

Actualizat: aprilie 2020

**GHIDUL
LUCRĂTORULUI ROMÂN
ÎN REPUBLICA ESTONIA**

CUPRINS:

I. Informații privind șederea cetățenilor români pe teritoriul Estoniei

1. Informații privind piața muncii
2. Unde se găsesc posturi de muncă vacante?

II. Reguli privind libera circulație a lucrătorilor

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă în Estonia?
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 documentului care atestă dreptul de ședere?
6. Care sunt documentele necesare pe care cetățeanul român trebuie să le aibă asupra sa înainte de a pleca în Estonia?
7. Care sunt pașii pe care cetățeanul român trebuie să îi efectueze imediat după sosirea sa în Estonia pentru a se înregistra legal pe teritoriul acestei țări?

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. Sănătatea și securitatea în muncă în Estonia
5. Cum este reglementat contractul de muncă?
6. Care sunt prevederile privind ocuparea în muncă a persoanelor din cadrul categoriilor speciale?
7. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?
8. Cum este reglementată salarizarea?
9. Cum este reglementat timpul de lucru?
10. Care sunt prevederile privind concediile?
11. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?
12. Măsuri adoptate de guvernul eston în domeniul muncii și social în contextul COVID19
13. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor?
14. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?

16. Riscul muncii la negru

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:

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. Cum este reglementat dreptul la prestații de boală în numerar?
5. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?
6. Cum este reglementat sistemul național de pensii?
7. Cum este reglementat sistemul de prestații pentru urmași?
8. Cum este reglementat dreptul la prestații de invaliditate?
9. Care sunt prevederile privind prestațiile pentru accidente de muncă și boli profesionale?
10. Care sunt prevederile privind resursele minime?
11. Care sunt prevederile privind formularele electronice?
12. 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?

GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN ESTONIA

I Informații privind piața muncii

Cetățenii statelor membre UE au dreptul la liberă circulație în Spațiul Economic European, **dacă dețin resurse economice suficiente pentru a se întreține pe sine și, eventual, pe membrii lor de familie.**

Accesul cetățenilor români pe piața muncii estone este liber. În general, pentru a putea ocupa un loc de muncă în această țară, cunoașterea limbii estone este foarte importantă. O astfel de condiție impusă de angajator nu reprezintă o încălcare a libertății de circulație a lucrătorilor în Spațiul Economic European, conform prevederilor art. 3, paragraful 1 din cadrul Regulamentului UE nr. 492/2011.

Cetățenii statelor membre pot rămâne pe teritoriul Estoniei 3 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.

2. Unde se găsesc posturi de muncă vacante?

Străinii care doresc să caute un loc de muncă în Estonia ar trebui să încerce să găsească un angajator dispus să-i angajeze înainte de a intra pe teritoriul statului respectiv. Acest lucru se poate realiza contactând direct societățile care scot la concurs posturi pe propriile site-uri internet sau în anunțurile publicate în ziare sau autoritățile competente cu plasarea forței de muncă din această țară, precum Biroul de Ocupare în Muncă (*Tootukassa*) sau EURES.

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă?

În România:

Agencia 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>, care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, **EURES:** <https://www.anofm.ro/eures/>.

În Estonia:

Pentru a găsi un loc de muncă în această țară puteți contacta autoritățile competente cu plasarea forței de muncă din Estonia sau direct firmele în căutare de angajați, accesând următoarele adrese de internet:

- <https://www.tootukassa.ee/eng/toopakumised> a Biroului de Ocupare în Muncă; această autoritate furnizează informații cu privire la locurile de muncă vacante, documentele necesare angajării în Estonia precum și alte informații utile în domeniul muncii;
- www.eures.europa.eu a EURES (*European Job Mobility Portal*) care furnizează informații cu privire la locurile de muncă, condițiile de muncă și de viață și piața muncii din Estonia și din alte state membre ale UE;

- cele aparținând diferitelor site-uri private adresate persoanelor în cautarea unui loc de muncă (ca de exemplu: <https://www.cv.ee/english>)

În cazul în care un cetățean român optează pentru o firmă privată de plasare a forței de muncă în străinătate, alegerea acesteia trebuie făcută cu mare atenție, respectiv trebuie să obțină cât mai multe informații despre firma care va asigura serviciile de intermediere pentru a se asigura astfel de seriozitatea, onorabilitatea și, nu în ultimul rând, de legalitatea serviciilor oferite. Pentru a preîntâmpina eventuale situații neplăcute și pentru a evita firmele ce nu respectă prevederile legale, în momentul în care cetățeanul român decide să apeleze la un agent de ocupare a forței de muncă poate solicita la inspectoratul teritorial de muncă în raza căruia își are sediul agentul, informații cu privire la îndeplinirea obligației de înregistrare, la activitatea de intermediere propriu-zisă desfășurată și informații despre firmele care nu mai desfășoară activitatea de selecție și plasare forță de muncă.

2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

Înainte de a aplica pentru un loc de muncă este necesară elaborarea unui Curriculum Vitae (CV) respectând structura indicată de organizația/site-ul care unde sunt publicate locurile de muncă vacante. În momentul aplicării pentru un loc de muncă trebuie transmis angajatorului inclusiv CV-ul completat.

B. Mutarea în altă țară:

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 ale Uniunii Europene, reprezentând condiții esențiale pentru funcționarea pieței interne a UE.

Circulația mărfurilor este supusă aplicării 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.

2. Cum se poate obține o locuință?

Cetățenii români pot achiziționa o locuință în Estonia fără nici o restricție.

3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli?

În general, învățământul este în limba estonă și rusă, dar poate fi și în alte limbi (engleză, germană, suedeză). De aceea sistemul educațional din Estonia vă permite să vă alegeți limba în care doriți să studieze copilul dumneavoastră cu condiția să mai existe locuri în acea școală și să aparțină zonei geografice corespunzătoare școlii respective. Pentru găsirea unei școli sau a unui liceu, vă puteți adresa autorităților locale, Ministerului Educației și Cercetării sau puteți folosi internetul.

Rezidenții pot înscrie copii la școlile din zona în care locuiesc.

Informații suplimentare pot fi găsite pe site-urile primăriilor locale.

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

O mașină înmatriculată în România poate circula în Estonia maxim 90 de zile, perioadă după care trebuie înregistrată la autoritățile estone.

(Informații suplimentare se pot obține de la *Estonian Road Administration* - www.mnt.ee).

Permisul de conducere românesc este recunoscut în Estonia.

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

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. Situațiile în care cetățenii români se pot înregistra la administrația locală sunt următoarele:

- dacă lucrează ca angajați sau liber profesioniști;
- dacă studiază și dețin resurse economice suficiente pentru a se întreține pe sine și, eventual, pe membrii lor de familie;
- dacă dețin resurse economice suficiente pentru a se întreține pe sine și, eventual, pe membrii lor de familie, precum și dacă au o asigurare de sănătate.

Odată înregistrați la administrația locală primesc dreptul la a sta pe teritoriul Estoniei o perioadă de 5 ani precum și un card de identitate cu un număr de identificare personal necesar pentru a putea accesa diferite servicii.

Informații suplimentare pot fi obținute accesând site-ul: <https://www.politsei.ee/en/teenused/elamisoigused/el-kodaniku-tahtajaline-elamisoigus/>

6. Care sunt documentele necesare pe care cetățeanul român trebuie să le aibă asupra sa înainte de a pleca în Estonia?

- Pașaport sau document de identitate valabil în UE/SEE;
- Card european de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;
- Documente personale (certificatul de naștere sau de căsătorie apostilate, diplomele de absolvire, certificate, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă traduse în limba estonă sau engleză și apostilate cu Apostila de la Haga, permisul de conducere etc.);
- În cazul șomerilor, formularele europene E301/U1 în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România atunci când este necesar și/sau E303/U3, dacă se dorește transferul dreptului la prestații de șomaj în Estonia.

7. Care sunt pașii pe care cetățeanul român trebuie să îi efectueze imediat după sosirea sa în Estonia pentru a se înregistra legal pe teritoriul acestei țări?

- înregistrarea la administrația locală din zona de jurisdicție în care locuiește;
- obținerea codului personal de identitate eston;
- înregistrarea la Biroul de Ocupare în Muncă în termen de șapte zile de la sosirea în Estonia, în cazul șomerilor care se află în posesia formularului E 303/U2 care atestă că se află în căutarea unui loc de muncă în spațiul european;
- deschiderea unui cont bancar.

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

Autoritatea estonă competentă în materie de recunoașterea diplomelor este Centrul de Recunoaștere Academică - *Eesti ENIC/NARIC* (<http://archimedes.ee/enic/en/?leht=140>)

Ca urmare a evaluării *Eesti ENIC / NARIC* emite recomandări cu privire la:

- accesul la studii în instituțiile de învățământ superior ce fac parte din sistemul național de educație;
- accesul pe piața forței de muncă în Estonia pentru persoanele care au dobândit diplomele lor într-un sistem de educație în străinătate.

Documentele necesare ce trebuie prezentate pentru evaluare:

- cerere (în limba estonă, engleză sau rusă);
- document de identitate personal;
- diploma în original sau o copie certificată clar și lizibil;
- traducere autorizată în estonă, engleză sau rusă, dacă diploma nu a fost emisă într-una dintre aceste limbi;
- alte documente suplimentare împreună cu traducerea autorizată în estonă, engleză sau rusă, dacă aceste documentele nu au fost emise într-una din aceste limbi.

Atunci când se solicită evaluarea pentru o calificare obținută în învățământul superior, sunt prezentate și documente suplimentare care să ateste educația anterioară.

Autoritatea estonă *ENIC / NARIC* poate cere solicitantului să furnizeze orice alte documente aferente, dacă aceasta consideră că sunt relevante pentru evaluarea calificării și la stabilirea corespondenței calificării.

Informații suplimentare privind procedura de recunoaștere a diplomelor și a calificărilor puteți obține accesând site-ul: <http://archimedes.ee/en/agency-of-academic-recognition/>

2. Cum este reglementată formarea profesională?

În Estonia există instituții de stat, municipale și private de formare profesională. În funcție de domeniul de studiu, instituțiile de învățământ profesional de stat sunt supuse supravegherii Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării sau Ministerul Afacerilor Sociale.

În ultimii ani, mai multe instituții de învățământ profesional au fuzionat în centre regionale de formare profesională care permit unirea resurselor precum și competențelor într-un anumit domeniu pentru a asigura calitatea învățământului profesional.

Cadrul general al educației adulților este prevăzută în Legea privind educația adulților (și clasifică educația adulților în educația formală, formarea profesională continuă și educație informală). Instituțiile de formare profesională au dreptul de a organiza formare profesională continuă în domenii care sunt în programa școlară sau în alte domenii, în cazul prezenței cadrelor didactice calificate.

Prin *Legea privind Recunoașterea Calificărilor Profesionale obținute în afara țării nr. RT I 2008, 30, 191* sunt indicate motivele pentru recunoașterea calificărilor profesionale străine precum și condițiile și procedura pentru a lucra în profesii reglementate sau pe o ca lucrător independent.

Formarea profesională continuă a devenit un subiect tot mai relevant pentru guvern și partenerii sociali în ceea ce privește creșterea economică rapidă și punerea în aplicare a flexicurității.

Lista profesiilor reglementate în Estonia poate fi accesată aici:
<http://adm.archimedes.ee/enic/en/kutsealane/reguleeritud-kutsed/>

3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?

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.

Comparativ cu alte contracte, un contract de muncă garantează angajatul drepturi mai mari și o mai bună protecție.

Este recomandat ca această înțelegere să îmbrace forma scrisă și să conțină cel puțin următoarele elemente: numele angajatorului/agentului economic, numele angajatului, natura muncii, data de începere a angajării, durata angajării, perioada de preaviz, perioada de probă, programul de muncă, durata concediului de odihnă, sarcinile lucrătorului, salariul, locul desfășurării muncii, alte beneficii acordate. Se recomandă ca acordul verbal să fie stabilit în prezența a doi martori.

Angajatorul și angajatul stabilesc de comun acord prevederile contractului de muncă.

4. Cum este reglementat contractul de muncă?

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> modificată în 2016)

Dacă nu există nici o justificare pentru termenul specificat de un contract de muncă, acesta este considerat a fi un contract de muncă încheiat pentru o durată nedeterminată. (Justificare în acest caz ar fi caracterul temporar al lucrării.)

5. Sănătatea și securitatea în muncă în Estonia

Principalul document care stă la baza domeniului sănătății și securității în muncă în Estonia este *Legea privind sănătatea și securitatea în muncă* adoptată de Parlamentul eston – *Riigikogu* – în baza căreia au fost elaborate și adoptate mai multe reglementări relevante ale Guvernului Republicii și Ministerului Afacerilor Sociale (legea a intrat în vigoare la 26 iulie 1999). În sistemul de sănătate și securitate în muncă din Estonia, Ministerul Afacerilor Sociale constituie autoritatea executivă care reglementează întreaga zonă, în timp ce două dintre unitățile sale structurale (Departamentul pentru Dezvoltarea Vieții Profesionale și Departamentul pentru Asistență Medicală) sunt implicate direct în elaborarea de politici legate de sănătatea și securitatea în muncă.

În conformitate cu Legea menționată anterior, angajatorul trebuie să aibă o politică de promovare a securității și sănătății și de menținere a capacității de muncă a angajaților. Politica trebuie să includă necesitatea de a dezvolta condițiile de lucru și impactul factorilor de mediu asupra locurilor de muncă. Toate companiile trebuie să aibă o politică de securitate și sănătate în muncă, indiferent de mărimea lor.

Instruirea noilor angajați în domeniul sănătății și securității forței de muncă este obligatorie în cadrul unei companii. Pentru informații suplimentare puteți accesa *Legea privind sănătatea și securitatea în muncă menționată, respectiv* <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/525022015005/consolide>

6. Care sunt prevederile privind ocuparea categoriilor speciale?

Conform prevederilor Legii fundamentale privind contractele de muncă, minorii nu pot fi angajați în muncă fără acordul părinților sau al tutorelui legal.

Încadrarea în muncă a minorilor este interzisă dacă acest lucru ar dăuna dezvoltării fizice și psihice a acestora sau dacă munca le-ar pune în pericol definitivarea studiilor.

În Estonia minorii cu vârstele cuprinse între 7 și 12 ani pot lucra numai în domeniul cultural, artistic, sportiv sau publicistic și numai după ce a fost obținută aprobarea inspectorului de muncă.

De asemenea, timpul de lucru este ajustat în funcție de vârsta minorului. Astfel minorii de cel puțin 16 ani, care și-au definitivat studiile obligatorii, pot muncii maxim 7 ore/zi și 35 ore/săptămână, cei cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani doar 6 ore/zi și 30 de ore pe săptămână, cei cu vârsta cuprinsă între 13 și 14 ani doar 4 ore/zi și 20 de ore pe săptămână iar cei cu vârsta cuprinsă între 7 și 12 ani doar 3 ore/zi și 15 de ore pe săptămână (în condițiile menționate anterior).

Angajatorii trebuie să creeze condiții de muncă și de repaus adecvate pentru minori și angajații cu dizabilități.

Angajatorul este obligat să creeze condiții pentru ca activitatea lucrativă, locul de munca și echipamentele de lucru ale unui angajat cu handicap să fie adaptate conform abilităților sale fizice și mentale.

7. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

În Estonia lucrător pe cont propriu poate fi orice persoană fizică ce oferă bunuri sau servicii de vânzare în propriul său nume ca activitatea permanentă. Un lucrător care desfășoară activități independente poate fi, de asemenea, un minor în vârstă de cel puțin 15 ani în cazul în care în acest sens are acordul părintelui/tutorelui.

Pentru a desfășura activitate independentă o persoană trebuie să se înregistreze atât la Autoritatea Fiscală și Vamală (*Maksu - ja Tolliamet*, <http://www.emta.ee/eng>) precum și la registrul comerțului.

Înregistrarea unei persoane care desfășoară activități independente este destul de ușoară în Estonia. Spre deosebire de alte forme juridice de antreprenariat, nu este nevoie de capital pentru a deveni lucrători independenți și, prin urmare, costurile de demarare a unei activități independente sunt destul de reduse. De asemenea, principiile contabile sunt mai simple decât pentru alte forme de antreprenariat (este posibil să se utilizeze contabilitatea de bază) și nu este necesară asocierea cu alte persoane/entități.

Pe de altă parte, în comparație cu alte forme de antreprenariat, nivelul de taxare fiscală, în general, este mai mare pentru acest tip de activități.

În ceea ce privește regimul de securitate socială legislația estonă nu face distincție între lucrătorii independenți cu sau fără angajați proprii.

Toate schemele non - contributive de securitate socială sunt universale, acoperind toate persoanele cu reședința în Estonia (nu există diferențe între angajați și lucrătorii independenți) .

Sistemul obligatoriu de securitate socială este finanțat de către stat (schema non-contributivă) și printr-o contribuție la venitul global (schema contributivă). În cazul angajaților, contribuțiile sunt plătite de către angajator, care pentru contribuțiile sociale suportă o sumă echivalentă cu 33 % (20 % pentru securitate socială și 13 % pentru asigurări de sănătate) din salariul brut. Persoanele care desfășoară activități independente trebuie să acționeze în calitate de angajatori și să-și plătească contribuțiile sociale din propriile câștiguri pentru a contribui la fondurile de pensie și de asigurări de sănătate, în mod obligatoriu.

Asigurarea de șomaj se aplică doar angajaților. Persoanele care desfășoară activități independente nu pot adera la acest sistem, nici măcar în mod voluntar. Cu toate acestea, în ceea ce privește riscul de șomaj, persoanele care desfășoară activități independente sunt eligibile pentru alocația forfetară de stat pentru șomaj.

8. Cum este reglementată salarizarea?

Legea privind contractele de muncă stabilește aspectele obligatorii ale salariilor. Părțile pot conveni asupra principalelor elemente constitutive ale salariilor și a modalităților de calcul a acestora.

Angajații nu pot primi un salariu mai mic decât salariul minim stabilit de Guvern.

În cazul în care un angajator nu mai este în măsură să acorde salariul unui angajat cu contract de munca ca urmare a condițiilor economice dificile, angajatorul poate reduce salariile, astfel:

- la un nivel rezonabil, dar nu mai mic decât salariul minim;
- timp de trei luni într-o perioadă de 12 luni;
- după ce informează și consultă reprezentantul angajaților în ceea ce privește necesitatea de a reduce salariile.

Începând cu 1.01.2020 salariul minim în Estonia este de 584 euro/pe lună (3,48 euro/ora) în timp ce salariul mediu atingea circa 1.407 euro/pe lună în trimestrul IV al anului 2019.

Prin contractele colective de muncă la nivel de sector se stabilesc salarii minime sectoriale. De asemenea, în cadrul contractelor colective de muncă salariile sunt stabilite în funcție de încadrările profesionale.

Informații suplimentare pot fi obținute consultând *Legea Contractelor de Muncă* RT I 2009, 5, 35, modificată în 2016, respectiv <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide>

9. Cum este reglementat timpul de lucru?

Programul de lucru normal este de 40 de ore pe săptămână, adică 8 ore pe zi. Angajatorul de comun acord cu angajatul pot conveni asupra unui program de lucru mai scurt, respectiv part-time. În acest caz, angajatul poate lucra 20 ore pe săptămână.

Angajaților trebuie să li se acorde cel puțin 11 ore timp de odihnă pe o perioadă de 24 de ore. Ca atare, munca organizată în schimburi (inclusiv orele suplimentare) nu poate depăși 13 ore. Restricția privind timpul de odihnă zilnic nu se aplică angajaților în domeniul sanitar.

Angajatorii trebuie să acorde o perioadă de timp de odihnă de cel puțin 48 de ore într-o perioadă de o săptămână.

De asemenea, angajatorii trebuie să prevadă pauze în timpul zilei de lucru. Astfel după ce au lucrat timp de 6 ore, salariații au dreptul să se odihnească timp de cel puțin 30 de minute.

Orele suplimentare sunt remunerate ca fiind timp liber. De comun acord un angajator și un angajat pot stabili ca orele suplimentare să fie remunerate de 1,5 ori mai mult decât un salariu obișnuit. Minorii nu pot presta ore suplimentare și nici nu pot lucra noaptea.

Munca efectuată noaptea, respectiv în intervalul orar 22.00-6.00, se recompensează cu 1,25 ori mai mult decât un salariu obișnuit. Pentru munca efectuată într-o zi de sărbătoare legală angajatorul trebuie să plătească angajatului un salariu de 2 ori mai mult decât un salariu obișnuit. În total munca efectuată într-o săptămână nu poate depăși 48 de ore, inclusiv orele prestate suplimentar

10. Care sunt prevederile privind concediile?

Lucrătorii au dreptul la 28 de zile calendaristice de concediu de odihnă în fiecare an calendaristic. Dreptul la concediu se acordă noilor angajați după ce aceștia au lucrat pentru angajatorul lor cel puțin șase luni. În acest caz numărul zilelor de concediu de odihnă se acordă proporțional cu timpul lucrat.

Angajatorii elaborează anual un program de vacanță pentru fiecare an calendaristic, luând în considerare cererile rezonabile ale angajaților.

Acest program trebuie să fie adus la cunoștința tuturor angajaților în cursul primului trimestru al anului calendaristic.

Concediile de odihnă se plătesc înainte de începerea lor efectivă.

Anumite categorii de angajați au dreptul să își aleagă fără îngrădire perioada de concediu din anul respectiv, astfel:

- femeile, înainte sau imediat după concediul de maternitate sau parental;
- bărbații, înainte sau imediat după concediul de maternitate sau parental al partenerelor lor;
- părinții care își cresc singuri copiii până când aceștia din urmă împlinesc vârsta de 7 ani sau pe perioada vacanțelor copiilor lor având vârste cuprinse între 7 și 10 ani;
- tinerii care urmează cursuri școlare obligatorii, pe perioada de vacanță.

Informații suplimentare pot fi obținute consultând *Legea Contractelor de Muncă* RT I 2009, 5, 35, modificată în 2016 respectiv <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide>

11. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

Un raport de muncă poate înceta cu acordul ambelor părți, la expirarea mandatului său, în cazul în care angajatul înaintează o astfel de cerere sau la inițiativa angajatorului.

În cazul în care un angajat continuă să lucreze după data de încheiere a unui contract, acesta este considerat a fi un contract de muncă încheiat pentru o durată nedeterminată.

Uneori raportul de muncă poate fi încheiat din cauza unui conflict între părți, dar în astfel de cazuri părțile trebuie să acționeze în mod rezonabil, corect și în bună credință astfel încât să se mențină relații bune și să rămână în cadrul legii.

Angajații și angajatorii pot rezilia un contract de muncă în orice moment, cu acordul ambelor părți.

Un contract de muncă poate fi anulat fie de către angajat, fie de către angajator.

Angajatorul poate concedia un angajat doar dacă motivele sunt "grave și adecvate". Astfel de motive care țin de persoana salariatului se referă la încălcări grave sau neglijență a obligațiilor prevăzute în contractul de muncă ori acțiuni într-un mod care afectează, în esență, poziția părților contractuale în relația contractuală.

Pentru a evita problemele, încetarea contractului de muncă trebuie să fie redactat în scris.

Atât angajații și patronii au dreptul de a anula un contract de muncă în perioada de probă de 4 luni cu informarea în prealabil cu 15 zile calendaristice a celeilalte părți privind intenția lor de a face acest lucru.

Angajatorul nu poate concedia următoarele categorii de angajați:

- femeile gravide sau care se află în concediu de maternitate sau parental;
- persoane care sunt unici întreținători de familie;
- persoanele bolnave sau accidentate;

- reprezentanți sindicali;
- persoanele care își îndeplinesc stagiul militar.

În cazul în care raportul de muncă a continuat neîntrerupt, perioadele de preaviz care trebuie respectate de către angajator sunt următoarele:

- 1) cel puțin 15 zile, în cazul în care raportul de muncă a continuat timp de până la un an;
- 2) cel puțin o lună, în cazul în care raportul de muncă a continuat pentru mai mult de un an, dar nu mai mult de cinci ani;
- 3) cel puțin două luni, în cazul în care raportul de muncă a continuat pentru mai mult de cinci ani, dar nu mai mult de zece ani;
- 4) cel puțin trei luni în cazul în care raportul de muncă a continuat pentru mai mult de zece ani.

Informații suplimentare pot fi obținute consultând *Legea Contractelor de Muncă RT I 2009*, 5, 35, modificată în 2016, respectiv <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide>

12. Măsuri adoptate de guvernul eston în domeniul muncii și social în contextul COVID19

Pentru a diminua impactul asupra economiei naționale al crizei cauzate de pandemia COVID-19, Guvernul Estoniei a adoptat, la 19 martie a.c., **un pachet de măsuri în valoare de 2 miliarde Euro, echivalentul a 7% din PIB**. Astfel, Guvernul Estoniei creează pârghiile și alocă fondurile necesare pentru sprijinirea de către stat a economiei, a mediului de afaceri și a angajaților din Estonia. În plus, Ministerul Finanțelor va pregăti un proiect de buget suplimentar pentru 2020 până la 16 aprilie a.c.. Acest buget suplimentar va sta la baza lansării pachetului II de măsuri de ajutor economic, care vor viza: emiterea de obligațiuni de stat, reducerea accizei la electricitate, gaz și combustibili etc.

Pachetul de măsuri adoptat include în domeniul ocupării în muncă:

- Alocarea sumei de 250 milioane Euro pieței muncii, pentru plata a 70% din salariul celor disponibilizați sau aflați în șomaj tehnic, prin intermediul Fondului Asigurărilor de Șomaj. **Plata se face pentru maxim două luni, în perioada martie-mai a.c., în limita maximă de 1000 de Euro pe angajat**, iar angajatorul plătește minim 150 de Euro.
- Plata primelor 3 zile de concediu medical luat în perioada martie-mai ac.
- Suspendarea temporară a contribuțiilor la pilonul II de pensii.
- Antreprenorii din mediul rural pot apela la Fondul de Dezvoltare Rurală pentru o garanție de maxim 50 milioane Euro, un credit de maxim 100 milioane Euro, respectiv finanțarea capitalului funciar de maxim 50 milioane Euro.
- Statul va returna până la 3 milioane Euro costuri directe ale evenimentelor sportive sau culturale anulate în perioada martie-aprilie a.c.

Alte măsuri adoptate în Estonia în domeniul muncii și social:

- Creșterea salariilor personalului medical, ca urmare deciziei de majorare a alocației de transport pentru medicii de familie care fac naveta. Un medic de familie care parcurge zilnic peste 40 de km de la cel mai apropiat spital va primi o sumă suplimentară de 1646 Euro (față de 563 Euro în prezent). Aproximativ 400 de medici de familie vor beneficia de această creștere.
- Guvernul a aprobat la 19 martie a.c. o nouă listă de măsuri de implementare a Politicii de Coeziune a UE care va permite **utilizarea unei linii de finanțare din fondurile structurale în valoare de 210 milioane Euro**.

- Elaborarea unui proiect al Legii reformei sistemului de pensii, care prevede suspendarea pilonului II de pensii

13. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor?

Numărul membrilor de sindicat este scăzut în Estonia, aproximativ 10% din totalul angajaților. Majoritatea membrilor de sindicat sunt organizați în două confederații sindicale mari:

- *EAKL* – Confederația Estonă a sindicatelor (www.eakl.ee);
- *TALO* – Confederația Sindicală a Lucrătorilor din Estonia (www.talo.ee).

Organizațiile sindicale și cele patronale stabilesc prin negociere principalele drepturi și obligații în domeniul muncii stipulate în contactele colective de muncă. În general contractele colective de muncă conțin prevederi suplimentare față de legislația muncii în favoarea lucrătorilor. Există contracte colective de muncă stabilite aproape în toate sectoarele de activitate, iar angajatorii sunt obligați să respecte prevederile acestora. De asemenea sindicatele îi sprijină pe proprii membri în cazul în care aceștia sunt implicați în conflicte de muncă.

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

De la începutul anilor 1990 Estonia a creat un sistem 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.

Acestea au următoarele atribuții:

- comisiile de muncă pentru litigii sunt organisme extra-judiciare independente individuale pentru soluționare litigiilor de muncă, sunt stabilite în inspectoratele teritoriale de muncă și care încearcă să rezolve neînțelegeri între angajați și angajatori, în cazul în care părțile nu pot ajunge la un acord comun singure. În total, există 15 de comisii la nivel local pentru soluționarea conflictelor de muncă. O astfel de comisie este formată dintr-un angajat al inspectoratului teritorial de muncă și un număr egal de reprezentanți ai angajaților și angajatorilor;
- conciliatorului public și conciliatorii locali au responsabilitatea de a concilia părțile în timpul unui conflict de muncă. Conciliatorului public este numit pe o perioadă de trei ani de către guvern pe baza unui acord comun între Ministerul Afacerilor Sociale și organizațiile centrale ale angajatorilor și ale sindicatelor. Această instituție a fost înființată începând cu a doua jumătate a anului 1995. Conciliatorul public numește conciliatori locali pentru soluționarea litigiilor de muncă în coordonare prealabilă cu autoritățile administrației publice locale. Conflictele individuale precum și cele colective de muncă la nivel de întreprindere sunt rezolvate în primul rând de către conciliatori locali, în timp ce conflictele de muncă dintre organizațiile de angajatori și cele ale sindicatelor sunt rezolvate de către conciliatorul public;
- litigiile individuale și colective de muncă pot fi, de asemenea, soluționate de către instanțele de judecată. Estonia are un sistem judiciar organizat pe trei niveluri: Curtea Locală, Curtea Regională și Curtea de Stat (care funcționează ca instanță supremă) .

Informații suplimentare cu privire la sistemul de soluționare a conflictelor colective de muncă pot fi găsite în *Legea privind rezolvarea conflictelor colective RT I 1993, 26, 442*, actualizată în 2015: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/511112014002/consolide>

Recomandăm înscrierea în sindicat imediat după angajare în vederea reprezentării intereselor în cazul unor conflicte de muncă.

15. Riscul muncii la negru

În cazul în care un cetățean străin acceptă să lucreze la negru, acesta se expune următoarelor riscuri:

- dificultăți în obținerea dreptului de ședere, pentru o perioadă mai mare de trei luni;
- imposibilitatea de a obține cardul cu număr de identificare personal ce este esențial pentru accesul la bancă, sistemul de sănătate, sistemul de asigurări de sănătate etc.
- retribuții diferite și drepturi reduse față de cele stipulate în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- imposibilitatea de a beneficia de prestațiile oferite de sistemul de securitate socială: alocații familiale și de maternitate (în cazul femeilor), ajutor de șomaj, pensie (neincluderea în stagiul de cotizare a perioadei lucrate), asistență medicală (în natură) în caz de boală;
- lipsa unei formări corespunzătoare privind protecția muncii, siguranța la locul de muncă fiind periclitată, lucrătorii la negru fiind adesea victimele unor grave accidente de muncă care uneori se încheie cu decesul.

D. Condiții de viață:

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

Estonia este o republică parlamentară. Tallinn este capitala statului și sediul principalelor instituții. Țara este împărțită în 15 regiuni. Populația țării are circa 1,3 milioane locuitori, pe un teritoriu de 45,227 km pătrați.

Parlamentul Estoniei este monocameral, având 101 membri. Ultimele alegeri parlamentare au avut loc în martie 2019. Principalele forțe politice reprezentate în actualul Parlament sunt: Partidul Reformei, Partidul de Centru, Partidul Conservativ Popular EKRE, Isaama, Partidul Social Democrat.

Președintele țării este ales de Parlament, fiind șeful statului. Actualul președinte este Kersti Kaljulaid, fiind aleasă la 10 octombrie 2016. Mandatul președintelui este de 5 ani, cu posibilitatea unei realegeri.

Guvernul eston exercită puterea executivă, fiind supus controlului parlamentar.

Sistemul judiciar din Estonia este împărțit între judecătorii locale, Curți de Apel și Curtea Supremă. Există de asemenea și judecătorii specializate în contencios administrativ.

Curtea Supremă de Justiție, al cărei Președinte este numit de Parlament pentru nouă ani la recomandarea Președintelui, este cea mai înaltă autoritate în domeniul juridic din Estonia.

2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

Sistemul de impozitare eston este considerat a fi simplu și liberal. Comparativ cu majoritatea țărilor europene, diferența majoră este că impozitul pe venit este reprezentat o taxă unică generală.

Impozitele directe sunt reținute din salariu în mod automat de către angajator. Impozitele directe sunt impozitul pe venit, asigurările de șomaj și pentru pensiile de stat.

La nivelul anului 2020 impozitul pe venit era de 20 % iar taxă lunară de asigurări de șomaj plătită de angajat este de 1,6% iar de angajator 0,8%.

Suplimentar se poate reține din salariu o taxă de 2 % din venit în cazul în care lucrătorul a aderat la un sistem de pensii opțional. La nivelul anului 2020, pentru un venit de până la 500 EUR / lună și până la 6000 EUR / an, taxarea este 0.

Taxa pentru asigurări sociale plătită de angajatori este de 33% la nivelul salariului angajaților pentru munca salarială realizată. 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.

Estonia are acorduri cu mai multe țări pentru a evita dubla impunere. Printre acestea se numără și România.

Există, de asemenea, un impozit pe teren pentru proprietarii de terenuri. Impozitul pe teren variază în funcție de oraș și județ și trebuie să fie plătit de către proprietar în cuantumul comunicat prin scrisoarea de înștiințare de plată a impozitului pe care acesta o primește de la autoritatea fiscală din Estonia.

De la 1 iulie 2009 taxa pe valoarea adăugată (TVA) este de 20% pentru majoritatea bunurilor. TVA-ul pentru unele produse, cum ar fi cărțile, medicamentele, etc, din ianuarie 2009 este de 9 %. Există, de asemenea, impozite indirecte pentru jocurile de noroc, produsele din tutun și alcool.

3. Care este costul vieții?

Costul vieții în Estonia este mai ridicat decât cel din România.

De exemplu costurile cu chiria sunt mai mari față de cele înregistrate în țara noastră și diferă de la oraș la oraș.

Informații suplimentare puteți găsi pe site-ul http://www.numbeo.com/cost-of-living/country_result.jsp?country=Estonia

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

Cetățenii români pot cumpăra / închiria o locuință în Estonia fără nici o restricție.

5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

Ministerul Afacerilor Sociale este administratorul sistemului eston de îngrijire a sănătății. Ministerul trebuie să dezvolte reglementările și strategiile relevante. Există mai multe agenții în acest domeniu, ca de exemplu: Agenția de Stat pentru Medicamente și Consiliul de Sănătate care sunt responsabile pentru problemele de îngrijire a sănătății.

Casa de Asigurări de Sănătate, de asemenea, funcționează în domeniul de administrare al Ministerului Afacerilor Sociale, însă nu sub formă de agenție ci ca un organism juridic independent, de drept public.

Casa de Asigurări de Sănătate administrează regimul asigurărilor de sănătate, care include servicii medicale, compensații pentru produse farmaceutice și prestații în numerar (de boală, de maternitate și de îngrijire). Casa încheie contracte anuale cu prestatori de servicii medicale și acoperă cheltuielile suportate de aceștia pentru îngrijirea medicală a persoanelor asigurate în baza acestor contracte. Casa plătește, de asemenea, prestații de boală, maternitate și îngrijire direct persoanelor asigurate.

În cadrul sistemului eston de îngrijire a sănătății furnizarea de servicii de sănătate și finanțarea acestora este separată și se realizează prin intermediul Fondului Independent de Asigurări de Sănătate, care joacă un rol direct în gestionarea instituțiilor medicale (de exemplu, reprezentanții Fondului de Asigurări de Sănătate nu sunt reprezentați în consiliile de supraveghere a spitalelor). În

mod similar, furnizorii de servicii nu sunt implicați în gestionarea Fondului de Asigurări de Sănătate. O astfel de separare dintre furnizorii de servicii medicale și finanțatori garantează luarea unor decizii imparțiale de finanțare, care vizează doar satisfacerea nevoilor de tratament ale asiguratului și asigură utilizarea sumelor de bani de asigurare de sănătate în scopul desemnat.

Furnizori de servicii medicale funcționează în temeiul dreptului privat, în ciuda faptului că spitalele de importanță strategică sunt deținute de sectorul public.

6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

Sistemul de învățământ din Estonia este structurat astfel :

- educația de bază obligatorie - cls. I – IX (formată din educația primară - cls I-VI și educația secundară – cls. VII – IX) ;
- educația liceală – cls. X-XII (educație generală și vocațională) ;
- educația universitară și post-universitară.

Învățământul de stat este gratuit și oferă servicii medicale gratuite pentru elevi.

Informații suplimentare pot fi obținute accesând site-ul Ministerului Educației și Cercetării din Estonia (<http://www.hm.ee/index.php?148554>).

7. Cum este viața socială și culturală?

Estonia reprezintă un spațiu cultural dinamic în care sunt organizate, cu regularitate, evenimente culturale cu participare națională și internațională.

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

Cetățenii români aflați în Estonia trebuie să solicite autorităților estone eliberarea unui extras multilingv al certificatului de stare civilă (naștere, căsătorie, deces), urmând a solicita, apoi, Ambasadei României la Tallinn, înscrierea/înregistrarea extraselor/certificatelor de stare civilă emise de autoritățile estonice în registrele de stare civilă românești. Înscrierea acestor acte este necesară pentru recunoașterea lor de către autoritățile române, în vederea producerii efectelor lor juridice.

Certificatul de naștere românesc: Cererea de înscriere a nașterii se depune la Ambasada României la Tallinn de părintele cetățean român sau, dacă ambii părinți sunt cetățeni români, poate prezenta cererea unul dintre ei. Documente necesare:

- certificatul (extrasul) de naștere străin, cu părinții, în original și copie;
- extrasul multilingv de naștere; declarația pe proprie răspundere privind inexistența altei transcrieri în România sau la altă misiune diplomatică a României (formularul se primește la misiunea diplomatică);
- pașapoartele părinților copilului, în original și copie;
- certificatele de căsătorie și de naștere ale părinților copilului, în original și copie; dacă tatăl copilului este cetățean străin, se va prezenta extrasul său de naștere.
- permisul de ședere în Estonia al cel puțin unuia dintre părinți (atunci când ambii sunt cetățeni români), în original și copie
- buletinul/cartea de identitate din România, în original și copie

Certificatul de căsătorie. Înscrierea căsătoriilor se poate solicita la Ambasada României la Tallinn pe baza următoarelor documente:

- extrasul actului de căsătorie estoni, în original și copie;

- extrasul multilingv de căsătorie;
- declarația pe proprie răspundere privind inexistența altei transcrieri în România sau la altă misiune diplomatică a României (formularul se primește la misiunea diplomatică);
- declarația pe proprie răspundere privind inexistența altor căsătorii anterioare ale cetățeanului român (formularul se primește la misiunea diplomatică) (sau, după caz, certificatul de naștere eliberat de autoritățile române cu toate mențiunile de căsătorie și de divorț);
- pașapoartele soților (primele 4 pagini), în original și copie;
- certificatele de naștere ale soților, în original și copie; în cazul în care unul din soți este cetățean străin, se va prezenta extrasul de naștere al acestuia;
- buletinul/carta de identitate din România, în original și copie;

Certificatul de deces. Decesul trebuie înregistrat la autoritățile locale din Estonia. Dacă Ambasada României este notificată despre deces de autoritățile locale, aceasta informează Ministerul Administrației și Internelor din România, care va anunța familia despre decesul cetățeanului român. Înregistrarea decesului la Ambasada României permite eliberarea de către ambasadă a unui certificat de deces românesc.

Atenție: eliberarea certificatului de deces românesc se poate face numai pe baza certificatului de deces eliberat inițial de autoritățile locale din Estonia și pe baza altor documente prevăzute de legislația română.

9. Cum este reglementat transportul?

Se poate călători în Estonia utilizând mijloacele de transport rutier, feroviar sau aerian, care sunt foarte bine dezvoltate în această țară. Principalele orașe dispun de o rețea de metrou bine dezvoltată, precum și de tramvaie, autobuze și trenuri regionale. Există, de asemenea, zboruri regulate către insulele mari din Estonia, la acestea putându-se ajunge însă și cu feribotul sau vaporul.

Informații detaliate se pot găsi pe site-urile primăriilor locale.

Transportul public în capitala Tallinn este gratuit pentru rezidenți (accesul se face pe baza unui card special de transport local).

E. Asigurări sociale și asigurări:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

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 estonă este, de asemenea, asigurat.

Ministerul Afacerilor Sociale (*Sotsiaalministeerium*) este responsabil pentru securitatea socială și protecția socială. În cadrul ministerului, există o agenție guvernamentală – Consiliul de Asigurări Sociale (*Sotsiaalkindlustusamet*) și două organisme juridice publice – Casa de Asigurări de Sănătate (*Eesti Haigekassa*) și Casa de Asigurări de Șomaj (*Eesti Töötukassa*) – care sunt responsabile pentru administrarea diferitelor ramuri ale securității sociale.

Consiliul de Asigurări Sociale administrează regimurile de asigurări de pensii, prestații familiale, prestații sociale pentru persoanele cu handicap și ajutoare de înmormântare. De asemenea, păstrează evidența persoanelor asigurate și a beneficiarilor. Consiliul garantează faptul

că pensiile și prestațiile datorate conform legislației naționale și acordurilor internaționale sunt plătite la timp.

Examinarea medicală pentru evaluarea incapacității permanente de muncă este efectuată de o comisie din cadrul consiliului. Birourile regionale de pensii, subordonate Consiliului de Asigurări Sociale, prelucrează cererile pentru prestațiile sus-menționate și dispun plata prin intermediul băncilor sau al oficiilor poștale.

Sistemul de protecție socială din Estonia este format din doi piloni:

- sistemul de securitate socială, care cuprinde asigurare de pensii, asigurare de sănătate, beneficiile familiale, beneficiile pentru șomaj și subvențiile funerare;
- pilonul de asistență socială, care constă în prestații sociale în numerar și servicii de asistență socială.

În legislația estonă nu se face nicio distincție între asigurările sociale și de securitate socială.

Sistemele de asigurări sociale și de sănătate sunt contributive fiind finanțate în principal prin taxele sociale. Taxa pentru asigurările sociale este de 33 % (care cuprinde 20% contribuții pentru asigurările sociale și 13 % a contribuții pentru asigurările de sănătate).

Regulamentul CE 883/2004 permite angajaților dintr-un alt stat membru UE, SEE sau Elveția, care își desfășoară activitatea, de exemplu, în Estonia să rămână acoperiți de sistemul de securitate socială din țara lor de origine, în anumite condiții. În acest scop, angajatul trebuie să dețină un certificat de asigurări sociale (de exemplu A1) care să fie emis de către autoritățile de securitate socială din țara sa de origine înainte de a începe activitatea lucrativă în Estonia.

2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?

Casa de Asigurări de Șomaj este responsabilă pentru regimul de asigurări de șomaj, al cărui scop este acela de a plăti prestațiile de asigurări de șomaj (*töötuskindlustushüvitis*), prestațiile pentru rezilierea colectivă a contractelor de muncă și prestațiile rezultate în urma insolvenței unui angajator. Începând cu 1 mai 2009 acesta administrează și regimul alocațiilor de șomaj (*töötutoetus*), în timp ce prelucrarea cererilor, acordarea și plata alocațiilor este efectuată de birourile regionale de ocupare a forței de muncă, subordonate casei. Asigurarea în caz de șomaj este reglementată prin *Legea privind Beneficiile și Serviciile pe Piața Muncii nr. RT I 2005, 54, 430*, <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/506062014001/consolide>

În conformitate cu legislația estonă a asigurărilor pentru șomaj, contribuțiile de asigurări de șomaj trebuie să fie plătite atât de angajat și de angajator (din nou prin reținere la sursă) .

Cotele ale contribuțiilor de asigurări de șomaj sunt de 1,6% pentru angajați și 0,8 % pentru angajatori.

Există două niveluri de protecție socială în cazul în care o persoană devine șomeră:

- prestații pentru asigurări de șomaj, care sunt în funcție de venit și sunt finanțate prin contribuții la un regim de asigurări obligatoriu;
- alocații forfetare de stat pentru șomaj finanțate de la bugetul general de stat.

Doar persoanele înregistrate ca șomere pot beneficia de prestații de șomaj.

Regimul de asigurări de șomaj acoperă toate persoanele salariate. Regimul nu include persoanele care desfășoară activități independente, membrii consiliilor de administrație și organismelor de control al persoanelor juridice și nici unele categorii de funcționari publici din cadrul instituțiilor constituționale. Pentru a se califica pentru prestații de șomaj, solicitanții trebuie să fi achitat contribuții la asigurările de șomaj timp de cel puțin 180 de zile în ultimele 12 de luni.

De asemenea, pentru a primi prestația de asigurare de șomaj (*töötuskindlustushüvitis*), un solicitant trebuie:

- să fie șomer în mod involuntar;
- să fie înregistrat ca șomer la oficiul de ocupare a forței de muncă;
- să fie îndeplinită perioada de asigurare pentru șomaj de cel puțin 12 luni în cele 36 de luni înainte de înregistrarea ca șomer.

a. Indemnizația de șomaj este în cuantum de 50% din câștigurile anterioare (până la cel mult de trei ori veniturile medii pe economie) în decursul primelor 100 de zile de șomaj și de 40% din câștigurile de referință ulterior.

Prestația de șomaj este plătită pentru o perioadă cuprinsă între 6 luni și un an, în funcție de perioada de contribuții al solicitantului.

Prestațiile se plătesc începând cu cea de-a 8 zi de la depunerea cererii, cu alte cuvinte, există o perioadă de așteptare de 7 zile. Regimul de asigurări de șomaj acoperă, de asemenea, sumele (salarii restante, indemnizații de concediu și plăți compensatorii) datorate angajaților în caz de restructurări masive sau de insolvență a angajatorului. Aceste prestații sunt finanțate exclusiv din contribuțiile angajatorilor și sunt impozabile. La nivelul anului 2020 cuantumul maxim este de 53,43 euro pentru primele 100 de zile și 42,74 euro pentru restul. Cuantumul minim nu poate fi mai mic decât 50% din salariul minim stabilit.

b. Alocația pentru șomaj se acordă persoanelor care nu sunt eligibile pentru obținerea indemnizației de șomaj. Pentru a beneficia de alocație de șomaj (*töötutoetus*), solicitantul trebuie să fie șomer, să fi lucrat pentru unele perioade de timp la care se pot adăuga perioade de studiu.

Alocația de șomaj se acordă pentru o perioadă de cel mult 270 de zile și în cuantum de 189,1 euro/lună, la nivelul anului 2020.

c. Subvenția salarială se acordă angajatorului care angajează, în anumite condiții, șomeri de lungă durată, respectiv înregistrați ca șomeri de cel puțin 12 luni consecutiv, sau persoane care și-au ispășit pedeapsa în închisoare. Acesta constă în rambursarea către angajator a 50% din salariul plătit noului angajat, dar nu mai mult de cuantumul salariului minim pe economie.

d. De asemenea șomerii mai pot primi alocația pentru reconversie profesională precum și o subvenție pentru demararea unei afaceri Informații suplimentare pot fi găsite consultând *Legea privind Beneficiile și Serviciile pe Piața Muncii nr. RT I 2005, 54, 430*, respectiv <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/506062014001/consolide>

3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?

Regimul include salariații, persoanele care desfășoară activități independente, persoane asigurate voluntar și anumite categorii de persoane în numele cărora statul plătește impozite sociale.

Următoarele categorii de persoane au același drept la asistență medicală fără a fi necesar să achite contribuții sociale:

- copiii cu vârsta sub 19 ani;
- studenții la zi cu vârsta sub 24 de ani, având rezidență permanentă;
- beneficiarii unei pensii de stat;
- femeile însărcinate, din momentul în care sarcina este stabilită din punct de vedere medical;
- soțul/soția aflat(ă) în întreținerea persoanei asigurate care are mai puțin de cinci ani până la vârsta de pensionare.

În general, nu se impune o durată minimă de afiliere, deși pentru angajați durata contractului de muncă trebuie să depășească o lună. Pentru persoanele care desfășoară activități independente, durata de afiliere este de trei luni de la data înregistrării la Casa de Asigurări de Sănătate. Se plătește o taxă de 13 % ca și contribuții pentru asigurările de sănătate.

În cazul unei incapacități temporare de muncă, persoanele asigurate primesc o prestație în numerar (care nu face obiectul niciunei durate minime de afiliere) dacă la momentul la care se îmbolnăvesc nu dețin câștiguri pentru care să se plătească impozit social.

Gama de servicii disponibile în cadrul regimului depinde de limitările bugetului de asigurări de sănătate. Serviciile includ:

- consultații (inclusiv vizite la domiciliu) cu medici generaliști și specialiști;
- analize de laborator;
- controale preventive;
- analize și proceduri ambulatorii și în spital;
- îngrijire spitalizată (inclusiv îngrijire medicală și medicamente)
- îngrijire prenatală, la naștere și postnatală.

Sistemul de asigurări de sănătate acoperă, de asemenea, medicamentele prescrise, care sunt puse la dispoziție la prețuri reduse. Casa de Asigurări de Sănătate rambursează ulterior farmaciilor diferența de preț.

Pacienții suportă o parte din costuri prin achitarea unei taxe pentru consultații ambulatorii și a unei taxe zilnice pentru serviciile oferite în cadrul spitalului. Prestatorii de servicii medicale au dreptul de a percepe taxe pentru vizitele la domiciliu și consultațiile ambulatorii de specialitate. Spitalele pot aplica o taxă zilnică pentru serviciile oferite în cadrul spitalului pentru o perioadă de până la 10 zile.

Prestațiile de boală sunt plătite la o rată de 70% din venit în cazul tratamentului spitalizat, al tratamentului ambulatoriu sau al carantinei și de 100% în cazul unui accident de muncă sau al unei boli profesionale. Cifra de referință pe care se bazează rata prestației este reprezentată de câștigurile medii zilnice ale persoanei asigurate (care fac obiectul impozitului social). În cazul persoanelor care desfășoară activități independente, câștigurile de referință sunt cele pentru care s-a plătit impozit social în anii calendaristici anteriori. Nu se aplică plafoane, nici în ceea ce privește cuantumul prestației de boală, nici în ceea ce privește câștigurile luate în considerare pentru acest calcul. Prestația de boală se plătește începând cu a doua zi calendaristică după data eliberării unui certificat inițial de concediu medical, adică există o perioadă de așteptare de 4 zile. Prestația de boală se plătește persoanei asigurate începând cu a 4-a zi după ce aceasta a fost eliberată de îndeplinirea sarcinilor de serviciu. Din a 4-a până în a 8-a zi de boală a persoanei asigurate, angajatorul plătește prestația de boală în cuantum de 70% din salariul mediu al angajatului. Ulterior, prestația de boală este plătită de Casa de Asigurări de Sănătate.

În general, prestația de boală se plătește până la sfârșitul perioadei de concediu medical specificate în certificat, dar nu mai mult de 182 de zile calendaristice consecutive pentru o boală. În cazul tuberculozei, prestația poate fi plătită pentru până la 240 de zile calendaristice consecutive. În cazul unui transfer temporar la un alt loc de muncă din motive de sănătate, cuantumul prestației de boală reprezintă diferența dintre salariul anterior și noul salariu și poate fi plătit pentru o perioadă de până la 60 de zile. Persoanele asigurate care au în îngrijire un membru bolnav al familiei au dreptul la o prestație de îngrijitor pentru o perioadă de până la 14 zile.

Prestațiile de boală și de îngrijitor fac obiectul impozitării pe venit.

Pentru a obține prestații de boală se depune o cerere la Casa de Asigurări de Sănătate ce trebuie însoțită de un certificat medical eliberat de medicul care asigură tratamentul. Plata va fi efectuată în caz de boală, accident, carantină sau transfer temporar la un alt loc de muncă din motive de sănătate. Prestațiile sunt plătite în contul bancar al beneficiarului.

Incapacitatea de muncă este evaluată de o comisie medicală și este exprimată în sporuri de 10% (adică 10%, 20%, 30% și așa mai departe până la 100%). Procedura este aceeași, atât pentru evaluarea handicapului, cât și pentru evaluarea incapacității de muncă. Cu toate acestea, sunt valabile criteriile diferite pentru stabilirea gradului de handicap și a gradului de incapacitate de muncă.

Rata prestației în cazul unui accident de muncă sau al unei boli profesionale este de 100% din câștigurile de referință. Astfel, este mai ridicată decât în alte cazuri (80% în funcție de tipul de tratament).

Cu toate acestea, Casa de Asigurări de Sănătate are dreptul să pretindă diferența angajatorului responsabil. Pe lângă aceasta, se aplică aceleași norme ca pentru alte prestații de boală în numerar.

În cazul unei incapacități permanente de muncă rezultate în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, se acordă o pensie pentru incapacitate de muncă, plătită în cadrul regimului de asigurări de pensii de stat. Singura diferență față de normele generale privind pensiile pentru incapacitate de muncă este aceea că nu se aplică nicio durată minimă de afiliere.

În caz de deces, angajatorul este obligat să suporte cheltuielile de înmormântare.

De asemenea, poate intra în responsabilitatea angajatorului sarcina de a suporta costurile serviciilor suplimentare, inclusiv produse farmaceutice, aparate medicale și cheltuieli de deplasare aferente.

Pentru a obține prestații pentru accidente de muncă și boli profesionale într-o primă etapă, trebuie adresată o cerere angajatorului.

Informații suplimentare pot fi găsite ca urmare a consultării *Legii privind Asigurarea Medicală nr. RT I 2002, 62, 377*, respectiv <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/509072014010/consolide>

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

a. Prestațiile pentru maternitate și paternitate în numerar sunt disponibile pentru femeile care se află temporar în incapacitate de muncă ca urmare a unei sarcini sau a nașterii. Prestația este plătită începând cu ziua calendaristică în care a fost eliberat certificatul de concediu pentru sarcină.

Rata prestației pentru naștere este de 100% din câștigurile de referință. Aceasta se plătește în cursul perioadei anterioare și ulterioare nașterii, pentru o perioadă de cel mult 140 de zile. Orice femeie însărcinată care este nevoită să își schimbe temporar locul de muncă din cauza sarcinii va primi diferența dintre noul salariu și salariul anterior până la începerea concediului de maternitate. Prestațiile în numerar pentru naștere fac obiectul impozitării pe venit.

Există asigurare gratuită de maternitate și asistență medicală. În vederea obținerii prestațiilor de maternitate și paternitate trebuie depusă o cerere la Casa de Asigurări de Sănătate.

b. Prestațiile pentru copii

Toate persoanele care au reședința în Estonia au dreptul la prestații familiale. Pentru anumite prestații sunt aplicabile condiții specifice, inclusiv cele privind vârsta.

Regimul de prestații pentru copii acoperă următoarele tipuri de prestații:

- alocația pentru nașterea copilului în cuantum de 320 euro este o prestație care se primește o singură dată după nașterea copilului; în cazul nașterilor multiple începând de la 3 copii alocația pentru naștere este de 1000 euro;
- alocația pentru adopția unui copil este o prestație care se primește o singură dată în momentul adopției copilului și care este în cuantum de 320 euro;
- alocația pentru copii - este o prestație lunară. Aceasta nu face obiectul evaluării resurselor și este finanțată de la bugetul de stat. Pentru primii 2 copii alocația este de 60 de euro/lună iar de la minimum 3 copii aceasta este de 100 euro. Alocația pentru copii se plătește pentru fiecare copil, de la naștere până la vârsta de 16 ani. Orice copil 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;
- alocația pentru familia monoparentală se acordă copiilor pe al căror certificat de naștere nu este menționat numele tatălui, cuantumul lunar al acesteia reprezentând dublul ratei alocației pentru copii, respectiv 19,18 euro/lună;
- alocația pentru nașteri multiple de 3 sau mai mulți copii este în cuantum lunar de 1000 de euro până copiii împlinesc 18 luni;
- alocația pentru copiii de recruți se plătește pentru fiecare copil al unui recrut, pe durata serviciului militar. Cuantumul acesteia este de 300 euro/ lună;
- alocația pentru asistență maternală - cuantumul alocației lunare pentru asistență maternală este 240 euro/lună. Aceasta se plătește pentru copiii cu vârsta sub 18 ani respectiv 19 ani în cazul studenților la zi;
- alocația pentru părintele care crește 6 sau mai mulți copii. Această alocație are rolul de a compensa pierderea de venit suferită de un părinte care nu are posibilitatea să lucreze cu normă întreagă. Aceasta garantează că părintele în cauză este acoperit de o asigurare de sănătate și de pensie și va primi o pensie pentru limită de vârstă mai mare. Această este în cuantum de 300 EUR pentru familia care crește de la 3 la 6 copii și de 400 de euro pentru familia care crește 7 sau mai mulți copii;
- alocație pentru copii cu handicap – pentru handicap moderat, aceasta reprezintă 270% din rata prestației sociale, în timp ce pentru copiii cu un handicap sever sau profund aceasta reprezintă 315% din rata respectivă. Rata prestației sociale, în prezent de 25,57 EUR, este stabilită de parlament în momentul votării bugetului de stat.

c. Prestațiile parentale garantează un venit corespunzător ratei prestației pentru persoane fără venit (100% din salariul de referință). Este plătită începând cu a doua zi după încetarea plății alocației de maternitate și pentru cel mult 435 de zile după acordarea alocației de maternitate.

Cererea pentru obținerea prestațiilor familiale trebuie adresate Consiliului de Asigurări Sociale. Cererea privind prestațiile familiale poate fi, de asemenea, depusă electronic prin portalul cetățenilor (<http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/>).

5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?

Sistemul de pensii din Estonia este împărțit în trei piloni astfel :

- regimul de asigurări de pensii de stat (primul pilon);
- regimul de pensii finanțat obligatoriu (al doilea pilon, introdus în iulie 2002);
- pensii private voluntare (al treilea pilon).

Primul pilon

Regimul de asigurări de pensii de stat cuprinde două niveluri: o pensie pentru vechime în muncă bazată pe durata activității profesionale și o pensie națională forfetară.

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.

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.

Al doilea pilon

Contribuțiile la regimul de pensii din al doilea pilon sunt obligatorii pentru persoanele născute după 1983. Pentru toate celelalte categorii de angajați participarea este opțională.

Al treilea pilon

Participarea la regimurile de pensii suplimentare voluntare din cadrul celui de-al treilea pilon poate avea două forme: polițe de asigurări de pensii oferite de societăți autorizate de asigurări de viață din sectorul privat sau unități de fonduri de pensii gestionate de administratori de fonduri private.

a. Pensia pentru vechime în muncă constă în trei elemente cumulative:

- un quantum de bază forfetar, reprezentând elementul de solidaritate din sistem ();
- o componentă legată de perioada de muncă aplicabilă perioadelor de activitate anterioare datei de 31 decembrie 1998;
- o componentă de asigurări de pensii aplicabilă perioadelor de activitate ulterioare datei de 1 ianuarie 1999.

Practic, în formula de pensie, drepturile de pensie obținute înainte de 1 ianuarie 1999 sunt luate în calcul pe baza perioadelor de timp, în timp ce, începând cu 1 ianuarie 1999, toate noile drepturi de pensie sunt obținute doar pe baza achitării impozitului social.

Persoanele care nu au acumulat o perioadă suficientă, dar care au împlinit vârsta de 63 de ani și au domiciliul în Estonia de cel puțin cinci ani la data depunerii solicitării au dreptul la o pensie națională plătită la rata pensiei naționale de 221,63 EUR în 2020.

Pensiile actuale și cele trei valori care stabilesc quantumul lor fac obiectul unei indexări anuale bazate pe creșterile indicelui prețurilor de consum și pe veniturile din impozite sociale.

În temeiul legislației fiscale din Estonia, se impozitează partea dintr-un venit lunar care depășește 220 EUR. Evaluarea fiscală nu ține seama de plățile retroactive și se bazează pe quantumul efectiv plătit în orice lună dată.

Există posibilitatea de a beneficia de pensie înaintea vârstei oficiale de pensionare (sau, dimpotrivă, de a amâna pensia) – sub rezerva unei ajustări actuariale.

În vederea obținerii pensiei la care aveți dreptul trebuie depusă o cerere la birourile regionale de pensii ale Consiliului de Asigurări Sociale. Prestațiile sunt plătite în contul bancar al beneficiarilor.

b. Pensia pentru urmași

La fel ca în cazul pensiilor pentru limită de vârstă și de invaliditate, există două tipuri de pensii de urmaș: pensiile de urmaș și pensiile naționale pe baza dreptului supraviețuitorului. Pensiile de urmaș se plătesc membrilor familiei persoanei decedate aflați în întreținerea acesteia, cu condiția ca persoana decedată să fi acumulat un număr suficient de ani de muncă eligibili pentru pensie astfel încât să beneficieze de o pensie pentru incapacitate de muncă sau limită de vârstă. Dacă

persoana decedată care întreține familia nu a îndeplinit această condiție, supraviețuitorii au dreptul la o pensie națională pe baza dreptului supraviețuitorului, cu condiția ca persoana decedată să fi avut reședința în Estonia timp de cel puțin un an.

Au dreptul la această pensie soțul/soția, copiii persoanei decedate (și în anumite situații, alte rude, precum frați sau părinți) în funcție de perioada de contribuții.

Metoda de calcul pentru pensiile de urmaș este similară celei pentru pensiile pentru incapacitate de muncă. Calculul se bazează pe cel mai mare quantum dintre următoarele două:

- quantumul unei pensii pentru limită de vârstă calculat pe baza coeficientului privind perioada de muncă eligibilă pentru pensie și a coeficientului de asigurări de pensii, acumulați efectiv de persoana în cauză (respectiv, quantumul unei pensii standard pentru limită de vârstă);
- quantumul unei pensii pentru limită de vârstă pentru o persoană care a acumulat 30 de ani de muncă eligibili pentru pensie.

Pensia națională pe baza dreptului supraviețuitorului se calculează utilizând aceleași procente, dar aplicându-le la rata pensiei naționale.

c. Pensia de invaliditate

Există două tipuri de pensii de invaliditate: pensia pentru incapacitate de muncă și pensia națională bazată pe incapacitate de muncă. Pensia pentru incapacitate de muncă se plătește persoanelor cu reședința în Estonia care au împlinit vârsta de 16 ani și care au un grad de incapacitate permanentă de muncă de cel puțin 40%. Pentru a fi eligibile, persoanele cu vârsta cuprinsă între 25 și 26 de ani trebuie să fi acumulat cel puțin un an de muncă eligibil pentru pensie la data acordării pensiei. Perioada de muncă necesară pentru ca o persoană să fie eligibilă pentru pensie crește cu un an la fiecare trei ani de vârstă, până ajunge la 14 ani la vârsta de 60 de ani. Pentru persoanele cu vârsta între 16 și 24 de ani nu este necesară îndeplinirea vreunui stagiu de cotizare în vederea obținerii dreptului la pensia de invaliditate.

Persoanele care au un grad de incapacitate permanentă de muncă de cel puțin 40% și nu au acumulat numărul de ani de muncă eligibili necesari obținerii unei pensii pentru incapacitate de muncă au dreptul la o pensie națională pe baza incapacității de muncă, cu condiția să fi avut reședința în Estonia timp de cel puțin un an înaintea solicitării pensiei și să nu fi beneficiat de pensie din partea niciunui alt stat.

Incapacitatea totală de muncă (100%) este definită ca incapacitatea de a realiza orice venit pentru a se întreține ca urmare a unui handicap funcțional grav cauzat de o boală sau de un accident. Incapacitatea parțială de muncă (10-90%) este definită ca situația în care o persoană poate munci pentru a se întreține, însă, din cauza unui handicap funcțional grav cauzat de o boală sau de un accident, nu poate desfășura activitatea corespunzătoare capacităților sale pe parcursul unui număr săptămânal de ore de lucru echivalent cu săptămâna normală de lucru la nivel național (adică 40 de ore).

O pensie pentru incapacitate de muncă este calculată pe baza celui mai mare quantum dintre următoarele două:

- quantumul unei pensii pentru limită de vârstă calculat pe baza coeficientului privind perioada de muncă eligibilă pentru pensie și a coeficientului de asigurări de pensii, acumulați efectiv de persoana în cauză (respectiv, quantumul unei pensii standard pentru limită de vârstă);

- cuantumul unei pensii pentru limită de vârstă pentru o persoană care a acumulat 30 de ani de muncă eligibili pentru pensie.

Cuantumul pensiei pentru incapacitate de muncă reflectă pierderea procentuală a capacității de muncă pe care se bazează calculul, însă nu poate fi mai mică decât rata pensiei naționale (*rahvapensioni määr*). Pensia națională plătită pe baza incapacității de muncă reprezintă procentul din rata pensiei naționale corespunzător pierderii capacității de muncă.

Pensia pentru incapacitate de muncă și pensia națională bazată pe incapacitate de muncă se acordă pe durata unei astfel de incapacități.

La împlinirea vârstei de pensionare, persoanele care beneficiază de pensie pentru incapacitate de muncă sunt transferate la regimul de pensii pentru limită de vârstă.

Atunci când beneficiarii unei pensii naționale bazate pe incapacitate de muncă împlinesc vârsta de pensionare, aceștia trec la o pensie națională pentru limită de vârstă.

În vederea obținerii pensiei de invaliditate trebuie depusă o cerere la birourile regionale de pensii ale Consiliului de Asigurări Sociale.

6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?

Începând cu data de 30.04.2014 vechile formulare europene, aplicabile prin Regulamentul 1408/1971 și 574/1972, au fost înlocuite cu documente electronice structurate (SED), care circulă între instituțiile competente din statele membre, doar în format electronic (conform noilor Regulamente europene nr. 883/2004 și 987/2009).

În perioada de tranziție, până când schimbul electronic de date între instituțiile competente va deveni funcțional, vor circula pe suport de hârtie și în format electronic formularele folosite în aplicarea vechilor regulamente, respectiv cele de tip E și documentele portabile echivalente U1, U2, U3, destinate relației instituție – client – instituție.

7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

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

Acest document se eliberează la cererea persoanei asigurate și poate fi folosit numai pe teritoriul statelor membre UE/SEE.

Perioada de valabilitate a cardului este de 2 ani, iar costurile pentru eliberarea acestuia sunt suportate din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate.

Toate persoanele asigurate în sistemul de asigurări sociale de sănătate din România, aflate în ședere temporară pe teritoriul unui stat membru din motive turistice, profesionale sau pentru studii, pot utiliza Cardul european de asigurări de sănătate eliberat de instituția competentă din România (casa de asigurări de sănătate în evidențele căreia se află înscris asiguratul).

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

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România este liberă, astfel încât **vă puteți angaja în aceleași condiții ca și cetățenii estoni** fără să fie necesară obținerea unei autorizații de muncă.

2. Detașarea

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>). Un lucrător detașat este o persoană fizică care, de obicei, lucrează într-o țară străină, pe baza unui contract de muncă și pe care angajatorul l-a detașat să lucreze în Estonia pentru o anumită perioadă, în cadrul prestării de servicii. Prevederile legislației privind dreptul privat sunt aplicabile contractelor de muncă ale lucrătorilor detașați în această țară. Astfel, în cazul lucrătorilor detașați se aplică prevederile conținute în 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.

Începând cu data de 1 mai 2010, au intrat în vigoare noile dispoziții în materie de legislație aplicabilă lucrătorilor care se deplasează în interiorul Uniunii Europene, conținute în Titlul II al Regulamentul (CE) 883/2004 (articolele 11-16 dar în special prevederile art. 12) (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2004R0883:20130108:RO:HTML>) și în Titlul II al Regulamentul de aplicare 987/2009 (articolele 14-21) (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009R0987&from=RO>).

Aceste noi dispoziții (art. 12) au prelungit durata maximă a detașării, de la 12 luni la 24 de luni.

Ca urmare, formularul E101 a fost înlocuit de formularul A1, care are valabilitate de 24 de luni, iar formularul E106 a fost înlocuit de formularul S1.

Practic, în cazul lucrătorilor români detașați, formularul european A1 reprezintă un atestat privind legislația aplicabilă, respectiv confirmă faptul că pentru această categorie de lucrători contribuțiile sociale sunt plătite în România, deși aceștia își desfășoară activitatea pe teritoriul altui stat membru.

Formularul european S1 reprezintă un certificat care atestă lucrătorilor detașați dreptul la asistență medicală în țara în care își desfășoară activitatea, alta decât țara în care aceștia sunt asigurați.

Înainte ca lucrătorii români să fie detașați în Estonia, 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, iar la Casa Județeană/Municipală de Sănătate, eliberarea formularului S1.

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

În România

Ministerului Afacerilor Externe:

Website: www.mae.ro

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Adresa: Strada Dem. I Dobrescu, nr.2 B, sector 1, București

E-mail: relatiicupublicul@mmuncii.ro

Telefon: 004 021 313 62 67

Website: www.mmuncii.ro

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Adresa: Strada Avalanșei nr. 20-22, sector 4, București

Direcția Relații Internaționale, EURES și Mediere:

E-mail: dmm@anofm.ro

Telefon: 004 021 311 07 73

Website: www.anofm.ro

Casa Națională de Pensii Publice

Adresa: Strada Latină nr. 8, sector 2, București

Str. Latină nr. 8, sector 2, București, cod poștal 020793

E-mail: petitii.sesizari@cnpp.ro sau dre@cnpp.ro

Telefon: 004021/316.94.08

Website: <https://www.cnpp.ro/home>

Agenția Națională de Plăți și Inspecție Socială

Adresa: Bld. General Gheorghe Magheru, nr. 7, Sector 1, București, cod poștal: 010322

Telefon: 004021/313.60.47

Website: www.prestatiisociale.ro

Inspecția Muncii

Adresa: Strada Matei Voievod nr. 14, sector 2, București

Telefon: 004021/302.70.30, 004021/302.70.54

E-mail: secretariat@mmanpis.ro

Website: www.inspectiamuncii.ro

Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS)/Biroul Relații cu Asigurații

Adresa: Calea Călărașilor 248, bl.S19, sector 3, București

Tel. gratuit: 0040372.309.262

Fax. 0040372.309.165

Tel-verde: 0800.800.950

E-mail: republas@casan.ro, republ33@casan.ro

Website: www.cnas.ro

În Estonia:

Ministerul Afacerilor Sociale (și al Muncii): SOTSIAALMINISTEERIUM

Adresa: Gonsiori 29 15027 TALLINN

Tel: +372 626 9301

Fax: +372 699 2209

E-mail: info@sm.ee

<http://www.sm.ee>

Consiliul de Asigurări Sociale: SOTSIAALKINDLUSTUSAMET

Adresa: Lembitu 12 15092 TALLINN

Telefon pentru informații: 16106

Apelare din străinătate: +372 612 1360

Fax: +372 640 8155

E-mail: ska@ensib.ee

<http://www.ensib.ee>

Casa de Asigurări de Sănătate din Estonia: EESTI HAIGEKASSA

Adresa: Lembitu 10 10114 TALLINN

Telefon pentru informații: 16363
Apelare din străinătate: +372 669 6630
Fax: +372 603 3631
E-mail: info@haigekassa.ee
<http://www.haigekassa.ee>

Casa de Asigurări de Șomaj din Estonia: EESTI TÖÖTUKASSA

Adresa: Lasnamäe 2 11412 TALLINN
Telefon pentru informații: 15501
Apelare din străinătate: +372 667 9700
Skype: tootukassa
<http://www.tootukassa.ee>

Ministerul de Finanțe: RAHANDUSMINISTEERIUM

Adresa: Suur-Ameerika 1 15006 TALLINN
Telefon Estonia : +372 611 3558
Fax: +372 611 3664
E-mail: info@fin.ee
<http://www.fin.ee>

Ambasada României în Estonia :

Adresa: Ravala pst.5, et.5, 10143, Tallinn
Telefon: **003727151610**
E-mail: tallinn@mae.ro
<http://tallinn.mae.ro/contact>

Informațiile conținute în acest material sunt actualizate conform legislației în vigoare la 1.04.2020