

**Ministerul Muncii, Familiei, Protecției  
Sociale și Persoanelor Vârstnice**



**AMBASADA ROMÂNIEI în Republica Italiană  
Biroul atașatului pe probleme de muncă și  
sociale**

# **GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN REPUBLICA MALTA**

## **Cuprins:**

### **I Informații privind piața muncii**

1. Unde se găsesc posturi vacante?

### **II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor**

#### **A. Găsirea unui loc de muncă:**

1. Cum se caută un loc de muncă?
2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

#### **B. Mutarea în altă țară:**

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?
2. Cum se poate obține o locuință?
3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli?
4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?
5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de ședere?
6. Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Maltei?

#### **C. Condiții de muncă:**

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?
2. Cum este reglementată formarea profesională?
3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?
4. Cum este reglementat contractul de muncă?
5. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?
6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?
7. Cum este reglementată salarizarea?
8. Cum este reglementat timpul de lucru?
9. Care sunt prevederile privind concediile?
10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?
11. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor?

12. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?

**D. Condiții de viață:**

1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?
2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?
3. Care este costul vieții?
4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?
5. Cum este reglementat sistemul sanitar?
6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?
7. Cum este viața socială și culturală?
8. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?
9. Cum este reglementat transportul?

**E. Asigurări sociale și asigurări:**

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?
2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?
3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?
4. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?
5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?
6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?
7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

**III Informații despre libera circulație a lucrătorilor din, spre și între statele membre**

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România
2. Detașarea
3. De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?

# Republica Malta

## I Informații privind piața muncii din Malta

### 1. Unde se găsesc posturi vacante?

Potrivit EURES Malta, cele mai căutate locuri de muncă, în perioada ianuarie – martie 2013 au fost: chelner, șofer, barman, operator telefon/call center, vânzător, curățitor, programator/analist computer, manager, în domeniul medical, curier, bucătar, etc.

## II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Maltei

### A. Găsirea unui loc de muncă:

#### 1. Cum se caută un loc de muncă?

Pentru găsirea unui loc de muncă în Malta puteți contacta:

#### **În România:**

**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>, [www.muncainstrainatate.anofm.ro](http://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/>.

***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:**

➤ ETC - Employment and Training Corporation, Str. Melita, nr.72, Valletta, ETC are, de asemenea, un sediu în Gozo, competent teritorial pentru această insulă.

Site: [www.etc.gov.mt](http://www.etc.gov.mt)

## **2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?**

În vederea ocupării unui loc de muncă, este necesară întocmirea unui **Curriculum Vitae** – CV și a unei **scrisori de intenție**, care vor fi înaintate angajatorului în cauză. În acest

sens, poate fi folosit modelul Europass de CV, disponibil în limba engleză și care poate fi descărcat accesând:

<http://europass.cedefop.europa.eu/> .

**Procesul de selecție:** pregătiți o scrisoare de intenție, un CV, copiile diplomelor și ale certificatelor, precum și eventuale referințe. Este posibil să vi se solicite să prezentați un certificat medical eliberat de un medic recunoscut, din care să rezulte că îndepliniți standardele solicitate și sunteți apt pentru desfășurarea respectivei activități.

## **B. Mutarea pe teritoriul Maltei:**

### **1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?**

**Libera circulație a mărfurilor și a capitalurilor** reprezintă două din cele patru libertăți fundamentale (libera circulație a persoanelor, serviciilor, mărfurilor și capitalurilor) instituite de Tratatul Constitutiv al Uniunii Europene și reprezintă condiții esențiale pentru funcționarea pieței interne a UE.

➤ **Libera circulație a mărfurilor** - majoritatea produselor (considerate ca fiind cu "risc mai mic") sunt supuse la aplicarea principiului de recunoaștere reciprocă, ceea ce înseamnă că orice produs fabricat sau comercializat legal într-unul din statele membre ale UE poate fi mutat și comercializat în mod liber în cadrul pieței interne a UE.

**Limitele privind libera circulație a mărfurilor** – sunt stabilite limite atunci când există un interes comun specific, cum ar fi protecția mediului, sănătatea cetățenilor, sau politicile publice, de exemplu. Acest lucru înseamnă, de exemplu, că dacă importul unui produs este considerat de către autoritățile naționale ale unui stat membru ca fiind o potențială amenințare pentru sănătatea, moralitatea sau ordinea publică, acest stat poate restricționa sau interzice accesul pe piața sa. Exemple de astfel de produse sunt produsele alimentare modificate genetic sau anumite băuturi energizante.

➤ **Libera circulație a capitalurilor** - constituie baza de integrare a piețelor financiare europene. Cetățenii statelor membre UE pot gestiona și investi banii în orice alt stat membru UE.

Persoanele fizice pot efectua un număr ridicat de operațiuni financiare în cadrul UE, fără restricții majore, astfel: pot să deschidă ușor un cont bancar, pot să cumpere acțiuni, pot să-și investească banii sau să achiziționeze proprietăți într-un alt stat membru.

Anumite **excepții** de la acest principiu se aplică și sunt în principal legate de impozitare, politicile publice, spălarea de bani și sancțiunile financiare convenite în cadrul Politicii Comune Externe și de Securitate a UE.

## **2. Cum se poate obține o locuință în Malta?**

Dacă doriți să închiriați sau să cumpărați o locuință vă puteți adresa unei agenții imobiliare sau puteți consulta ziarele locale. Oferta de locuințe și prețurile variază de la o localitate la alta.

De regulă, chiria se plătește o lună în avans. Proprietarul poate solicita depunerea unei garanții de până la 3 chirii.

Cetățenii comunitari au dreptul să cumpere prima locuință, fără să fie necesară obținerea unui permis. Cetățenii comunitari care locuiesc în Malta de cel puțin 5 ani au dreptul să cumpere inclusiv o a doua proprietate, fără să fie necesară obținerea vreunui permis. Cei care locuiesc de mai puțin de 5 ani în Malta, trebuie să obțină în prealabil o autorizație. Instituția competentă aparține de Ministerul de Finanțe: *The Capital Transfer Duty Department* din cadrul *Inland Revenue Divisione*.

Date de contact utile:

*Inland Revenue Divisione*

*Malta: Block 4, Vincenzo Dimech Street, Floriana*

*Gozo: Enrico Mizzi Street, Victoria*

*Call Centre - 2296 2296*

*www.ird.gov.mt*

## **3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli și grădinițe?**

Părinții pot opta să își înscrie copiii la școlile de Stat / private / la cele care aparțin Bisericii.

Sistemul educațional este împărțit în 3 sectoare principale: învățământul primar (vârstele 5 - 11 ani), învățământul secundar (11 – 16 ani) și învățământul „terțiar”(după 16 ani). Școlarizarea începe la vârsta de 5 ani și este obligatorie până la împlinirea vârstei de 16 ani.

Puteți consulta lista cu grădinițele și școlile din Malta, accesând site-ul Ministerului Educației din acest stat: [www.education.gov.mt](http://www.education.gov.mt)

#### **4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?**

Comisia Europeană a stabilit o serie de regulamente comune privind recunoașterea reciprocă a permiselor de conducere, valabilitatea asigurării auto, precum și posibilitatea înregistrării automobilului într-o țară gazdă.

În prezent, nu există un permis universal UE de conducere, însă a fost introdus un "Model Comunitar" de permis de conducere, prin care se asigură faptul că permisele de conducere emise de diferite țări ale UE sunt ușor de recunoscut în alte state membre.

##### **➤ Înmatricularea automobilului în Malta**

Dacă vă transferați într-un alt Stat membru al UE/SEE pentru o perioadă mai mică de 6 luni, nu sunteți obligat să vă înmatriculați mașina și nici să plătiți taxele în țara gazdă. Mașina va rămâne înmatriculată în țara de rezidență.

Dacă șederea depășește 6 luni, trebuie să vă înmatriculați mașina în noul stat de rezidență și să plătiți taxa locală aferentă. Pentru înmatriculare, proprietarul trebuie să prezinte următoarele documente: certificat de conformitate ("certificate of conformity"); asigurarea ("insurance cover"); certificatul de proprietate ("proof of ownership"); documentul care atestă plata TVA-ului ("proof of VAT payment"); certificatul privind efectuarea controlului tehnic ("proof of roadworthiness"); documente care atestă plata taxei de înmatriculare și de circulație ("proof of roadworthiness").

Pentru mai multe informații puteți contacta: **Transport Malta, Land Transport Directorate**, *Sa Maison Road, Floriana FRN1612, Malta*, Tel.: +356 2556 0000, E-mail: [info.tm@transport.gov.mt](mailto:info.tm@transport.gov.mt)

##### **➤ Asigurarea mașinii**

Vă puteți asigura mașina în alt stat membru al UE/SEE apelând la serviciile unei companii de asigurări care are o filială în țara gazdă sau este autorizată să încheie asigurări în statul respectiv.

Este important să verificați la propriul asigurator dacă polița actuală este valabilă pe teritoriul statului în care vă mutați. Este posibil ca societățile de asigurare din alt stat UE/SEE să nu țină cont de atestatul dvs. de risc, întrucât nu au această obligație.



### ➤ Plata taxelor

Dacă o persoană dorește să cumpere o mașină într-o țară din UE/SEE și să o înmatriculeze în alt stat, trebuie să plătească TVA-ul doar în țara de destinație. Pentru mai multe informații, puteți accesa site-ul Comisiei Europene - Uniunea fiscală și vamală ([http://ec.europa.eu/taxation\\_customs/taxation/vat/consumers/buying\\_motor\\_vehicles/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/taxation_customs/taxation/vat/consumers/buying_motor_vehicles/index_en.htm)).

## 5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de ședere?

### Procedurile de înregistrare

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 Malta<sup>1</sup>, 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 Expatriați (*Department for Citizenship and Expatriate Affairs*).

---

<sup>1</sup> Cu excepția studenților

După o ședere continuă de 5 ani, aveți dreptul să solicitați recunoașterea dreptului 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*

*3, Castille Place*

*Valletta VLT2000*

*Telephone: 22001830, 22001800 / 21250569-73*

*Fax: 21237513*

*E-mail: [citizenship@gov.mt](mailto:citizenship@gov.mt)*

*[http://www.servicecharters.gov.mt/depts/citizenship/index\\_e.asp](http://www.servicecharters.gov.mt/depts/citizenship/index_e.asp)*

*Alte demersuri importante:*

- **Obținerea numărului de securitate socială (Social security number), Date de contact utile:**  
*<https://secure3.gov.mt/socialpolicy/SocProt/default.aspx>;*  
*email: [iru.dss@gov.mt](mailto:iru.dss@gov.mt)*
- **Deschiderea unui cont bancar.**

**6. Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Maltei?**

- Înainte de a merge în Malta, veți avea nevoie de următoarele documente:
  - Pașaport sau document de identitate valabil UE/SEE; alte documente personale pot fi luate, cum ar certificatul de naștere sau de căsătorie, etc.;
  - Un card european de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;
  - Formularele U1/E301 în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România atunci când este necesar și/sau U2/U3/E303, dacă doriți să transferați dreptul de a beneficia de prestații de șomaj în Malta;

- Certificate, diplome, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă (în original și traduceri legalizate);
  - Orice alte permise și licențe pe care le considerați adecvate, de exemplu permisul de conducere;
  - CV-uri și scrisori de intenție, redactate în limba engleză.
- Totodată, este necesar să vă asigurați că:
- Aveți un loc de cazare în Malta;
  - Aveți suficiente fonduri pentru acoperirea costurilor primei luni de ședere;
  - Aveți asigurare medicală corespunzătoare;
  - Informați autoritățile din statul de origine privind șederea pe teritoriul Maltei;
  - Faceți rost de pașapoarte pentru animalele deținute.
- După ce sosiți în Malta:
- Dacă aveți deja un loc de muncă trebuie să vă prezentați imediat la angajatorul dumneavoastră, iar când începeți munca trebuie să obțineți confirmarea înregistrării dumneavoastră în cadrul sistemului de asigurări sociale.
  - Dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă și solicitați exportul în Malta a prestației de șomaj obținute în România, trebuie să vă prezentați în termen de 7 zile la serviciul de ocupare din Malta, având în posesia dvs. formularul portabil U2 (obținut din România). De asemenea, trebuie să vă înregistrați imediat ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă.
  - Înregistrați-vă pentru obținerea unui National Insurance Number, imediat ce ați obținut un loc de muncă ([www.socialpolicy.gov.mt](http://www.socialpolicy.gov.mt))
  - Este bine să deschideți un cont bancar;
  - Dacă este cazul, înregistrați mașina deținută;
  - Abonați-vă la servicii de gaze și electricitate, telefonie, radio și televiziune;
  - Înscrieți-vă copiii în cadrul unei școli;
  - Înscrieți-vă la Departamentul de Afaceri pentru Cetățenie și Expatriați (Department for Citizenship and Expatriate Affairs), dacă intenționați să stați în Malta mai mult de 3 luni.

## **C. Condiții de muncă:**

### **1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?**

*Posibilitatea recunoașterii unei calificări sau competențe poate avea un rol vital în luarea deciziei de a lucra într-un alt stat UE. În consecință este necesar să se dezvolte un sistem european care să garanteze recunoașterea reciprocă a competențelor profesionale în diferite state membre. În cazul în care nerecunoașterea unei calificări profesionale va deveni un obstacol în calea mobilității lucrătorilor în UE, un astfel de sistem va fi garantul asigurării libertății de circulație a lucrătorilor.*

Principiile fundamentale pentru recunoașterea calificărilor profesionale în UE

Ca principiu de bază, orice cetățean UE trebuie să poată practica orice profesie în orice stat membru. Din păcate implementarea practică a acestui principiu este adesea îngreunată de cerințele naționale în ceea ce privește accesul pentru exercitarea unor anumite profesii în țara gazdă.

În scopul depășirii acestor diferențe, UE a stabilit un sistem de recunoaștere a calificărilor profesionale. În condițiile sistemului, a fost făcută o distincție între profesiile reglementate (profesii pentru care sunt cerute legal anumite calificări) și profesiile care nu sunt reglementate în țara gazdă.

Pașii către transparența calificărilor în Europa

Uniunea Europeană a făcut pași importanți către atingerea obiectivului de realizare a transparenței calificărilor în Europa:

Transparența diplomelor și a certificatelor: să se obțină printr-un mijloc unic și ușor accesibil, în urma unei cooperări mărite în domeniul educației și formării profesionale și a combinării tuturor instrumentelor. Acesta include, de exemplu, CV-ul european sau Training-urile Europass.

Dincolo de diferențele dintre sistemele educaționale și de formare în UE

Sistemele educaționale și de formare profesională prezintă diferențieri considerabile în Statele Membre UE. Ultimele extinderi ale UE, ce implică integrarea de noi state cu tradiții educaționale diferite, au crescut gradul de diversitate. Așadar s-a identificat nevoia de a stabili reguli comune pentru garantarea recunoașterii competențelor.

Pentru a depăși această diversitate a standardelor naționale de acordare a calificărilor, a metodelor educaționale și a structurilor de formare profesională, Comisia Europeană a

pus la dispoziția statelor o serie de instrumente, în scopul asigurării unei mai bune transparențe și recunoașterii diplomelor, atât celor academice cât și celor profesionale.

#### 1. *Cadrul European de Acordare a Calificărilor*

Cadrul European de Acordare a Calificărilor reprezintă prioritatea cheie a Comisiei Europene în procesul de recunoaștere a competențelor profesionale. Principalele obiective ale acestui cadru sunt acelea de a crea legături între diferitele sisteme naționale de acordare a calificării și de a garanta simplificarea transferului și recunoașterii diplomelor.

#### 2. *Centre Naționale de Informare asupra Recunoașterii Academice (NARIC)*

Rețeaua de Centre Naționale de Informare asupra Recunoașterii Academice a fost înființată în anul 1984 la inițiativa Comisiei Europene. NARIC consiliază pe probleme de recunoaștere a perioadelor de studiu peste graniță. Situat atât în toate statele membre, cât și în spațiul SEE, NARIC joacă un rol important în procesul de recunoaștere a calificărilor în UE.

Pentru informații suplimentare: Malta Qualification Recognition Information Centre (Malta QRIC), Casa Leoni, 476, St Joseph High Road, St Venera, Malta, Phone: +356 2754 0051, Fax: +356 21 801411, E-mail: [qric.malta@gov.mt](mailto:qric.malta@gov.mt), [www.mqc.gov.mt](http://www.mqc.gov.mt)

#### 3. *Sistemul European de Transferare a Creditelor (ECTS)*

*Sistemul European de Transferare a Creditelor vizează* simplificarea recunoașterii perioadelor de studiu peste granițe. Introdus în 1989, funcționează prin descrierea programelor educaționale și atașarea creditelor disciplinelor aferente. ECTS completează programul Erasmus privind mobilitatea studenților cu rezultate foarte bune.

#### 4. *Europass*

Europass este un instrument de asigurare a transparenței abilităților profesionale. Este compus din 5 documente standard:

##### 1. CV (Curriculum Vitae),

2. pașaport lingvistic,
3. certificate suplimentare,
4. diplome suplimentare,
5. document al mobilității Europass.

Sistemul Europass simplifică interpretarea abilităților și calificărilor în diferite părți ale Europei. În fiecare țară din UE și SEE, centrele Naționale Europass reprezintă punctele de informare principale asupra sistemului Europass.

Pentru informații suplimentare consultați: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/home>

## **2. Cum este reglementată formarea profesională?**

### **Inițiativele UE pentru promovarea cooperării privind formarea profesională:**

#### **a. Programul Socrate:**

Programul Socrate susține cooperarea europeană în toate domeniile de educație, sub diferite forme:

- mobilitatea - deplasare pe teritoriul Europei;
- organizarea de proiecte comune;
- dezvoltarea de rețele europene - diseminarea de idei și bune practici;
- realizarea de studii și analize comparative.

În practică, Programul Socrate oferă burse de studiu, pentru predat sau a urma un curs de formare profesională într-o altă țară. Oferă sprijin pentru instituțiile de învățământ privind organizarea de proiecte de predat și de schimb de experiențe și ajută asociațiile și ONG-urile la organizarea de activități educaționale, etc.

Una dintre acțiunile programului Socrate este Grundtvig, care urmărește în primul rând îmbunătățirea calității educației profesionale a adulților și, de asemenea, promovarea schimbului și cooperării pentru facilitarea oportunităților și accesului la învățarea pe tot parcursul vieții pentru cetățenii UE.

#### **b. Programul Leonardo da Vinci:**

Programul Leonardo da Vinci, adoptat în 1994, are ca obiectiv principal implementarea politicii de formare profesională a UE. Este unul dintre instrumentele principale de sprijinire a mobilității trans-naționale în Europa și oferă finanțare pentru organizațiile

publice și private care activează în domeniul formării. Acest program de asemenea sprijină proiectele de plasare și de schimb, vizitele în scop de studiu și rețelele trans-naționale, printre altele.

### **Educația adulților și învățarea pe tot parcursul vieții în Europa**

Învățarea pe tot parcursul vieții este un proces care implică toate formele de educație - formale, informale și non-formale. Are menirea de a permite oamenilor să-și dezvolte și să mențină competențe-cheie pe tot parcursul vieții lor, precum și de a permite cetățenilor de a migra în mod liber între slujbe, regiuni și țări.

### **3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?**

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.

Frecvența plății salariului variază în funcție de natura locului de muncă. 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:

*National Employment Authority (Autoritatea Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă)*

*Block C, Beltissebħ*

*Floriana FRN1700*

*Telephone: (+ 356) 2590 3875*

*Fax: (+ 356) 2590 3876.*

#### 4. Cum este reglementat contractul de muncă?

Relațiile de muncă sunt reglementate prin Legea privind angajarea și relațiile industriale din 2002. Contractul de muncă este definit ca o “înțelegere, verbală sau scrisă, prin care o persoană se obligă să facă anumite servicii sau să desfășoare o anumită muncă pentru un angajator, în schimbul unui salariu.”

#### 5. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?

**Lucrătorii cu dizabilități:** drepturile persoanelor cu handicap sunt protejate prin Actul privind Egalitatea de Șanse din anul 2000 „The Equal Opportunities Act”. Astfel, este interzisă discriminarea lucrătorilor cu handicap. Comisia Națională pentru Persoanele cu Handicap („National Commission for Persons with Disability”: [www.knpd.org](http://www.knpd.org)) este instituția competentă pentru combaterea discriminării persoanelor cu handicap.

**Copiii și tinerii: „young workers”** au vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani. Beneficiază de reducerea programului normal de lucru. Nu trebuie să lucreze mai mult de 8 ore/zi, respectiv 40 ore/săptămână. Nici un adolescent nu poate lucra pe timp de noapte (între 10 p.m. și 6 a.m.).

#### 6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

Pentru demararea unei activități autonome în Malta este necesar să se parcurgă următorii pași:

1. înregistrarea la *ETC*;
2. înregistrarea la *Inland Revenue Department*;
3. înregistrarea la *Value Added Tax Department*;



4. obținerea unei licențe – „*trade licence*” de la *Trade Department*;
5. dacă activitatea este de import – export este necesară și obținerea unei licențe în acest domeniu.

Este posibil să fie necesare demersuri inclusiv la *Malta Environment and Planning Authority* (pentru obținerea unor permise pentru proiectare și dezvoltare) și la *Malta Enterprise* (specializată în atragerea investițiilor străine și sprijinirea firmelor în Malta).

Date de contact utile:

***Employment & Training Corporation (ETC) Head Office***

*Hal Far BBG3000,*

*Malta*

*Tel.: 21 654 940*

*E-mail: [etc@gov.mt](mailto:etc@gov.mt)*

*ETC Gozo Office*

*Imġarr Rd, Xewkija, Gozo*

*Tel.: 21 561 513 / 21 562 529; Fax: 21 560 697*

*ETC Job Centres*

*Zachary Street, Valletta*

*St Anne Street, Mosta*

*Access Complex, St Edward Street, Vittoriosa*

*Local Council, Tumas Fenech Street, Birkirkara*

*Access Complex, Frejgatina Street, Qawra*

*St Francis Square, Victoria (Gozo)*

***Inland Revenue Customer Care Section***

*Block 4*

*Inland Revenue Department*

*Floriana*

*Tel.: 22962296, 22962485/6/78, 22942494; Fax: 21441188*

***VAT Department Malta Office***

*16, Centre Point Building*

*Triq ta' Paris*

*Birkirkara CMR 02*

*Tel.: 21499330-4/6, Customer Helpline: 80074404*

*[www.vat.gov.mt](http://www.vat.gov.mt), E-Mail: [vat@gov.mt](mailto:vat@gov.mt)*

***Malta Environment and Planning Authority***

*St. Francis Ravelin, Floriana, Malta*

*Tel.: 2290 0000*

*[www.mepa.org.mt](http://www.mepa.org.mt); Email: [enquires@mepa.org.mt](mailto:enquires@mepa.org.mt)*

***Malta Enterprise***

*Malta Enterprise Centre Industrial Estate*

*San Gwann SGN3000, Malta*

*Tel.: +356 2542 0000; Fax: +356 2542 3401*

*E-mail: [info@maltaenterprise.com](mailto:info@maltaenterprise.com)*

**6. Cum este reglementată salarizarea?**

Salariații beneficiază de mărimi anuale ale salariului, corelate cu evoluția costului vieții.

Salariații care primesc salariul minim au, de asemenea, dreptul la bonusuri.

Salariul minim național (2013):

- 162,19 Euro / săptămână pentru salariații care au cel puțin 18 ani;
- 155,41 Euro/ săptămână pentru salariații care au 17 ani;
- 152,57 Euro/săptămână pentru salariații care au mai puțin de 17 ani.

**7. Cum este reglementat timpul de lucru?**

Programul de lucru este de 40 de ore/săptămână, la care pot fi adăugate maxim 8 ore suplimentare;

Nici un angajator nu poate obliga un salariat să lucreze mai mult de media de 48 de ore pe săptămână, cu excepția în care acesta a obținut acordul angajatului, în scris, de a continua muncă după depășirea mediei de 48 de ore.

Timpul de lucru variază de la sector la sector și este reglementat prin contracte colective de muncă și prin Government Wage Councils, pentru fiecare industrie în parte.

Repaus:

**Pauzele și perioadele de odihnă:**

- fiecare lucrător are dreptul la o pauză de odihnă după 6 ore de muncă;
- fiecare lucrător are dreptul la minim 11 ore consecutive de repaus zilnic;
- fiecare lucrător are dreptul la minim 24 de ore consecutive de odihnă săptămânală.

Munca cu timp parțial: Angajații cu normă redusă de lucru nu pot fi discriminați în comparație cu salariații cu normă întreagă.

Munca în schimburi: Munca în schimburi este definită ca o metodă de organizare a muncii, potrivit căreia lucrătorii se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program care poate fi continuu sau nu.

Lucrul în afara programului normal sau în timpul unei Sărbători publice se plătește ca muncă suplimentară.

Muncă de noapte: un angajat nu poate lucra pe timp de noapte mai mult de 8 ore, într-un arc de timp de 24 de ore. Angajatorul trebuie să se asigure că nici un lucrător de noapte, a cărui muncă implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau psihice deosebite, nu depășește cele 8 ore (muncă de noapte) într-un arc de timp de 24 de ore.

**8. Care sunt prevederile privind concediile?**

Angajații cu contracte full time, de 40 de ore/săptămână, au dreptul la 192 de ore de concediu anual.

Alte zile libere (Sărbătorile publice și naționale 14 zile în total):

- 1 ianuarie – Prima zi a noului an;
- 10 februarie – Naufragiul Sf. Paul;

- 19 martie - Sf. Joseph;
- 31 martie – Ziua Independenței;
- Vinerea bună – Good Friday (variază);
- 1 mai – Ziua Muncii;
- 7 iunie - Sette Giugno;
- 29 iunie - June – Sf. Petru și Sf. Paul;
- 15 august – Sf. Maria;
- 8 septembrie – Ziua Victoriei;
- 21 septembrie – Ziua Independenței;
- 8 decembrie – Concepția Imaculată;
- 13 decembrie – Ziua Republicii;
- 25 decembrie - Crăciunul;
- Paștele (nu este considerată nici Sărbătoare națională nici publică).

Concediul în caz de boală și remunerația continuă: Când se îmbolnăvesc, angajații trebuie să anunțe angajatorul cât mai curând posibil. Salariatul trebuie să prezinte un certificat medical.

Salariații au dreptul la concedii medicale plătite, în conformitate cu legislația malteză și contractele colective de muncă aplicabile. După expirarea duratei maxime a concediului medical, angajatorul nu mai are obligația de a asigura plata salariului. În caz de boală, Departamentul de Securitate Socială (Social Security Department) acordă prestații, în condițiile legii.

Concediul de maternitate: O angajată poate solicita acordarea concediului de maternitate pentru o perioadă neîntreruptă de 14 săptămâni. Aceasta trebuie să notifice angajatorul cu cel puțin 4 săptămâni înainte de începerea concediului de maternitate.

Concediul de maternitate poate fi acordat astfel:

- a. 6 săptămâni trebuie luate obligatoriu imediat după naștere;
- b. 4 săptămâni pot fi luate înainte de data așteptată a nașterii, dacă nu se convine altfel cu angajatorul;

c. săptămânile restante din concediul de maternitate pot fi acordate imediat după naștere sau înainte de naștere, în funcție de preferința salariații.

Dacă aceasta nu își poate lua concediul de maternitate înainte de data nașterii, acesta poate fi luat după naștere.

Pe durata celor 14 săptămâni de concediu de maternitate, salariața are dreptul la plata integrală a salariului.

Concediul pentru creșterea copilului: Ambii părinți au dreptul la concediu pentru creșterea copilului (urmare a nașterii, adopției sau primirii în custodie legală) fără plată de maxim 3 luni, până la împlinirea vârstei de 8 ani de către copil. În situația în care concediul nu a fost solicitat sau dacă salariatul/salariața nu a beneficiat încă de întreaga perioadă de concediu, își păstrează acest drept și în situațiile în care apar schimbări la nivelul angajatului sau ale locului de muncă.

Salariații din domeniul privat au dreptul la maxim 3 luni de concediu fără plată pentru fiecare copil. Salariații publici au dreptul la maxim 1 an de concediu fără plată pentru fiecare copil (o singură dată - concediu fără plată în 5 ani).

Alte concedii: Angajatorii sunt obligați prin lege să învoiască fiecare angajat minim 15 ore plătite pe an, pentru rezolvarea problemelor familiale urgente. Numărul total de ore disponibile de care poate beneficia un angajat pentru rezolvarea problemelor familiale urgente se scad din concediul anual al angajatului.

Angajatorul are dreptul să stabilească numărul maxim de ore acordate ca „învoiri” în fiecare caz în parte, timpul minim neputând fi mai mic de o oră în fiecare caz, cu excepția existenței unei înțelegeri cu angajatul. Angajatorul are dreptul să ceară dovezi pentru a verifica și confirma cererea de învoire.

În cazul angajaților part time, învoirile pentru rezolvarea problemelor familiale urgente se calculează prin sistemul pro rata.

## **9. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?**

Perioada de probă: 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.

### Rezilierea contractului de muncă

Raportul de muncă poate înceta în cazul în care angajatorul are un motiv serios. Motivul îl poate privi pe angajat sau poate ține de dificultăți financiare sau operaționale (inclusiv reducerea volumului de muncă din motive economice sau legate de producție). Angajatorul trebuie să informeze angajatul cu suficient timp înainte de încetarea raportului de muncă. Dacă nu s-a convenit altfel, perioada de preaviz depinde de lungimea raportului de muncă. Angajatul poate rezilia contractul în orice moment, fiind necesar să respecte perioada de preaviz.

### Perioadele de preaviz și termenele în cazul în care rezilierea este decisă de către angajator / angajat:

Perioada de preaviz diferă în funcție de vechimea angajatului în respectivul loc de muncă, astfel:

- a. între o lună și șase luni – o săptămână;
- b. între șase luni și doi ani – 2 săptămâni;
- c. între 2 și 4 ani – 4 săptămâni ;
- d. între 5 și 7 ani – 8 săptămâni;
- e. pentru mai mult de 7 ani câte o săptămână suplimentară pentru fiecare an până la un maximum de 12 săptămâni;
- f. perioade mai lungi de preaviz pot fi acordate angajatorului sau angajatului în cazul ocupării unor funcții tehnice, administrative, executive sau manageriale

Angajații care consideră că au fost concediați pe nedrept sau că au fost discriminați se pot adresa Departamentului pentru Relații Industriale și Ocupare a Forței de Muncă („*Department of Industrial and Employment Relations*”), sindicatului de la nivel de unitate și/sau să solicite consultanță juridică pentru a se adresa instanței („*Industrial Tribunal*”).

Date de contact utile:

**Department of Industrial and Employment Relations (DIER)**

121, Triq Melita

Valletta VLT2000

Telephone: 21224245/6

Fax: 21243177

E-Mail: [noel.vella@gov.mt](mailto:noel.vella@gov.mt)

**10. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?**

Sindicatelor: 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 Haddiema 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.

Potrivit prevederilor legale există posibilitatea de soluționare voluntară a litigiilor de muncă prin mediere și conciliere și în cadrul Tribunalului industrial.

**Date de contact utile:**

**Industrial Tribunal**

Industrial Employment Relations Department

121, Melita Street,

Valletta, VLT1121

Telephone: 21224245/6

Fax: 21 243 177

**D. Condiții de viață:**

**1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?**

Malta și-a obținut independența la 21 septembrie 1964, devenind membru al Commonwealth-ului. La 13 decembrie 1974, Malta a devenit republică, având drept șef de stat un Președinte. La 8 martie 2003 a fost aprobată, prin referendum, aderarea țării la Uniunea Europeană, care a avut loc la 1 mai 2004. La 1 ianuarie 2008, euro a fost adoptat drept monedă națională a Maltei.

**Capitala și principalele orașe:** La Valletta, Birkirkara, Bormla, Senglea, Mdina

**Suprafața și diviziunile teritoriale:** 316 km<sup>2</sup> (locul 184 în lume); 68 “consilii locale” grupate în 3 regiuni; 91 de orașe.

**Populația:** 412.966 locuitori (estimare 2010, locul 171 în lume); densitate 1.306,8 locuitori/km<sup>2</sup>; religie: 98% din populație este romano-catolică.

**Limba oficială:** malteză, engleză

**Ziua națională:** 21 septembrie

**Forma de guvernământ:** republică parlamentară (Constituție adoptată la 31 iulie 1964).

**Situația politică internă**



*Parlament unicameral* (Camera Reprezentanților) compus din 69 de membri; Președinte – vacant la 26 martie 2013

*Președintele Republicii* - George ABELA (ales la 4 aprilie 2009). Șeful statului este desemnat de Camera Reprezentanților pentru un mandat de 5 ani.

*Prim-ministru*: Joseph Muscat (din martie 2013).

*Ministrul afacerilor externe*: George Vella (din martie 2013)

Prin Constituție sunt definite structurile și puterile Curții, precum și lista drepturilor și a libertăților fundamentale ale persoanelor.

## **2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?**

TVA-ul este de 18% (pentru bunuri și servicii).

Impozitul poate varia între 0% și 35%. Valoarea impozitului este direct proporțională cu venitul realizat de fiecare persoană.

Firmele sunt impozitate cu 35%. Companiile cu venituri reduse (companies with low earnings) pot beneficia de scutiri.

Atât salariații, cât și lucrătorii autonomi plătesc impozit pe venit. Persoanelor care îndeplinesc condițiile de ședere permanentă (se află în Malta mai mult de 183 de zile pe an) li se vor impozita atât veniturile realizate în Malta, cât și cele din străinătate.

Un străin rezident, care este angajat în Malta, plătește impozit numai pentru veniturile realizate în acest stat.

Potrivit legii, angajatorul este obligat să rețină la sursă, în fiecare lună, impozitele datorate pe salariu. Anumite cheltuieli pot fi deduse din valoarea impozitului datorat.

Maltezii rezidenți pot opta pentru aplicarea unei taxe de 15% asupra depozitelor bancare și dobânzilor provenite din acțiuni și obligații.

### **Veniturile și costul vieții**

Salariul minim este stabilit prin lege. Guvernul garantează anual acordarea unor mărimi salariale pentru adaptarea salariului minim la evoluția costului vieții. Aceste mărimi se plătesc de 4 ori pe an:

Martie: 121.13 Euro

Iunie: 135.10 Euro

Septembrie: 121.13 Euro

Decembrie: 135.10 Euro

### 3. Care este costul vieții?

Costul vieții este mai redus decât în majoritatea statelor europene dezvoltate. Prezentăm câteva exemple de costuri:

<b>Restaurante</b>	<b>Media</b>
Masă, Restaurant ieftin	EUR 9.38
Masă pentru 2 persoane, Restaurant mediu, trei feluri	EUR 31.71
Bere autohtonă (0.5 l.)	EUR 2.28
Bede de import (0.33 l.)	EUR 2.20
Cappuccino	EUR 2.07
Suc acidulat (0.33 l.)	EUR 1.36
Apă (0.33 l.)	EUR 1.04

<b>Magazin</b>	<b>Average</b>
lapte 1 l.	EUR 0.84
Pâine albă proaspătă (500g)	EUR 0.82
Ouă (12)	EUR 1.86
Brânză proaspătă (1kg)	EUR 8.39
Piept de pui (dezosat), (1kg)	EUR 7.71
Mere (1kg)	EUR 2.00
Portocale (1kg)	EUR 2.00
Cartofi (1kg)	EUR 2.00
Salată (1 buc.)	EUR 0.70

Apă (1.5 l.)	EUR 0.52
Sticlă de vin (calitate medie)	EUR 4.17
Bere autohtonă (0.5 l.)	EUR 1.34
Bere de import (0.33 l.)	EUR 1.51
Țigări	EUR 4.05

#### 4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?

**Achiziția unei locuințe:** puteți obține un împrumut imobiliar pe 15 – 40 de ani. Prețurile locuințelor (achiziție sau chirie) sunt în creștere.

**Chiria:** Contractele de chirie sunt de obicei pe 5 ani (maxim 10 ani). Durata acestora se poate reduce la 3 ani, în urma negocierilor între părți. Agenții imobiliari încasează 10% + TVA din chiria datorată în primul an.

Costurile de închiriere (rată lunară din care sunt excluse întreținerea și TVA-ul de 18%):

- Un apartament cu 2 dormitoare în Sliema, St. Julian's, Kappara, Swieqi: EUR 350 – EUR 700 pe lună;
- O casă cu 4 dormitoare în Sliema, St. Julian's, Kappara, Swieqi: EUR 800 – EUR 1 600 pe lună.

#### 5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

Serviciile medicale sunt asigurate prin centrele regionale de sănătate și cele 3 spitale generale. Există, de asemenea, atât clinici speciale, cât și spitale private.

Dacă vă deplasați în Malta și aveți asupra dvs. medicamente care depășesc sfera celor uzuale, vă recomandăm să aveți la dumneavoastră rețeta medicului .

Asigurarea medicală este obligatorie în Malta.

#### 6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

Părinții pot opta să își înscrie copiii la școlile de Stat / private / la cele care aparțin Bisericii. Sistemul educațional este împărțit în 3 sectoare principale: învățământul primar (vârstele 5 - 11 ani), învățământul secundar (11 – 16 ani) și învățământul „terțiar”.

Școlarizarea începe la vârsta de 5 ani și este obligatorie până la împlinirea vârstei de 16 ani.

## **7. Cum este viața socială și culturală?**

Malta se bucură de o viață socială și culturală bogată.

Insulele oferă o mulțime de oportunități celor care doresc să capete o nouă abilitate, să descopere istoria sau să facă sport.

Evenimentele culturale se desfășoară de regulă, de la sfârșitul lunii mai și până în septembrie inclusiv. În aceasta perioadă, aproape în fiecare sfârșit de săptămână, în câte un oraș sau sat au loc festivități în onoarea patronului localității sau a altui sfânt.

Localitățile sunt împodobite, cu ocazia festivităților, cu colane de lemn decorate, bogate ghirlande, etc. Locuitorii își decorează balcoanele și acoperișul caselor cu lumini și ghirlande, de regulă albastre și roșii, în funcție de tipul sărbătorii celebrate.

O sărbătoare tipică durează minim 3 zile.

## **8. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?**

Nașterea: Fiecare nou născut este înregistrat în Registrul public (Public Registry), unde este eliberat și certificatul de naștere. Spitalul va elibera documentația care certifică locul nașterii. Este responsabilitatea fiecărui părinte să își înregistreze copilul. Părinții pot beneficia de prestații pentru copil, după ce a avut loc înregistrarea.

Căsătoria: Căsătoria poate fi oficiată fie în Biserică, fie în cadrul unei ceremonii civile. Legea privind căsătoriile (The Marriage Registry Act) reglementează căsătoriile încheiate în insulele malteze.

Demersuri necesare pentru efectuarea unei căsătorii:

- Cu două luni înainte de data căsătoriei, cuplul trebuie să prezinte o cerere de publicitate a căsătoriei la Registrul public (the Public Registry). În acest scop, trebuie să prezinte:

- a. Certificatele de naștere;
- b. Cărțile de identitate;
- c. O copie a cărților de identitate a martorilor.

Trebuie furnizate următoarele informații la Registrul căsătoriilor (the Marriage Registry):

- a. Denumirea Bisericii sau locului unde se va desfășura ceremonia;
- b. Data căsătoriei;
- c. Numele preotului care va celebra căsătoria;
- d. Numele de familie pe care soția îl va utiliza după căsătorie.

- Cu 10 zile înainte de ceremonia organizată în Biserică, cuplul trebuie să prezinte preotului cele 3 documente eliberate de Registrul de căsătorii. La sfârșitul ceremoniei, cuplul va semna în certificatul de căsătorie.

Cuplurile care plănuiesc să se căsătorească în Insula Gozo, trebuie să se adreseze Registrului de căsătorii din Gozo.

Căsătoriile civile trebuie să respecte aceleași reguli ca și căsătoriile religioase. Acestea pot fi organizate la Registrul de căsătorii sau în orice alt loc public acceptat de Registrul de căsătorii.

Decesul: În caz de deces, înmormântare poate fi organizată privat, de către rude sau de către o casă funerară.

## **9. Cum este reglementat transportul?**

Transportul public – În Malta se conduce pe partea stângă, ca și în Marea Britanie. Numărul proprietarilor de mașini este extreme mare, având în vedere dimensiunea insulelor. În 2009, Malta ocupa locul al 5-lea în lume, în funcție de numărul vehiculelor pe cap de locuitor. Malta are 3 096 km de drumuri, 2 710 km (87,5%), din care sunt pavate, iar 386 km sunt neasfaltate.

Transportul public în Malta și Gozo este asigurat de Arriva Malta. Autobuzele circulă în intervalul orar: 06:00 – 23:00. Pe anumite rute se asigură transportul și pe timpul nopții.

Pentru mai multe detalii, puteți consulta: [www.arriva.com.mt](http://www.arriva.com.mt).

În Malta și în Gozo nu există tramvaie, metrou, trenuri sau troleibuze. În alternativă, există serviciile de taxi.

Pentru posibilitățile de transport existente între Malta și Gozo, puteți consulta: [www.gozochannel.com](http://www.gozochannel.com) sau [www.harbourairmalta.com](http://www.harbourairmalta.com), pentru variante existente de transport pe apă sau în aer.

Transportul aerian: pentru programul zborurilor și tarifele existente puteți consulta: [www.airmalta.com](http://www.airmalta.com)

## **E. Asigurări sociale și asigurări:**

### **1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?**

Sistemul de securitate socială din Malta: Contribuția obligatorie acoperă riscurile de limită de vârstă, deces, invaliditate, accident de muncă și boală profesională, precum și pensiile și prestațiile suplimentare. De asemenea, acoperă alocațiile pentru copii, asistența socială și serviciile din cadrul regimului de sănătate. Fiecare persoană care a trecut de vârsta de șaisprezece ani, dar care nu a împlinit încă vârsta pensionării este asigurată în temeiul acestei legi fie ca angajat, fie ca persoană care desfășoară activități independente, fie ca liber profesionist, dacă nu este scutită în conformitate cu dispozițiile articolului 6 și articolului 12 alineatul (1) din Legea privind securitatea socială (Capitolul 318)<sup>1</sup>. Toate prestațiile în numerar sunt administrate de Departamentul de securitate socială (*Dipartiment tas-Sigurtà Soċjali*) prin biroul central din Valletta, un birou secundar pe insula-soră Gozo și 24 de birouri districtuale (22 în Malta și 2 în Gozo).

Sistemul de asigurări sociale are următoarele caracteristici principale:

Sistemul de prestații sociale și asistența medicală publică în Malta sunt finanțate din impozitare și contribuțiile de asigurări naționale de la angajatori, angajați și persoane care desfășoară activități independente. Acestea funcționează pe principiul finanțării din venitul curent.

Pentru fiecare persoană considerată drept angajat asigurabil se plătesc trei contribuții diferite: una de către persoana angajată, una de către angajator și una de către stat. În conformitate cu dispozițiile legii, ori de câte ori o persoană este angajată în Malta în baza unui contract de servicii, aceasta este considerată drept angajat asigurabil – în consecință, trebuie plătită o contribuție de clasa 1. Rata contribuțiilor plătite de angajat și angajator este echivalentă cu 10% din salariul de bază, sub rezerva unei contribuții minime de 6,62 EUR pe săptămână și a unei contribuții maxime de 33,50 EUR pentru persoanele născute la sau înainte de 31 decembrie 1961 și de 37,85 EUR pentru persoanele născute la sau după 1 ianuarie 1962. Persoanele cu vârsta peste 18 ani, care lucrează cu fracțiune de normă și al căror salariu săptămânal este mai mic decât salariul minim, pot alege să plătească 10% din salariul lor săptămânal de bază în locul contribuției forfetare de 15,35 EUR. Contribuția statului este egală cu partea plătită de angajator și, respectiv, de

angajat. Persoanele cu vârsta sub 18 ani plătesc o contribuție pentru „persoane tinere” de 4,38 EUR, dacă salariul lor de bază nu depășește salariul minim. În cazul în care salariul de bază depășește salariul minim, rata aplicabilă a contribuției este de 10% din salariul de bază. Există rate de contribuții speciale pentru studenți.

Toți angajații cu vârsta cuprinsă între 16 ani și 65 de ani plătesc contribuții. Persoanele cu vârsta peste 65 de ani nu sunt obligate să plătească o contribuție, chiar dacă rămân în câmpul muncii. Persoanele cu vârsta cuprinsă între vârsta de pensionare (61 de ani pentru bărbați, 60 de ani pentru femei) și vârsta de 65 de ani care rămân în câmpul muncii sunt obligate să plătească contribuții de securitate socială indiferent de câștiguri.

Contribuțiile de clasa 2 sunt plătibile de către persoane cu vârsta cuprinsă între 16 și 65 de ani care lucrează în mod independent. Persoanele care nu sunt nici angajate și nici „nu desfășoară activități lucrative” sunt, de asemenea, considerate persoane care desfășoară activități independente și trebuie, așadar, să plătească o contribuție de clasa 2. Următoarele persoane sunt scutite de plata contribuțiilor de clasa 2:

- persoanele care urmează studii la zi sau cursuri de formare profesională cu program întreg;
- persoanele căsătorite care nu sunt salariate;
- persoanele care primesc o pensie pentru văduvie, invaliditate sau limită de vârstă sau persoanele care primesc o pensie parentală;
- persoanele care primesc prestații de asistență socială de tip necontributiv sau o pensie de tip necontributiv.

Persoanele care nu sunt salariate și al căror venit anual total nu depășește 1 005 EUR, pentru persoanele necăsătorite, sau 1 470 EUR, pentru persoanele căsătorite, precum și persoanele care desfășoară activități independente al căror venit anual nu depășește 910 EUR, pot solicita un certificat de scutire de la plata contribuțiilor.

Legea privind securitatea socială prevede, de asemenea, renunțarea la obligația de plată a contribuțiilor în anumite cazuri excepționale. Pentru a evita că perioada în care nu se plătesc contribuții nu va apărea ca o omisiune în dosarul de contribuții al asiguratului, se acordă o contribuție creditată. În sensul condițiilor privind contribuțiile, aceste credite

sunt luate în considerare în același mod ca și contribuțiile plătite. Aceste credite pot fi acordate în următoarele cazuri excepționale:

- persoanelor care se afiliază la regimul de asigurare pentru prima dată (respectiv, credite de preînregistrare de până la maxim 104 săptămâni de contribuții, în funcție de data primei afilierei la regim);
- văduvelor, cu condiția să nu desfășoare o activitate lucrativă;
- foștilor membri ai forțelor de poliție din Malta sau ai forțelor armate din Malta, care se retrag din serviciul activ cu o pensie integrală din partea guvernului;
- persoanelor care pleacă în străinătate, la muncă voluntară;
- oricărei persoane care, în timpul oricărei săptămâni calendaristice, are dreptul la prestație de boală, prestație pentru vătămare, prestație pentru șomaj sau pensie pentru invaliditate pentru întreaga săptămână în cauză (de luni până vineri).

Un angajat ale cărui prestații au fost epuizate poate primi în continuare aceste contribuții creditate, cu condiția să fie încă inapt de muncă sau șomer (în funcție de prestația solicitată). Aceleași dispoziții se aplică și persoanelor care desfășoară activități independente, dar numai pentru prestații de boală. În cazul în care o persoană care desfășoară activități independente depune cerere pentru prestație de șomaj, aceasta poate avea dreptul doar la credite.

Contribuțiile sunt, de asemenea, creditate pentru părinții născuți la sau după 1 ianuarie 1962 și care cresc un copil. Se pot credita maxim doi ani de contribuții pentru fiecare copil în acest caz. Această perioadă poate fi extinsă până la patru ani, în cazul în care copilul suferă de un handicap sever. Perioada contribuțiilor creditate poate fi împărțită între cei doi părinți, dar totalul perioadelor acordate celor doi părinți nu poate depăși doi sau patru ani, în funcție de situație. Condițiile de bază pentru a putea beneficia de acest drept, care se aplică și părinților adoptivi, sunt următoarele:

- părinții trebuie să fie responsabili pentru și să aibă custodia legală a unui copil cu vârsta sub 6 ani (sau cu vârsta sub 10 ani, în cazul în care copilul suferă de un handicap sever) și
- părinții trebuie să desfășoare o activitate lucrativă de un număr minim de ani, echivalent cu perioada creditată.



## **2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?**

### **Alocația de șomaj**

Persoanele șomere trebuie să fie înregistrate la ETC, să fie apte de muncă, dispuse 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 precedenți.

Dacă persoana părăsește voluntar locul de muncă sau din cauza comportamentului neadecvat, timp de 6 luni nu îi va fi plătită nici o prestație.

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 11,26 Euro pe zi pentru un părinte singur sau pentru o persoană căsătorită având în întreținere un/o soț/soție care nu este angajat/ă cu normă întreagă și de 7,37 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 18,92 Euro pe zi pentru un părinte singur sau pentru o persoană căsătorită având în întreținere un/o soț/soție care nu este angajat/ă cu normă întreagă și de 12,35 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 sa 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.*

*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 UI/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 UI/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.*

### **3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?**

Persoanele care locuiesc în Malta și sunt asigurate în baza legislației malteze privind securitatea socială pot beneficia de servicii publice de asistență medicală în conformitate cu drepturile stabilite de Ministerul Sănătății, Persoanelor în Vârstă și Îngrijirii Comunitare.

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 centrelor de asistență medicală publice. Doar spitalele de stat oferă servicii gratuite subvenționate de stat. Accesul la specialiști este permis în baza trimerii de la un medic de stat sau de la medicul de familie. Datorită mărimii geografice a țării, există un număr limitat de spitale disponibile. De exemplu, există un singur spital general în Malta și un altul pe insula-soră Gozo. 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 și un spital cu 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 generaliști 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).

#### **4. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?**

##### **Prestații familiale**

Alocația pentru copii, alocația pentru copii cu handicap și alocația pentru asistență maternală sunt clasificate drept prestații familiale. Primele două prestații sunt plătite persoanelor cu reședința în Malta, pe baza unei evaluări a resurselor.

*Alocația pentru copii* se acordă tuturor familiilor cu copii sub vârsta de 16 ani, dacă venitul ambilor părinți nu a depășit 24.225,32 Euro în anul de dinaintea depunerii cererii. Copiii cu vârsta de 16 ani și mai mult trebuie fie să frecventeze studii la zi și să nu beneficieze de venit pentru studiile lor, fie să fie înregistrați ca șomeri. În toate cazurile, aceștia nu pot fi salariați și nu pot avea dreptul la alte prestații sociale.

*Alocația pentru copii cu handicap* se acordă tuturor familiilor cu un copil cu handicap fizic sau mintal și care nu primesc altă pensie de securitate socială pentru acest handicap.

*Alocația pentru asistență maternală* se acordă pentru un copil despre care o instituție de protecție socială recunoscută a certificat că se află în plasament.

*Alocația minimă* plătită pentru copii este de 350 Euro pe an pentru fiecare copil, cu aplicarea următoarelor limite maxime:

- un copil: 96,32 Euro pe lună;
- doi copii: 192,64 Euro pe lună;
- trei copii: 288,96 Euro pe lună;

- patru copii: 385,28 Euro pe lună;
- alți copii în plus: 96,32 Euro pe lună (maxim pentru fiecare copil).

*Alocația pentru copii cu handicap* se acordă în cuantum de 16,31 Euro pe săptămână părinților unui copil cu handicap ca supliment la alocația pentru copii. Aceasta se plătește indiferent de venitul părintelui.

### **Indemnizația de maternitate**

Pe lângă prestații în natură - îngrijire prenatală și postnatală, incluzând îngrijire gratuită la naștere și în spital - Malta oferă prestații în numerar sub forma unei prestații de maternitate. Aceasta se acordă femeilor care nu solicită concediu de maternitate de la angajatorii lor. Prestația se plătește femeilor cu cetățenie malteză și soților acestora care sunt asigurați prin sistemul de securitate socială și au reședința obișnuită în Malta sau, dacă femeia în cauză nu are reședința în Malta, cu condiția ca ultima țară în care a fost asigurată să fie Malta. Dacă femeia în cauză a fost în trecut sau este în prezent angajată, aceasta nu trebuie să aibă dreptul la concediu de maternitate în baza Legii privind relațiile de muncă și de angajare (*EIRA*).

## **5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?**

### **Pensii de limită de vârstă:**

Dispoziții privind reforma pensiilor prevăd o creștere treptată a vârstei de pensionare:

- pentru persoanele născute la sau înainte de 31 decembrie 1951, vârsta de pensionare va rămâne aceeași ca cea din prezent, respectiv, 61 de ani pentru bărbați și 60 de ani pentru femei (femeile din această grupă de vârstă au opțiunea de a se pensiona la vârsta de 61 de ani, iar angajatorul nu le poate concedia în acest caz);

- 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 contribuțiile constau în 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. Pensia se plătește la o rată redusă dacă media anuală a contribuțiilor este între 20 și 49 de săptămâni pe an în baza regimului de pensii forfetare sau între 15 și 49 săptămâni în baza regimului de pensii corelate cu două treimi din venit. Persoanele care primesc pensie pentru limită de vârstă pot fi, de asemenea, angajate sau pot desfășura activități independente. Ratele plătite variază în funcție de următoarele:

- dacă plata contribuțiilor s-a efectuat înainte sau după 22 ianuarie 1979, când a fost introdus sistemul de pensii în funcție de venit;
- dacă angajatorul plătește o pensie de serviciu, ceea ce reduce pensia de securitate socială plătită;
- dacă persoana este căsătorită și are soția/soțul în întreținere.

Pensia în funcție de venit este echivalentă cu două treimi din media anuală:

- pentru angajații născuți înainte de 1952, salariile de bază cele mai mari din trei ani consecutivi din cei zece ani premergători pensionării;
- pentru angajații născuți între 1952 și 1955, salariile de bază cele mai mari din trei ani consecutivi din cei unsprezece ani premergători pensionării;
- pentru angajații născuți între 1956 și 1958, salariile de bază cele mai mari din trei ani consecutivi din cei doisprezece ani premergători pensionării;
- pentru angajații născuți între 1959 și 1961, salariile de bază cele mai mari din trei ani consecutivi din cei treisprezece ani premergători pensionării;
- pentru angajații născuți în sau după 1962, salariile de bază cele mai mari din zece ani consecutivi din cei 40 de ani;
- pentru persoanele care desfășoară activități independente, născute între 1952 și 1961, profitul net din ultimii zece ani consecutivi premergători pensionării și
- pentru persoanele care desfășoară activități independente, născute în sau după 1962, cel mai mare profit net din zece ani din cei 40 de ani.

Dispozițiile privind reforma pensiilor includ o clauză care permite lucrătorilor să se pensioneze anticipat. Această clauză prevede că o persoană care a împlinit vârsta de 61 de ani, dar nu a împlinit vârsta pensionării se poate pensiona la vârsta de 61 de ani cu condiția să fi acumulat de la vârsta de 18 ani următoarele:

- 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.

Persoanele care se pensionează anticipat nu se pot angaja în activități lucrative până când ating vârsta de pensionare legală.

Ratele minime ale pensiei pentru limită de vârstă sunt:

- 131,52 Euro pe săptămână pentru persoanele căsătorite.
- 113,25 Euro pe săptămână pentru persoanele singure.

Există o pensie maximă, care momentan este de 223,31 Euro pe săptămână. Această pensie crește în funcție de ajustările costurilor de trai în fiecare an.

Toți pensionarii au dreptul la o primă guvernamentală de 135,10 Euro în lunile iunie și decembrie ale fiecărui an și la o primă suplimentară de 3,12 Euro pe săptămână. Există, de asemenea, o primă cumulată pentru costurile de trai pentru pensionari, al cărei quantum variază în funcție de data la care a fost acordată pensia. Ratele actuale variază de la 48,36 Euro la 333,32 Euro pe an.

### **Incapacitatea de muncă:**

Pensia de invaliditate se plătește oricărei persoane asigurate (care a fost angajată sau a lucrat independent imediat înainte de a depune cerere), certificată de către comisia medicală a Departamentului de securitate socială ca prezentând:

- incapacitate pentru ocuparea unui loc de muncă adecvat cu normă întreagă sau a unui loc de muncă regulat cu fracțiune de normă sau pentru desfășurarea unei activități liber profesionale ca urmare a unei boli grave sau a unei afecțiuni fizice sau psihice sau

- incapacitate considerată a avea caracter permanent sau, în cazul în care caracterul permanent al acesteia nu poate fi stabilit în mod decisiv, incapacitate considerată a împiedica persoana în cauză să ocupe un loc de muncă adecvat cu normă

întreagă sau un loc de muncă regulat cu fracțiune de normă sau să desfășoare o activitate liber profesionistă. Durata minimă a incapacității de muncă este de minim un an de la data cererii.

Pentru a avea dreptul la această pensie, persoana asigurată trebuie să fi plătit contribuții timp de 250 de săptămâni ca angajat sau ca persoană care desfășoară activități independente, cu o medie anuală de 50 de săptămâni de contribuții plătite sau creditate. Pensia se plătește la o rată redusă dacă media contribuțiilor este între 20 și 49 de săptămâni pe an.

### **Pensia de urmaș:**

Prestațiile de urmaș se acordă următoarelor categorii:

- soții/soțiile supraviețuitori/supraviețuitoare;
- soții/soțiile divorțați/divorțate, dacă sunt întreținuți/întreținute sau au dreptul legal la o alocație de întreținere din partea soțului/soției decedat/e;
- partenerii supraviețuitori;
- copii;
- orice persoană care îngrijește un copil orfan, dacă cel puțin unul dintre părinți era asigurat la momentul decesului său. O alocație de orfan (*Allowance ta'Ltim*) se plătește pentru fiecare copil.

Venitul câștigat al persoanelor care primesc o pensie de urmaș nu trebuie să depășească salariul minim. Văduvele/văduvii cu vârsta sub 60 de ani, cu copii sub o anumită vârstă și care frecventează studii de zi, au dreptul la pensie indiferent de venit.

Orfanii trebuie să aibă ambii părinți decedați. Unul dintre părinți trebuie să fi fost asigurat și să fi plătit cel puțin o săptămână de contribuții la momentul decesului. Nu se acordă nicio prestație specifică în cazul decesului unuia dintre părinți, deoarece, în acest caz, soțul/soția are dreptul de a solicita o pensie de urmaș.

## **6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?**

Pentru obținerea în Malta a anumitor drepturi de asigurări sociale, se aplică prevederile regulamentelor europene privind coordonarea sistemelor de securitate socială, referitoare la valorificarea perioadelor de asigurare și/sau de activitate salariată sau independentă

realizate în România (sau în alt stat membru UE) și la exportul de prestații, caz în care lucrătorul poate beneficia în Malta de anumite prestații la care are dreptul în România. Certificarea perioadelor, precum și stabilirea sau, după caz, recunoașterea dreptului la prestații sociale se face pe baza formularelor europene prin intermediul cărora instituția malteză și cea română își vor comunica toate informațiile necesare în acest scop. Lucrătorul trebuie să solicite instituțiilor competente române să îi furnizeze formularele potrivite, înainte de a pleca în Malta.

Dacă lucrătorul nu a cerut formularele potrivite înainte de a pleca, acestea pot fi solicitate din Malta, fie de către lucrător, fie de o persoană împuternicită, iar instituția competentă din Malta are posibilitatea să comunice direct cu instituția competentă din România pentru a obține informațiile de care are nevoie, furnizate prin formulare.

În aplicarea prevederilor noilor regulamente europene în domeniul securității sociale, până la data la care va deveni funcțional schimbul electronic de date între instituțiile competente, transmiterea informațiilor necesare se poate face fie prin intermediul vechilor formulare (E-urile), fie al celor două noi tipuri de formulare europene:

- **documente portabile**, care circulă în relația instituție – client – instituție.
- **SED-uri**/documente electronice structurate, care circulă de la instituție la instituție. Acestea sunt destinate schimbului electronic de date între instituțiile competente din două sau mai multe state membre, dar circulă pe suport de hârtie până când schimbul electronic va deveni funcțional la nivelul instituțiilor implicate.

Conform deciziilor Comisiei Administrative pentru Coordonarea Sistemelor de Securitate Socială, pe perioada de tranziție la schimbul electronic de date și informații, respectiv până la data de 30 aprilie 2014 (în condițiile în care CACSSS nu va extinde ulterior acest termen), instituțiile competente ale statelor membre ale căror aplicații IT naționale nu sunt încă adaptate pentru generarea documentelor mai sus menționate pot folosi în continuare formularele de tip E în aplicarea noilor Regulamente. În ceea ce privește prestațiile de șomaj, se pot folosi în continuare formularele E 301 și E 302.



## **Documente portabile**

### **Semnificația documentului portabil A1:**

Documentul portabil A1 dovedește exclusiv menținerea titularului acestuia la sistemul de securitate socială (asigurare pentru pensie, accidente de muncă și boli profesionale, asigurări sociale de sănătate, prestații familiale) din statul de trimitere (statul de care aparține instituția care a emis respectivul document), lipsa acestuia nefiind de natură a împiedica desfășurarea de activități profesionale pe teritoriul altui stat membru, într-un astfel de caz devenind aplicabilă **regula generală în domeniu – cea a asigurării conform legislației locului de desfășurare a activității**. Documentul portabil A1 nu poate fi asimilat, din punct de vedere legal, unui permis de muncă.

### **Documente portabile "U":**

**U1** – certifică perioadele de asigurare care vor fi luate în considerare pentru acordarea prestațiilor de șomaj (înlocuiește E 301 în circuitul instituție – client - instituție)

**U2** – certifică perioada în care un șomer își menține dreptul la prestații de șomaj atunci când își caută de lucru în alt stat membru (înlocuiește parțial E 303 în circuitul instituție – client – instituție)

**U3** – menționează circumstanțele de natură să afecteze dreptul la prestații potrivit legislației pe care o aplică instituția care emite documentul (înlocuiește parțial E 303 în circuitul instituție – client – instituție)

### **Document portabil P1:**

reprezintă un sumar al deciziilor luate de instituții din diferite state membre cu privire la acordarea pensiei de bătrânețe, de invaliditate sau de urmaș în cazul unei persoane care a lucrat/ a fost asigurată în mai multe state membre și a solicitat o astfel de pensie. Informațiile menționate în P1 oferă persoanei în cauză posibilitatea de a verifica dacă drepturile sale au fost în vreun fel afectate de interacțiunea deciziilor luate de două sau mai multe instituții. P1 este emis de instituția la care a fost depusă cererea de pensionare (de regulă, instituția locului de domiciliu sau instituția din statul în care persoana a fost asigurată ultima dată), după ce această instituție primește detalii privind deciziile luate de către celelalte instituții implicate.

**Document portabil DA1:**

Este emis în cazul în care o persoană a suferit un accident de muncă sau suferă de o boală profesională și certifică dreptul acestei persoane de a beneficia de îngrijiri de sănătate și alte prestații în natură specifice legislației din statul în care persoana domiciliază sau stă temporar în cazul unei vizite. În cazul în care statul de domiciliu sau ședere este diferit de statul în care persoana este asigurată, tratamentul va fi asigurat de statul de domiciliu sau ședere conform legislației aplicabile, urmând ca statul în care persoana este asigurată să ramburseze costurile tratamentului.

**Document portabil S1:**

Acest document certifică dreptul unei persoane (și al membrilor săi de familie) de a beneficia de prestații în natură (îngrijiri medicale, tratament medical, spitalizare) atunci când persoana locuiește într-un stat membru, dar este asigurată în alt stat membru. Documentul se eliberează de către instituția de asigurări de sănătate la care persoana este asigurată și trebuie prezentat instituției omoloage din statul în care persoana își stabilește noua reședință sau în statul de reședință al membrilor de familie. De regulă, acest document se folosește atunci când o persoană domiciliază în alt stat decât statul în care lucrează; sau atunci când membrii de familie ai lucrătorului migrant rămân în statul de origine, dar sunt acoperiți de asigurarea de sănătate a statului în care persoana asigurată își desfășoară activitatea, bineînțeles în condițiile în care membrii de familie nu sunt salariați sau lucrători independenți în statul de origine; S1 se folosește, de asemenea, în cazul pensionarilor care își transferă reședința în alt stat membru, precum și al membrilor acestora de familie.

**7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?**

Daca 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.

Pentru mai multe informații, cât și pentru a solicita eliberarea cardului este necesar să vă adresați Casei Județene / Municipale de Sănătate competentă teritorial.

### **III. Informații despre libera circulație a lucrătorilor din, spre și între statele membre**

#### 1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România

Începând cu 01.01.2014 **vă puteți angaja în aceleași condiții ca și cetățenii maltezi**, fără să mai fie necesară obținerea unei autorizări de angajare.

#### 2. Detașarea

Legislația națională privind detașarea lucrătorilor: Regulamentul privind detașarea lucrătorilor în Malta (LN 430/02), modificat prin Regulamentele privind detașarea lucrătorilor în Malta (LN 443/04) și publicată în Gazeta guvernamentală.

([www.education.gov.mt/employment/ind\\_relations/legislation/eng\\_employ\\_industrial\\_act.htm](http://www.education.gov.mt/employment/ind_relations/legislation/eng_employ_industrial_act.htm))

Articolul 3(1) al Directivei privind detașarea lucrătorilor prevede ca Statele Membre ale Uniunii Europene asigură faptul că întreprinderile garantează lucrătorilor detașați condițiile de muncă și de încadrare în muncă stabilite în statul pe teritoriul căruia sunt executate lucrările. Se face referire 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 ținurilor;

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, Directiva 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.

### **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 Biroului 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 documentului cu informații care trebuie furnizate angajatului, potrivit Reglementărilor 3 și 4 din Ordonanța de Informare a Angajaților (LN 431/02).

Regulamentele privind începerea sau terminarea muncii (LN 110/93), modificate prin LN 144/1999, prevăd că “orice persoană (angajator) care angajează o altă persoană cu normă întreagă, cu normă parțială sau altfel în cadrul unui contract de muncă definit sau nedefinit sau pentru o perioadă de probă, va notifica Corporația privind acea relație de muncă...”. această solicitare se aplică atât cetățenilor maltezi, cât și persoanelor detașate.

<http://docs.justice.gov.mt/lom/legislation/english/subleg/343/23.pdf>

Se solicită, de asemenea, respectarea Regulamentelor privind imigrarea (LN 205/04) și a Legii Imigrației (cap. 217).

[www.etc.gov.mt/docs/LN2051.pdf](http://www.etc.gov.mt/docs/LN2051.pdf)

De la 1 mai 2004 Malta a adoptat Regulamentele privind imigrarea (LN 205/04) și a încorporat măsurile tranzitorii prevăzute de Tratatul de aderare al Maltei, în special privind obligația cetățenilor UE de a obține o licență pentru angajare (un permis de lucru) pentru a munci în Malta. Acest permis se emite automat.

[http://www.msp.gov.mt/documents/dier/notific\\_posted\\_worker\\_in\\_malta .pdf](http://www.msp.gov.mt/documents/dier/notific_posted_worker_in_malta .pdf)

**Biroul național de legătură pentru detașare:** Departamentul Relațiilor Industriale și de Muncă, 121, Melita Street, Valletta, CMR 02, Malta

Tel: +356 /21238907

Fax: +356 /21243177

Mr. Anthony Azzopardi

Anthony.b.azzopardi@gov.mt

### 3. De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?

Cetățenii UE care se află în căutarea unui loc de muncă se pot înregistra la ETC. Înregistrarea trebuie reînnoită săptămânal. În prezent, cetățenii români și bulgari se pot

înregistra la ETC doar dacă au lucrat în Malta cel puțin 12 luni consecutiv (condiție valabilă până la 31 decembrie 2013).

**Date de contact utile:**

*ETC*

*Str. Melita, nr.72, Valletta.*

*[www.etc.gov.mt](http://www.etc.gov.mt)*