).

În cazul în care cetățeanul nu mai îndeplinește aceste condiții trebuie să informeze imediat Udbetaling Denmark, în caz contrar, va trebui să restituie beneficiile încasate. Plățile sunt efectuate trimestrial iar suma depinde de vârsta copilului.

197. Întrebare: La ce vârstă se poate ieși la pensie în Danemarca?

Răspuns: În principiu, toate persoanele născute până la data de 31.12.1953, rezidente în Danemarca au dreptul la o pensie standard pentru limită de vârstă (pensie socială - folkepension) atunci când împlinesc vârsta de 65 de ani.

Vârsta de pensionare crește progresiv până la împlinirea vârstei de 68 de ani în cazul persoanelor născute după data de 1.01.1963.

În plus, există un regim obligatoriu de pensii suplimentare (ATP) pentru lucrătorii salariați.

Următoarele persoane au dreptul la pensie socială:

- cetățenii danezi;
- persoanele vizate de Regulamentul (CE) nr. 883/2004 din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială;

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

▪ alți cetățeni străini, după 10 ani de reședință în Danemarca.

Pentru a se califica pentru o pensie, trebuie să fi locuit în Danemarca timp de cel puțin trei ani după împlinirea vârstei de 15 ani și până la vârsta de 65 (68) de ani. Dreptul la o pensie integrală pentru limită de vârstă se obține după 40 de ani de reședință în Danemarca, între vârsta de 15 ani și cea de 65 (68) de ani. Persoanele cu o perioadă de reședință mai scurtă au dreptul la o pensie în cuantum de 1/40 din pensia integrală pentru fiecare an în care au locuit în Danemarca între vârsta de 15 ani și cea de 65 (68) de ani.

198. Întrebare: Cum poate avea acces la sistemul sanitar din Danemarca un cetățean român?

Răspuns: În cazul unei șederi temporare cardul european de asigurări sociale de sănătate este documentul care conferă titularului asigurat dreptul la prestații medicale devenite necesare în timpul șederii pe teritoriul unui stat membru UE/SEE și poate înlocui o asigurare medicală pentru călătorii în străinătate.

În cazul unei șederi permanente pe teritoriul Danemarcei, un cetățean român beneficiază de prestații de sănătate în aceleași condiții ca și cetățenii danezi dacă se află în posesia cardului de sănătate emis de autoritatea locală în raza căreia domiciliază. În caz contrar este obligat să achite serviciile medicale de care beneficiază. Asistență medicală pentru situații de urgență se acordă oricărei persoane care are nevoie de aceste servicii, indiferent dacă aceasta este asigurată sau nu.

199. Întrebare: Ce drepturi au lucrătorii români detașați în Danemarca?

Răspuns: Lucrătorilor detașați li se aplică toate prevederile conținute în legislația daneză a muncii și contractele colective de muncă de sector sau de întreprindere cu privire la plata orelor suplimentare, programul de lucru, concediu, plata concediilor de boală sau a salariului minim stipulat etc., în aceeași măsură ca pentru lucrătorii angajați. De asemenea, pe perioada în care își desfășoară activitatea în Danemarca pot beneficia de asistență medicală în aceleași condiții ca și cetățenii danezi, în baza formularului european E106/S1 pe care aceștia trebuie să-l aibe cu ei în momentul detașării.

Întreprinderile străine care detașează angajați în Danemarca trebuie să notifice Registrul Furnizorilor de Servicii Externe (RUT) cu privire la companie și serviciile acordate în Danemarca. Acest lucru se realizează electronic pe pagina de internet a RUT, respectiv https://indberet.virk.dk/myndigheder/stat/ERST/Register_of_Foreign_Service_Providers_RUT

200. Întrebare: Ce trebuie să facă un cetățean român pentru a-i fi respectate drepturile dacă angajatorul l-a concediat fără motiv sau nu i-a platit salariul la timp?

Răspuns: Este recomandat cetățenilor români care muncesc în Danemarca să se înscrie într-un sindicat danez, obținând astfel o garanție suplimentară a respectării drepturilor în domeniul muncii și social. În cazul unui conflict individual de muncă angajatul se poate adresa organizației sindicale la care este membru. Pentru probleme privind sănătatea și securitatea la locul de

MINISTERUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

muncă cetățenii români se pot adresa direct Agenției Naționale pentru Protecția Muncii (Danish Working Environment Agency - <http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/en>).

De asemenea cetățeanul român poate solicita sprijinul atașatului pentru probleme de muncă și sociale din cadrul Ambasadei României din Suedia care are acreditare și în Danemarca. Ultima instanță este cea judecătorească.

Legislația daneză prevede obligativitatea pentru toți cetățenii străini care lucrează pe teritoriul Danemarcei de a avea în permanență asupra lor, pe lângă cardul galben de asigurare de sănătate danez, și un act de identitate valabil (în cazul cetățenilor români carte de identitate sau pașaport).

Ambasada României în Republica Finlanda

100. Întrebare: Cum poate un cetățean român să găsească de lucru în Finlanda?

Răspuns: Prin EURES România ((<http://eures.anofm.ro/>), prin agențiile private de plasare a locurilor de muncă sau direct prin contactarea Biroului de Ocupare și Dezvoltare Economică (Employment and Economic Development Office - TE Office) www.mol.fi sau a angajatorilor finlandezi.

Atenție! Pentru a vă putea angaja în această țară trebuie să va aflați în posesia pașaportului.

101. Întrebare: Care este procedura pentru angajarea legală în Finlanda a unui cetățean român?

Răspuns: Accesul cetățenilor români pe piața muncii finlandeze este liber, încă de la aderarea României la UE. Așadar în momentul în care un angajator dorește să angajeze un lucrător român se încheie direct contactul de muncă într-una din următoarele forme: verbal, scris și electronic (*capitol I secțiunea 3 din cadrul Legii nr. 55/2001 privind angajarea, completată și modificată prin Legea nr. 579/2006*). Este recomandat, însă, ca această înțelegere să îmbrace forma scrisă. Legislația finlandeză a muncii și de sănătate și securitate la locul de muncă se aplică tuturor lucrătorilor angajați de către agenți economici finlandezi, indiferent de naționalitatea acestora.

102. Întrebare: Ce trebuie să facă cetățeanul român după ce a sosit pe teritoriul Finlandei pentru a sta legal în această țară?

Răspuns: Cetățenii statelor membre pot rămâne pe teritoriul Finlandei trei luni fără a îndeplini vreo formalitate, dacă au o carte de identitate sau un pașaport valabil și dețin resurse economice suficiente pentru a se întreține. În cazul în care un cetățean român intenționează să rămână pe teritoriul Finlandei mai mult de trei luni, trebuie să se înregistreze la secția de poliție din zona de jurisdicție în care locuiește.

În vederea angajării, plății taxelor, efectuării de tranzacții bancare precum și pentru a putea beneficia de asistență socială, toți cetățenii finlandezi și străini aflați legal în Finlanda trebuie să aibă un cod personal de identitate (în finlandeză: henkilötunnus (HETU), în suedeză: personbeteckning.) Pentru

MINISTERUL MUNCII
ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE

obținerea acestuia cetățeanul străin trebuie să se adreseze Biroului Local de Evidență a Populației - Maistraatit (pentru informații suplimentare accesați: <http://www.maistraatti.fi/en/Contact-Information/>)

103. Întrebare: Dacă un cetățean român se mută în Finlanda are dreptul la prestații din partea sistemului de securitate socială finlandez?

Răspuns: În cazul în care un cetățean străin urmează să lucreze în Finlanda în baza unui contract de muncă cu o durată de cel puțin 2 ani, acesta, în mod normal, va fi acoperit de sistemul de securitate socială finlandez din momentul în care acesta se mută în Finlanda. În vederea obținerii cardului pentru acces la sistemul de asigurări sociale și sănătate finlandez trebuie să contactați cel mai apropiat birou KELA (www.kela.fi).

104. Întrebare: Care sunt condițiile pentru acordarea indemnizației de șomaj de către sistemul finlandez de șomaj?

Răspuns: Indemnizația de șomaj de bază se plătește lucrătorilor care au lucrat cel puțin 34 de săptămâni în cei 2 ani anteriori pierderii locului de muncă, în baza unui contract de muncă de cel puțin 18 ore/săptămână și care au primit un salariu conform prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil sau de cel puțin 1187 euro/lună (*Legea nr. 1290/2002 privind asigurarea împotriva șomajului coroborate cu modificările legislative din domeniul sănătății și securității sociale din Finlanda care au intrat în vigoare la 1.01.2014 actualizată*).

105. Întrebare: Cum se poate obține alocația pentru copil din partea sistemului finlandez de securitate socială?

Răspuns: Alocația pentru copil se acordă în Finlanda până la vârsta de 17 ani minorului care locuiește legal în această țară. În anumite cazuri se poate acorda și minorilor care locuiesc în afara Finlandei. Quantumul diferă în funcție de numărul copiilor din cadrul familiei (*Legea nr. 796/1992 privind beneficiile pentru copii, completată și modificată*). Pentru obținerea acestui drept trebuie să vă adresați autorității KELA (www.kela.fi). Nu puteți obține concomitent alocație pentru copil din partea a doua sau mai multe sisteme de securitate socială aparținând statelor membre UE.

106. Întrebare: La ce vârstă se poate ieși la pensie în Finlanda?

Răspuns: Conform legislației în vigoare din Finlanda, vârsta standard de pensionare este de 65 ani, dacă persoana a locuit cel puțin 3 ani în această țară după ce a împlinit vârsta de 16 ani și dacă alte beneficii la care are dreptul nu depășesc o anumită limită (*capitolul III, secțiunea 11 din cadrul Legii nr. 395/2006, modificată și completată prin Legea nr. 1097/2008*). În momentul luării unei decizii în acest sens țineți cont de faptul că o perioadă mai lungă de activitate lucrativă se traduce într-un quantum mai ridicat de pensie. În anul 2017 a fost demarata reforma sistemului de pensii în Finlanda. Va exista o perioadă de tranziție care se va încheia în 2025. Astfel pentru persoanele născute în anul 1965 sau mai târziu vârsta de pensionare va fi determinată în raport cu speranța de viață

107. Întrebare: Cum poate avea acces la sistemul sanitar din Finlanda un cetățean român?

Răspuns: În cazul unei șederi temporare cardul european de asigurări sociale de sănătate este documentul care conferă titularului asigurat dreptul la prestații medicale devenite necesare în timpul șederii pe teritoriul unui stat membru UE/SEE și poate înlocui o asigurare medicală pentru călătorii în străinătate.

În cazul unei șederi permanente pe teritoriul Finlandei, un cetățean român beneficiază de prestații de sănătate în aceleași condiții ca și cetățenii finlandezi dacă se află în posesia cardului personal emis de KELA. În caz contrar este obligat să achite serviciile medicale de care beneficiază.

Asistență medicală pentru situații de urgență se acordă oricărei persoane care are nevoie de aceste servicii, indiferent dacă aceasta este asigurată sau nu.

108. Întrebare: Ce drepturi au lucrătorii români detașați în Finlanda?

Răspuns: Lucrătorilor detașați li se aplică toate prevederile conținute în legislația finlandeză a muncii și contractele colective de muncă de sector sau de întreprindere cu privire la plata orelor suplimentare, programul de lucru, concediu, plata concediilor de boală sau a salariului minim stipulat etc., (*secțiunea 2 din cadrul Legii nr. 1146/1999 privind lucrătorii detașați, modificată și completată de Legea nr. 452/2012*) în aceeași măsură ca pentru lucrătorii angajați. De asemenea, pe perioada în care își desfășoară activitatea în Finlanda pot beneficia de asistență medicală în aceleași condiții ca și cetățenii finlandezi, întrucât în momentul detașării aceștia trebuie să fie însoțiți de formularul european E106/S1.

109. Întrebare: Ce trebuie să facă un cetățean român pentru a-i fi respectate drepturile dacă angajatorul l-a concediat fără motiv sau nu i-a platit salariul la timp?

Răspuns: Modalitatea cea mai rapidă și mai eficientă de a rezolva un conflict de muncă este prin medierea acestuia de către reprezentanții sindicali. Dacă în urma acțiunii acestora nu se ajunge la o înțelegere, se poate solicita intervenția Inspecției Muncii (<http://www.tyosuojelu.fi/fi/workingfinland/>) precum și sprijinul atașatului pentru probleme de muncă și sociale din cadrul Ambasadei României din Suedia, acreditat și în Finlanda. Ultima instanță este cea judecătorească.