

GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN REPUBLICA ELENĂ

Acest ghid a fost elaborat de atașatul pe probleme de muncă și sociale în REPUBLICA ELENĂ

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:

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 Republicii Elene?

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?

I. Informații privind piața muncii din Grecia

1. Unde se găsesc posturi vacante?

OAED (Agenția Pentru Ocuparea Forței de Muncă) în Grecia constituie o entitate juridică de drept public aflată sub supravegherea Ministerului Muncii și Afacerilor Sociale. Aceasta este condusă de către un Guvernator (funcție echivalentă celei de Președinte) și de către consiliul de administrație.

Coordonatele de contact:

Linie telefonică unică, cu tarif local: 11320 (Luni-Vineri, 08 :30 -16 :30) Adresă Sediul Central: Str. Ethnikis Antistaseos nr 8, Alimos, cod 17456 Atena.

OAED este format din Centrul Administrativ, șapte Direcții Regionale, un sistem al Serviciilor Publice de Ocupare- cunoscut, de asemenea, drept Centrul de Promovare a Angajărilor - și unitățile sale educaționale (EPAS, IEK și KEK).

Operațiunea OAED este bazată pe următorii trei piloni:

- (i) promovarea către angajare;
- (ii) asigurarea în caz de șomaj, protecția socială pe perioada maternității și protecția familiei;
- (iii) educație vocațională.

OAED este autoritatea publică și structura centrală care manageriază următoarele:

1. Politicile Active ale Pieței Muncii (PAPM) în vederea gestionării situației șomajului, promovarea angajărilor și formării vocaționale atât pentru șomeri cât și pentru cetățenii angajați.
2. Politicile Passive ale Pieței Muncii (PPPM) privind măsurile ce vizează asigurările de șomaj (beneficiul de șomaj regulat) și alte beneficii de securitate socială și alocații (alocații de familie, alocații de maternitate etc.)

3. PAMP pentru educație vocațională inițială combinate cu practica de lucru/ucenicie (Sistemul de Ucenicie)

II. Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Greciei.

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă?

Pentru găsirea unui loc de muncă în Grecia, cetățenii români pot 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>, 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 Grecia:

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (O.A.E.D) care are sucursale în toate orașele din Grecia.

Date de contact:

Linie telefonică unică, cu tarif local: 11320 (Luni-Vineri, 08 :30 -16 :30)

Formular electronic de contact: <http://www.oeed.gr/contact-form>

Pentru sesizări și reclamații (privind funcționarii publici OAED):

http://www.oeed.gr/katangelies-politon#p_p_id_1_WAR_webformportlet_INSTANCE_N2zfjm4payrl

Sau email la adresa: kataggelies@oeed.gr

Adresă Sediul Central: Str. Ethnikis Antistaseos nr 8, Alimos, cod 17456 Atena.

2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

Cetățenii români care doresc să lucreze în Grecia au aceleași drepturi ca și cetățenii eleni. Așadar, cetățenii români rezidenți au aceleași drepturi salariale, condiții de muncă, orar de lucru, liber acces la asigurările sociale și locuințe. De aceleași drepturi se bucură și membrii de familie ai salariatului român (soție, soț, copii sau persoanele aflate în întreținere).

În vederea ocupării unui loc de muncă, este necesară întocmirea unui **Curriculum Vitae - CV**. În anumite domenii de activitate conducerea societăților poate solicita și o perioadă de probă.

B. Stabilirea pe teritoriul Greciei:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

Cele mai multe bunuri sunt supuse cunoscutului "principiu de recunoaștere reciprocă", în conformitate cu care produsele fabricate în mod legal într-un stat membru pot fi comercializate și vândute în mod liber în toate celelalte state UE. În anumite sectoare sensibile, cum ar fi construcțiile și produsele farmaceutice, continuă să se aplice anumite restricții comerciale. În plus, statele membre pot restrânge libera circulație a mărfurilor pe piața internă, în anumite circumstanțe, cu privire la aspecte cum ar fi protecția mediului sau de sănătate publică. În general, cetățenii UE pot cumpăra liber bunuri pentru uz personal în alte state membre, cum este și Grecia. Taxa pe valoarea adăugată (TVA) și accizele sunt incluse în prețul de achiziție, ceea ce înseamnă că nu se pot impune taxe suplimentare. Cu toate acestea, există restricții privind anumite produse, cum ar fi alcoolul și tutunul, de asemenea, la achiziționarea unui autovehicul dintr-un stat membru și transferul în Grecia pentru uz personal.

Libera circulație a capitalurilor

Grecia este parte a Uniunii Europene Economice și Monetare (EMU), moneda fiind euro.

Cetățenii români deținători de AFM (număr personal de identitate fiscală) pot să-și deschidă un cont bancar, să cumpere acțiuni, să investească, să achiziționeze bunuri imobiliare în Grecia. Companiile românești pot investi, deține sau administra întreprinderi din Grecia. Anumite excepții ale acestui principiu sunt legate de taxe și impozite, supervizare preventivă, politica publică, spălare de bani și sancțiuni financiare prevăzute de Politica Europeană de Securitate și Apărare.

2. Cum se poate obține o locuință în Grecia?

Cumpărare: Prin întocmirea și semnarea contractului de vânzare-cumpărare la biroul notarului public, cu înregistrările necesare la cărțile funciare, cadastru etc.

Închiriere: Prin întocmirea contractului de închiriere cu proprietarul imobilului în trei exemplare, dintre care unul pentru proprietar, unul pentru chiriaș și unul pentru autoritatea fiscală, unde trebuie depus de către proprietar și înregistrat.

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

Informații cu privire la școlile de stat se pot găsi la primăria din raza de domiciliu, sau rezidență. Tot aici se face și înscrierea și se alocă o anumită școală de cartier. Copilul poate fi înscris deci la școala, sau la grădinița de stat din raza teritorială unde părinții au rezidența, sau domiciliul. Trebuie să existe o dovadă a spațiului de locuit (contract de casă, luare în spațiu, numele părintelui menționat pe factura de plată a energiei electrice sau a telefonului). Există și foarte multe grădinițe și școli particulare.

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.

Autovehiculele înmatriculate în România, ai căror proprietari sunt **cetățeni români care au calitatea de turiști sau vizitatori** pot circula în Republica Elenă, dar nu mai mult de 6 luni de la data primei intrări.

Permisul de conducere eliberat în România poate fi preschimbat în permis de conducere elen prin intermediul Direcției Generale de Transporturi și Comunicații din cadrul Ministerului Transporturilor din Grecia care are și birouri regionale.

Înmatricularea automobilului în Grecia

Cetățenii români rezidenți care dețin autoturisme înmatriculate în România au obligația înregistrării acestora încă de la intrarea în Grecia urmând ca, în cel mai scurt timp (48 de ore), să se prezinte la birourile vamale din raza de rezidență în vederea înregistrării acestora. După finalizarea acestei proceduri de import, se solicită înmatricularea la Ministerul Transporturilor prin birourile regionale specializate. Înaintea înmatriculării cu numere elene, autoturismele sunt supuse verificării tehnice.

Asigurarea mașinii

În Grecia, toți proprietarii de autoturisme au obligația încheierii unei asigurări de răspundere civilă. De asemenea, asigurarea RCA oferă, cu un cost suplimentar și posibilitatea asigurării asistenței tehnice în caz de defecțiuni (24/24). Autovehiculele pot fi asigurate CASCO, fiind necesară încheierea unei polițe separate.

Plata impozitelor și taxelor se efectuează în funcție de capacitatea cilindrică și de vechimea vehiculului.

5. Care sunt procedurile de înregistrare și obținere a permisului de ședere?

În conformitate **articolului 8 a Directivei 2004/38/CE** ratificată în Grecia prin Decretul 106/2007 cetățenii U.E care doresc să locuiască în Grecia o perioadă mai mare de trei luni de la data sosirii lor trebuie ca, înainte de sfârșitul trimestrului, să se prezinte personal la autoritățile de poliție de la locul de rezidență, pentru înregistrare. Pentru obținerea certificatului de înregistrare este necesară depunerea la autoritățile de poliție menționate mai sus a următoarelor documente:

- carte de identitate sau pașaport valabil;
- dovada că este respectată una dintre următoarele condiții:
 - a. sunt angajați într-o activitate economică (la un angajator sau ca liber-profesioniști);
 - b. au resurse suficiente să se întrețină pe ei și membrii lor de familie, după caz și o asigurare de sănătate pentru a avea certitudinea că nu vor deveni o povară pentru serviciile sociale ale statului membru gazdă pe durata șederii lor;
 - c. urmează cursuri profesionale în calitate de cursanți, au suficiente resurse să se întrețină pe ei și membrii lor de familie, după caz și au o asigurare de sănătate, pentru a avea certitudinea că nu vor deveni o povară pentru serviciile sociale ale statului elen pe durata șederii lor;
 - d. au calitatea de membru al familiei unui cetățean UE care se înscrie într-una dintre categoriile de mai sus.

6. Ce trebuie făcut înainte și imediat după sosirea pe teritoriul Greciei?

Pentru deplasarea în Grecia, cetățenii români:

- Trebuie să dețină pașaport sau carte de identitate românească în perioadă de valabilitate;
- Trebuie să informeze, în termen de trei luni de la sosirea în Grecia, autoritatea de înregistrare responsabilă pe teritoriul elen (de regulă poliția din raza de domiciliu, sau rezidență);

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

Începând cu data de 01.01.2007, **diplomele universităților de stat din România sunt recunoscute automat în Grecia.** În cazul universităților de Medicină, Farmacie și Stomatologie, recunoașterea diplomei de licență se realizează **prin eliberarea Certificatului de Conformitate de către Ministerul Sănătății din România, în urma cererii celui interesat.**

În Grecia, instituția care se ocupă de recunoașterea calificărilor obținute în străinătate și furnizarea de informații privind studiile de învățământ superior din străinătate este **Organismul Inter-Universitar de Recunoaștere a Diplomelor din Străinătate și Informare - DOATAP (fost DIKATSA).**

Legea elenă acordă DOATAP **competență exclusivă** în ceea ce privește deciziile cu privire la cele mai înalte edificii educaționale situate în străinătate și calificărilor pe care le-au obținut solicitanții. Deținătorul diplomei emise de o instituție de învățământ din străinătate prezintă o solicitare de recunoaștere a calificărilor, împreună cu documentele doveditoare aferente. O comisie specială examinează cererea și înaintează o propunere către conducerea DOATAP. Aceasta adoptă o decizie pe baza căreia se emite actul de echivalare.

Pentru ca această calificare să fie recunoscută, **trei factori** sunt examinați, fiind decisivi, în ceea ce privește studiile pentru care a fost acordată echivalarea:

- a. Nivelul academic al instituției care a acordat diploma.
- b. Nivelul facultății sau departamentului în care au fost susținute studiile.
- c. Conținutul cursurilor urmate de persoana care a făcut solicitarea recunoașterii diplomei.

Sediul DOATAP din Atena se află pe str. Agios Konstantinou 54, cod poștal 104 37, tel. (+30) 210- 52 81 000; 5281053, 5233312, 5281010, fax (+30) 210- 52 39 525; Email: information_dep@doatap.gr . Programul de lucru cu publicul este de luni până joi, între orele 09.30 și 11.00.

La Salonic, Centrul DOATAP este situat în clădirea Dioikhthrio (Ministerul Macedoniei și Traciei), cod poștal 541 23, tel. 2310 379172 , 2310 278256, fax (+30) 2310-37 93 74. Programul de lucru cu publicul este la fel ca cel din Atena.

ATENȚIE! Începând cu data de 20 mai 2019, cererile de recunoaștere a studiilor efectuate în străinătate și depunerea actelor doveditoare aferente se vor face **EXCLUSIV** în format electronic, pe platforma dedicată: <https://e-dootap.dootap.gr/>

În ceea ce privește recunoașterea calificărilor profesionale, directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale a fost transpusă în legislația elenă prin Decretul Prezidențial nr. 38/2010. Instituția responsabilă este **Serviciul pentru Recunoașterea Calificărilor Profesionale** din cadrul Direcției pentru Afaceri Europene a **Ministerului Educației și Afacerilor Religioase**. **Formularele și lista documentelor pentru dosarul de recunoaștere a calificărilor profesionale obținute într-un alt stat membru al UE pot fi descărcate de aici:** <https://www.minedu.gov.gr/aei-9/nomothesia-aei/155-english-v15-100000000028/education/3303-14-09-11-recognition-of-professional-qualifications-dir-200536ec>

ATENȚIE! Există o taxă de dosar de 100 de euro/fiecare cerere transmisă. Durata de analizare a dosarului dumneavoastră poate fi foarte lungă!

Sediul Direcției este la Atena:

Str. Andrea Papandreou 37, 151 80 Marousi

Pentru informații, folosiți NUMAI această adresă email: srpq@minedu.gov.gr

2. Cum este reglementată formarea profesională?

În afara sistemului de învățământ din cadrul Ministerului Educației, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă (OAED) facilitează formarea inițială a tinerilor prin intermediul a trei ani de ucenicie în cadrul școlilor profesionale (EPA.S), precum și cursuri intensive de scurtă durată (KEK - formare profesională continuă) pentru meserii cum ar fi mecanic auto, electrician, mecanic frigotehnist, lucrător pentru prelucrarea metalelor, coafor, dulgher, zugrav etc.

Totodată, sistemul de învățământ post-secundar obligatoriu include, de asemenea, Institutele de Formare profesională (IEK), care oferă un nivel formal, dar neclasificat de educație.

Cele mai multe dintre Institutele de Formare Profesională (IEK) private sau publice folosesc metode de predare care combină pregătirea teoretică cu cea practică în întreprinderi mici, iar absolvenții primesc o diplomă în cadrul căreia sunt specificate competențele dobândite, care este valabilă/recunoscută în Grecia și UE.

Continuarea studiilor pentru adulți este asigurată de Centrele de Formare Profesională (KEK), care oferă programe de formare profesională pentru persoanele fără loc de muncă. Cele mai multe programe sunt finanțate de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Fondul Social European (FSE). Există centre de formare profesională KEK în toate zonele țării, dar cele mai multe dintre ele sunt în orașele mari.

3. Cum este realizată încadrarea - contractul de muncă?

Cea mai frecventă formă de încadrare în muncă este contractul cu normă întreagă pe durată nedeterminată. Angajarea cu normă parțială este limitată, în comparație cu alte țări UE. Angajarea sezonieră este obișnuită în zonele turistice și în ocupațiile care au legătură directă cu turismul. Foarte mulți profesioniști, cum ar fi inginerii,

lucrează de regulă pentru un angajator pe bază de contracte de prestări servicii și mai puțin pe bază de angajare permanentă.

Contractele pe perioadă determinată sunt frecvente atunci când angajarea este necesară pentru o anumită perioadă (ex. 6 luni sau un an), pentru o anumită activitate specifică sau atunci când durata de angajare este corelată cu tipul și natura activității (contracte de muncă sezonieră sau pentru îndeplinirea unor sarcini specifice).

Ca regulă generală, nu este necesară redactarea în scris a contractului de muncă: acesta poate exista într-o formă explicită sau tacită, scrisă sau orală. În unele cazuri, existența unui contract de muncă scris este imperativ cerută de legislație, în special în privința contractelor de muncă ale funcționarilor publici sau angajaților întreprinderilor aparținând sectorului public al economiei elene, dar și în cazul contractelor de muncă normate fracționat sau contractelor de muncă prin rotație.

Angajare - Obligațiile angajatorului:

a . Anunțul de angajare (Formular E3) trebuie depus obligatoriu în format electronic, cel târziu până la data angajării și înainte de intrarea în serviciu a salariatului în baza de date ERGANI a Ministerului Muncii. Societățile nou înființate, care angajează pentru prima dată, pot trimite formularul electronic E3 în termen de trei zile de la angajare, din moment ce anterior au fost înregistrate în cadrul EFKA

b. Anunțul de recrutare de personal cu program suplimentar în baza de date ERGANI a Ministerului Muncii (formular E4) trebuie depus cel târziu până la data angajării și înainte de intrarea în serviciu a salariatului, inclusiv prin SMS.

c. Notificarea clauzelor contractuale către angajat (Decretul prezidențial 156/1994) și semnarea contractului individual de muncă încheiat pentru o perioadă determinată sau nedeterminată.

d. Depunerea contractelor cu durată determinată (formular E7), part-time și / sau de muncă prin rotație (Formular E9), obligatoriu în format electronic în baza de date ERGANI a Ministerului Muncii, în termen de 8 zile.

ATENȚIE! Angajatorul este obligat să-i elibereze angajatului, în termen de 2 luni (60 de zile calendaristice) de la începutul activității, un document scris care să conțină elementele esențiale ale contractului de muncă (exemplu: datele de identificare ale părților la contract, locul de muncă, raporturile de subordonare ierarhică ale angajatului, atribuțiile și sfera de competență, data de la care contractul de muncă produce efecte și perioada pentru care este în vigoare, durata normei zilnice și săptămânale de timp de muncă, formele de salarizare/plată de care angajatul beneficiază și frecvența lor, durata concediilor și plățile compensatorii la care angajatul are dreptul în cazul încheierii înainte de termen a contractului de muncă). Angajatul va semna acest document pentru a dovedi că a luat cunoștință de aceste elemente. Această obligație a angajatorului față de angajat intervine chiar și în lipsa unui contract de muncă scris.

5. Care sunt prevederile privind ocuparea pentru categoriile speciale?

În dreptul elen nu există nicio cotă obligatorie pentru angajarea femeilor, persoanelor cu dizabilități sau altor categorii vulnerabile, în sectorul privat al economiei.

Cu toate acestea, legea 2643/98 impune o cotă maximă de 5% pentru angajarea în sectorul public (inclusiv administrația centrală și locală) a persoanelor cu dizabilități care sunt înregistrate ca șomeri la OAED și nu beneficiază de o pensie specială sau de alte indemnizații care, cumulate, să fie mai mari decât pensia minimă de vârstă.

-

6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

Persoanele care lucrează ca lucrător independent sunt asigurate la casa de asigurări EFKA și dețin un chitanțier (*δελτιο παροχής υπηρεσιων*).

7. Cum este reglementată salarizarea?

Articolul 103 al Legii 4172/2013 stabilește un nou mecanism pentru **fixarea unui salariu minim garantat în plată pentru toate sectoarele economice din Republica Elenă**, prin ordin anual al Ministrului Muncii, după consultarea cu partenerii sociali, începând cu 1 ianuarie 2017. Concret, **salariile mai mici sunt, începând din acel moment, ilegale în această țară (cu excepția contractelor de muncă în regim de normă fracționată sau prin rotație).**

Din data de 29 ianuarie 2019 **nivelul garantat în plată al salariului minim din Republica Elenă** a crescut cu 11% față de perioada anterioară de referință, ceea ce reprezintă **un quantum lunar brut, uniform și obligatoriu pentru toți angajatorii, de 650 de euro**. Acest quantum este calculat pe baza unei norme săptămânale de lucru de 40 de ore, ceea ce este echivalent cu un **salariu zilnic brut de 29,04 euro**. Pentru anul în curs (2020) nu a fost finalizată procedura de consultare a partenerilor sociali, până în momentul redactării *Ghidului*.

De asemenea, potrivit legii nr. 3304/2005 cu privire la **egalitatea de tratament la locul de muncă** și Codului Civil elen, angajatorul are **obligația de a trata toți angajații fără a produce discriminări, cu excepția situațiilor în care natura muncii prestate** justifică aceste diferențe. Cadrul legislativ în vigoare mai cuprinde și legea nr. 3769/2009 cu privire la accesul egal la bunuri și servicii, legea nr. 3896/2010 cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați la locul de muncă și legea nr. 4097/2012 cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați care exercită activități lucrate independente. Principiul **egalității de tratament se aplică atât salariului, cât și condițiilor de muncă** (promovare profesională, program de lucru, compensații). Lucrătorii independenți beneficiază și ei de aceste prevederi legislative.

Inspekția Muncii (SEPE) este **principala instituție competentă** pentru a monitoriza cazurile de discriminare la locul de muncă, în **colaborare cu instituția Avocatului Poporului (Ombudsman)**, în calitatea acesteia de autoritate independentă cu atribuții de investigare a plângerilor ce îi sunt adresate, mediere și formulare a unor

recomandări de implementare efectivă a principiului egalității de tratament în domeniul salarizării. Ca atare, SEPE poate impune sancțiuni administrative sau declanșa proceduri judiciare penale împotriva angajatorului care nu respectă acest principiu.

Totuși, deși Convențiile Colective de Muncă negociate de partenerii sociali și guvern la nivel național respectă acest principiu, se constată că, în practică, **femeile sunt sistematic plătite cu circa 15% mai puțin decât bărbații, la muncă și atribuții egale.**

8. Cum este reglementat timpul de lucru?

Programul normal de lucru este fixat de legea elenă la **8 ore pentru întreprinderile al căror personal lucrează cinci zile/săptămână și 6 ore și 40 de minute, în cazul întreprinderilor al căror personal lucrează șase zile/săptămână.** Acest plafon maxim fixat de lege poate fi diminuat, prin acordul explicit al angajatorului și angajaților, fără a prejudicia dreptul salariaților la remunerare pentru normă întreagă.

Sărbătorile legale sunt: 25 martie (Bunavestire și Ziua Națională), a doua zi de Paști (Lunea din Săptămâna Luminată), Adormirea Maicii Domnului (15 August), 25 Decembrie (prima zi de Crăciun) și, pentru lucrătorii din comerțul cu amănuntul, Vinerea Mare (însă doar până la ora 13:00). Ziua de 1 Mai poate fi liberă, însă acest lucru este fixat anual printr-un ordin al Ministrului Muncii și Afacerilor Sociale.

În vederea prevenirii potențialelor abuzuri legate direct de situația de criză economică severă cu care Republica Elenă se confruntă în ultimul timp (și, în special, munca nedeclarată), Legea nr. 4488/2017 a introdus, recent, **obligatia strictă a angajatorilor să comunice anual Inspecției Muncii (SEPE) și Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă (OAED) programul de lucru al angajaților și planificarea orelor suplimentare, prin înscrierea în registrul național online ERGANI.** Atât angajatorii, cât și angajații, au obligația strictă de a se conforma acestui program, orice deviere de la planificarea muncii declarate anterior fiind sancționată de către

Inspekția Muncii (fie și în cazul în care inspectorii constată doar că un lucrător se află la sediul întreprinderii în afara orelor de lucru prestabilite și astfel notificate în fișierul ERGANI).

În ultima perioadă, Ministerul elen al Muncii a solicitat Inspekției Muncii (SEPE) să prezinte rezultate concrete și substanțiale ale implementării acestor noi dispoziții legislative. Ca urmare a acestor masive acțiuni de control, au fost aplicate amenzi extrem de oneroase, de circa 10.000 de euro/lucrător găsit în situație neregulamentară, fapt ce a determinat răspândirea rapidă a unei practici instituționale de eliminare totală a orelor suplimentare, atât în sectorul privat, cât și în administrația publică.

De asemenea, este important de subliniat faptul că, în legislația elenă, angajații care îndeplinesc atribuții de management (nu există o definiție legislativă clară, în acest sens, dar jurisprudența ia în calcul criteriile precum: nivelul salarial, atribuțiile de reprezentare a intereselor întreprinderii în relația cu terții, atribuțiile de angajare sau demitere a personalului, etc.) nu beneficiază de stimulente sau prime, în cazul depășirii normei de timp săptămânale, muncii în timpul sărbătorilor legale sau turelor de noapte.

9. Care sunt prevederile privind concediile?

Dacă lucrați cu forme legale în Republica Elenă, beneficiați de un **concediu de odihnă de minimum 20 de zile lucrătoare pe an (dacă lucrați timp de cinci zile pe săptămână)**. Pentru fiecare an suplimentar de vechime în muncă se va adăuga încă o zi de concediu, până la un plafon maxim de 22 de zile. De asemenea, dacă aveți 12 ani de vechime în muncă sau 10 ani de vechime în muncă dobândiți în cadrul aceleiași întreprinderi, beneficiați de 25 de zile de concediu de odihnă și de 26 de zile de concediu de odihnă, pentru o vechime în muncă de 25 de ani. Pe lângă concediul de odihnă plătit de angajator, puteți beneficia și de un **bonus anual, egal cu cel mult o jumătate de salariu**.

Concediul de maternitate se acordă pe o durată de **17 săptămâni** (8 săptămâni înainte nașterii și 9 săptămâni după nașterea copilului). Angajata va beneficia de 15 zile de salariu dacă are o vechime în muncă mai mică de 1 an și de 1 lună de salariu dacă vechimea în muncă este mai mare de 1 an. De asemenea, mama va beneficia timp de 119 zile și de o **indemnizație de maternitate** (*επιδομα μητροτητας*) plătită de EFKA, dacă a lucrat cel puțin 200 de zile înainte de momentul intrării în concediul de maternitate. Pentru informații suplimentare, accesați: <https://www.efka.gov.gr/el/epidoma-metrotetas>.

Concediul pentru îngrijirea copilului se acordă mamei sau tatălui pe o durată de 30 de luni începând cu încheierea concediului de maternitate. De asemenea, **părintele care lucrează are dreptul**, de comun acord cu angajatorul, la **amenajarea programului de lucru** (sosire cu 1 oră mai târziu/plecare cu 1 oră mai devreme) sau la **reducerea acestuia** (cu 2 ore/zi pentru primele 12 luni și 1 oră/zi pentru următoarele 6 luni).

Concediul pentru îngrijirea copilului se poate **prelungi timp de șase luni** cu un **concediu special, fără plată** și cu încă **3 luni și jumătate (fără plată)**, în anumite condiții.

Concediul (plătit) pentru formare profesională rezervat **reprezentanților sindicali** se acordă pentru cel mult 14 zile lucrătoare/an.

Angajații în vârstă de **până la 28 de ani care urmează studii liceale/superioare** pot beneficia de **30 de zile lucrătoare de concediu/an**, care pot fi plătite (în anumite condiții) de către OAED. Angajații în vârstă de **peste 28 de ani** beneficiază de acest concediu **doar pentru 2 ani consecutivi**.

Concediul pe durata alegerilor, pentru angajații care **votează în insule/provincie**. Acesta este plătit și acoperă perioada deplasării beneficiarului în locul unde se află secția de votare.

Concediul fără plată pentru îngrijirea unui membru al familiei se acordă pentru 6 zile lucrătoare pe an pentru un singur copil și până la 14 zile lucrătoare pe an, dacă angajatul are 3 copii.

Concediul special pentru căsătorie (plătit) se acordă ambilor soți: **5 zile** lucrătoare. De asemenea, în momentul nașterii unui copil, tatăl acestuia are dreptul la un concediu plătit de **2 zile** lucrătoare.

10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

Contractele de muncă pe durată determinată încetează de regulă de drept, la termen. Angajatorul are, în principiu, dreptul de a concedia angajatul înainte, fără a oferi nicio explicație și fără a-l anunța în prealabil. Angajatul nu are dreptul la nicio sumă compensatorie, în această situație.

Următoarele situații sunt considerate drept **motive întemeiate de desfacere anticipată a contractului de muncă pe durată determinată:**

- Nerespectarea, de către angajat, a clauzelor contractului de muncă;
- Absența nejustificată și/sau continuă a angajatului de la locul de muncă;
- Neîndeplinirea atribuțiilor din fișa postului;
- Incompetența dovedită în îndeplinirea atribuțiilor din fișa postului.
- **EXCEPȚIE: exercitarea, de către angajat, a drepturilor sale sindicale și de liberă-exprimare (inclusiv dreptul la protest și dreptul la grevă).**

În dreptul elen al muncii, angajatorul nu este obligat să motiveze desfacerea contractului de muncă pe durată nedeterminată al angajatului. Acesta are dreptul la despăgubiri, în funcție de vechimea în muncă realizată, de până la 1 an de salariu pentru o vechime în muncă de peste 16 ani și în cazul notificării în prealabil de către angajator a încetării raporturilor de muncă.

ATENȚIE! Primul an de muncă este considerat perioadă de probă, în cazul contractelor de muncă pe durată nedeterminată. NU veți beneficia de nicio despăgubire, dacă angajatorul vă va desface contractul de muncă în primul an de la semnarea contractului.

Următoarele situații nu pot fi considerate drept motive întemeiate de concediere a unui angajat cu contract pe durată nedeterminată:

- Angajatorul nu a notificat în prealabil angajatul și nu a plătit despăgubirile la care acesta are dreptul, prin lege;
- Concedierea unui reprezentant sindical fără acordul comisiei paritare speciale din întreprindere;
- Concedierea unui angajat care a deschis o procedură judiciară sau a depus mărturie în instanță împotriva angajatorului sau în cadrul anchetei derulate de Inspekția Muncii;
- Concedierea în timpul concediului de odihnă;
- Concedierea în timpul serviciului militar;
- Concedierea unui angajat dependent de droguri care urmează un program de dezintoxicare sub supravegherea medicului psihiatru;
- Concedierea în timpul sarcinii sau la mai puțin de 18 luni de la naștere, în lipsa unor motive serioase și obiective;
- Concedierea din motive de gen sau statut personal sau din răzbunare pentru rezistența salariatului la hărțuire;
- În cazul concedierilor colective: peste 10% dintre persoanele concediate/lună au între 55 și 64 de ani;

11. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă - reprezentarea lucrătorilor români, greva?

În cazul în care un litigiu la locul de muncă nu poate fi soluționat de comun acord/pe cale amiabilă, părțile pot apela la medierea Inspectoratului de Muncă din cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

Conflictele de muncă

Concedierea abuzivă sau neplata la timp a salariului vă plasează, față de angajator, într-o situație tipică de conflict individual de muncă. Dacă nu sunteți singurul angajat al întreprinderii afectat de aceste măsuri, atunci conflictul de muncă este colectiv. **Sarcina probei aparține angajatului: acesta va trebui să dovedească, folosind elemente concrete, atât inspectorilor de muncă dar și în instanță, caracterul abuziv al concedierii sau neplata efectivă a salariului de către angajator.**

Dreptul la grevă este recunoscut și protejat de Constituția Republicii Elene (art. 23, alin.1), însă poate fi exercitat doar de sindicatele „legal constituite”. Potrivit legii nr. 1264/1982, sindicatele locale pot chema muncitorii la grevă doar prin decizia Adunării Generale, în timp ce potrivit legii nr. 4152/2018 decizia de a declanșa greva în interiorul unei întreprinderi poate fi luată doar cu acordul a jumătate din membrii sindicatului (cu cotizațiile plătite la zi).

În cazul federațiilor sindicale sectoriale și la nivelul confederațiilor naționale (GSEE pentru lucrătorii din sectorul privat și ADEDY pentru funcționarii publici), apelul la grevă intervine ca urmare a Consiliului Executiv și după un preaviz obligatoriu de minim 24 de ore (4 zile, în cazul ADEDY și funcționarilor publici) acordat angajatorului, care va trebui să conțină și principalele revendicări. De asemenea, pe întreaga durată a grevei, sindicatul organizator trebuie să se asigure că un efectiv minim de personal rămâne activ pentru a prelua și rezolva situațiile de urgență, asigura siguranța clădirii și preveni accidentele. Nu în ultimul rând, legea elenă interzice în mod formal și absolut angajarea așa-numiților spărgători de grevă sau blocarea grevei de către angajator (lock-out), dar și grevele fără avertisment și blocarea arbitrară a activității întreprinderii.

Nu în ultimul rând, potrivit dispozițiilor legii nr. 4325/2015, este interzisă constrângerea lucrătorilor greviști de a înceta acțiunea de protest și de a se reîntoarce la lucru, cu excepția următoarelor situații: starea de război; motive de siguranță națională; producerea unor catastrofe sau epidemii care amenință ordinea și sănătatea publică.

Cele mai frecvente tipuri de grevă sunt:

- Greva generală (*Γενική απεργία*): poate fi declanșată doar de GSEE sau ADEDY, afectează toate sectoarele economiei, iar la ea au dreptul automat să participe toți lucrătorii care doresc să o facă. De regulă, nu durează mai mult de 24 de ore.
- Încetarea lucrului (*Στάση εργασίας*): poate fi declanșată, în funcție de situație și revendicări, de sindicatul național/sectorial/profesional/local și are întotdeauna o durată mai mică decât ziua de lucru.
- Greva sectorială (*Κλαδική απεργία*): poate fi declanșată de o federație sectorială sau de un sindicat local.

Alte forme de protest: mitinguri, marșuri, grevă japoneză, organizarea de pichete, etc.

12. În cazul unor litigii de muncă, cetățenii români au la dispoziție următoarele coordonate:

Pentru a vă proteja drepturile, este absolut necesară sesizarea **Inspecției Muncii (SEPE)**. SEPE este o instituție direct subordonată Ministerului elen al Muncii și Afacerilor Sociale, care dispune de birouri proprii pe întreg teritoriul țării și care are următoarele atribuții:

- **Supravegherea și controlarea aplicării legislației muncii atât în sectorul privat, cât și în cel public;**
- **Investigarea, detectarea și anchetarea tuturor cazurilor de încălcare a legislației muncii și de muncă nedeclarată, precum și de încălcare a legislației privind asigurările sociale și de sănătate ale angajaților;**
- **Investigarea tuturor accidentelor de muncă și bolilor profesionale, indiferent de amploarea sau urmările acestora;**
- **Sanționarea administrativă (amendarea) sau trimiterea în instanță a cazurilor de abuz, în colaborare cu Parchetul;**
- **Medierea/reconcilierea amiabilă a conflictelor de muncă individuale sau colective;**
- **Informarea angajaților și angajatorilor cu privire la legislația muncii.**

Astfel, SEPE poate fi sesizată de orice angajat și va analiza toate plângerile (scrise și orale) ce îi sunt adresate, **chiar dacă acestea sunt anonime**. De asemenea, SEPE poate intra în mod liber în incinta oricărei întreprinderi de pe teritoriul Republicii Elene, timp de 24 de ore/24, fără a notifica în prealabil și fără a oferi nicio explicație proprietarului sau reprezentanților acestuia.

Sediul central al SEPE se află la Atena, str. Agisilaou nr.10, 104 37 și puteți contacta direct următoarele departamente:

- **Direcția de planificare și coordonare a Inspectoratului pentru relații de muncă (etajul 5) [Probleme sociale (remunerare, concedieri, contracte, declarații de personal etc.)] Tel .: 210 5289-216, -217, -220, -279 Fax: 210 5231215, e-mail: kysepes3@otenet.gr**
- **Direcția de planificare și coordonare a inspecției de securitate și sănătate în muncă (etaj 3) [Implementarea legislației pentru protecția sănătății și a securității angajaților (accidente, boli profesionale, etc.)] Tel: 210 5289184, Fax: 210 5231201, e-mail: kysepetye@ypakp.gr**
- **Direcția de Asistență a S.E.P.E. (Etaj 2) [Probleme IT - Asistență administrativă, financiară, juridică și tehnică S.P.E.] Tel: 210 5289165, 166, Fax: 210 5231235, e-mail: kysepes2@otenet.gr**

- Pentru adresele din teritoriu ale SEPE, accesați această pagină dedicată:
<https://www.ypakp.gr/uploads/docs/11059.pdf>

D. Condiții de viață:

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

Scurt istoric: Regatul grec a fost creat în 1832, în urma Războiului de Independență îndreptat împotriva dominației otomane. În 1967, armata a preluat puterea în urma unei lovituri de stat, în 1973 fiind abolită monarhia. În urma prăbușirii dictaturii militare în 1974, Grecia a devenit, prin referendum, republică democratică. Grecia a aderat la UE în 1981 și a adoptat moneda euro în anul 2001.

Capitala și principalele orașe: Atena - 3.096.000 de locuitori (datorită extinderii orașelor Atena și Pireu, care are peste 1.500.000 locuitori, s-a format aglomerarea urbană Atena - Pireu, care, împreună cu regiunea Attica, numără peste 5 milioane de locuitori - circa 50% din întreaga populație a Greciei), Salonic (considerat a doua capitală)- 1,5 milioane locuitori, Patras - 173.000, Iraklion (Creta) - 127.000, Larissa - 114.000, Volos - 106.000.

Suprafață și diviziuni teritoriale: 131.940 Km², din care insulele ocupa 24.796 Km².

Populația: 10.939.771. locuitori.

Limba oficială: Greaca modernă. Limba greacă utilizată în prezent se numește “dimotiki” (limba populară), această formă înlocuind limba cultă (“katharevousa”), din care s-au păstrat numai unele expresii și structuri gramaticale.

Ziua națională: 25 martie (declanșarea războiului de independență - 1821); Ziua „NU”: 28 octombrie (marchează refuzul Greciei de a se conforma ultimatumului italian în 1940) - sărbătorită anual ca o a doua Zi Națională.

Forma de guvernământ: Republică Parlamentară

Situația politică internă

Șeful statului: Președintele Republicii Elene, doamna Katerina Sakellaropoulou, a fost ales de către Parlament pe 22 ianuarie 2020 pentru un mandat de 5 ani. Potrivit Constituției statului elen, Președintele poate cumula maxim două mandate.

Guvernul elen este format de partidul de centru-dreapta *Nea Demokratia* (ND) , Prim Ministru fiind Kyriakos Mitsotakis.

2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

În fiecare an, începând din luna februarie până în luna iunie, se depun declarațiile de venit pentru anul anterior. Din anul 2013, declarațiile de venit se depun electronic, iar fiecare cetățean este obligat să depună declarația de venit, chiar dacă venitul acestuia este zero.

3. Care este costul vieții?

Energia electrică: 1KW/h= 0,140 Euro.

Păcura folosită la încălzirea locuințelor= 1,31 euro/litru

Prețul benzinei se situează în jurul valorilor de 1,62-1,80 euro/litru.

Prețul motorinei se situează în jurul valorilor de 1,38-1,55 euro/litru.

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

Prima condiție esențială pentru cumpărarea sau închirierea unei locuințe este deținerea codului de înregistrare fiscală A.F.M. (număr personal de înregistrare la taxe și impozite) emis de Fisc.

Achiziționarea unei locuințe se face prin întocmirea și semnarea contractului de vânzare-cumpărare la notarul cu înregistrările necesare la cartea funciară, cadastru, etc.

Închirierea unei locuințe se face prin întocmirea contractului de închiriere cu proprietarul imobilului în trei exemplare din care unul pentru proprietar, unul pentru chiriaș și al treilea pentru autoritatea fiscală, unde trebuie depus de către proprietar și înregistrat.

5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

Cetățenii români care se află temporar în Republica Elenă și sunt asigurați în sistemul de asigurări de sănătate din România (exemplu: muncitorii sezonieri), pot beneficia, în mod gratuit, de asistența medicală necesară în sistemul public de sănătate elen, dacă se află în posesia Cardului European de Asigurări de Sănătate. Astfel, cetățenii români care intenționează să aibă o ședere temporară în Republica Elenă pot contacta

Casa Națională de Asigurări de Sănătate (<http://www.cnas.ro/casmb/page/cardul-european.html>), pentru emiterea Cardului European de Asigurări de Sănătate.

Pentru cei care se stabilesc pe teritoriul Republicii Elene, este necesară alocarea unui Număr personal de Înregistrare în Sistemul de Securitate Socială (AMKA). Acesta dovedește calitatea de asigurat la Organismul Unic de Securitate Socială (EFKA) și permite accesul gratuit la întreg sistemul public de sănătate. Pentru a obține AMKA, vă veți deplasa personal la cel mai apropiat KEP (Centru de Servicii pentru Cetățeni) sau la cel mai apropiat sediu EFKA (lista, aici: http://www.amka.gr/pdf/AMKA_Grafeia.pdf). Aveți nevoie de următoarele documente:

- Permis de ședere eliberat de Poliție sau pașaport în curs de valabilitate;
- După caz, certificat de căsătorie (tradus și legalizat, în copie);
- Pentru copiii minori născuți în Republica Elenă: certificatul de naștere, în copie.

ATENȚIE! Începând cu anul 2016, accesul liber și gratuit la întregul sistem public de sănătate este permis și persoanelor neasigurate (șomeri de lungă durată) și persoanelor ale căror venituri anuale sunt mai mici de 2400 de euro.

În Grecia asigurarea medicală a lucrătorilor este obligatorie, fără excepții. Este posibilă și asigurarea voluntară a celor care nu au un loc de muncă, care au terminat perioadele de șomaj, etc.

Persoanele asigurate și membrii de familie dependenți beneficiază gratuit de serviciile sistemului medical de stat (PEDY) și au acces la un sistem privat de specialiști (EOPYY) ce au contract cu casele de asigurări naționale. Accesul la sistemul privat EOPYY presupune o contribuție ce variază între 10% și 50% din plata serviciilor medicale primite.

Condiții: minim 50 de zile de asigurare pe parcursul anului anterior, sau 12 luni din cele 15 luni precedente îmbolnăvirii.

Exemple:

- Chirurgiile cardiovasculare sunt gratuite indiferent de sistemul ales dintre cele două prezentate mai sus - PEDY sau EOPYY.
- Asistența stomatologică asigură prevenția și tratamentul pentru toți asigurații. Până la vârsta de 13 ani, copiii beneficiază de tratamente de ortodonție gratuite. Pentru adulți protezarea se face gratuit odată la 5 ani în clinicele de stat (PEDY).
- Produsele farmaceutice - regula este de plată a 25% din rețeta prescrisă. Excepție (gratuitate) - persoanele pensionate ce primesc *Beneficiul de Solidaritate* (EKAS); - victimele accidentelor de muncă; - femeile însărcinate; - bolnavii cronici (cancer, hemodializa, paraplegie, etc).
- Ochelari de vedere - sume compensatorii pentru adulți odată la 4 ani pentru ochelari și odată la 2 ani pentru lentile de contact și la fiecare 2 ani pentru copiii mai mici de 12 ani.

Speranța de viață în Grecia este una dintre cele mai mari din lume - **80,3 ani**. Există zone în care toată populația este nonagenară. De asemenea, Grecia înregistrează una dintre cele mai mici rate din lumea dezvoltată a ratei de mortalitate infantilă - **3,1/1000** locuitori.

6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

Sistemul de învățământ la stat este gratuit.

Învățământul este structurat astfel: șase ani școală generală, trei ani gimnaziu, trei ani liceu - ramura teoretică sau practică. Învățământul obligatoriu este de 9 ani (școala generală și gimnaziu).

Școlile secundare grecești sunt fie licee unificate (*Γενικό Λύκειο*), fie școli tehnice sau vocaționale (TEE).

După terminarea liceului, se poate susține examenul național pentru trecerea la facultate, care în general este un examen dificil în Grecia. Intrarea în anumite facultăți se face printr-un sistem de câștig la o loterie națională.

Copiii străini care au urmat școala în Grecia sunt liberi să susțină orice fel de examene, la fel ca și cetățenii greci.

7. Cum este viața socială și culturală?

Cetățenii români se integrează relativ ușor în societatea greacă, existând numeroase similitudini în ceea ce privește legislația muncii, activitățile culturale, dar și religioase.

În Grecia, o parte a zilelor oficial libere coincid cu cele libere în România, respectiv - 15 August, 25 Decembrie, Rusaliile, 1 mai, prima zi a sărbătorilor pascale.

Conform unui sondaj EUROSTAT, un procent de 98% dintre greci sunt creștini ortodocși. De asemenea 15,8% (cel mai mare procent din țările Europei) se declară ca fiind "foarte religioși".

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

Nașterea:

Nașterea se înregistrează la oficiul de stare civilă din cadrul primăriei de la locul nașterii de unde se eliberează și certificatul de naștere pentru copiii născuți în Grecia. Pentru declararea nașterii și obținerea certificatului de naștere, e nevoie de un certificat de situație familială a părinților copilului, sau a mamei, în cazul în care părinții nu sunt căsătoriți, care să fie recent (nu mai vechi de șase luni) tradus în limba greacă.

Căsătoria: Pentru încheierea căsătoriei civile în Grecia trebuie obținut un permis de căsătorie de la oficiul de stare civilă din cadrul primăriei de la locul domiciliului/rezidenței.

Decesul: Actul constatator al decesului de la medicul legist trebuie depus la oficiul de stare civilă din cadrul primăriei de la locul decesului de unde se eliberează și certificatul de deces.

9. Cum este reglementat transportul?

Autostrăzile

În prezent Grecia dispune de aproximativ 1500 de km de autostrăzi cu puncte de încălzire.

Ex: Taxa de autostradă pentru ruta Salonic-Atena, aproximativ 520 de km, este de cca 30 euro. Sunt autostrăzi și între Atena și Peninsula Peloponez, Peninsula Peloponez-Salonic (prin zona de nord vest).

Drumurile naționale dispun de o bandă pe sens și spațiu de urgență, pe majoritatea tronsoanelor.

Transportul public

Grecia dispune de transport public cu autobuzul, tramvaiul, troleibuz și metrou. De asemenea, există o rețea extrem de densă de legături maritime între Grecia continentală și insule (feriboturi, transport rapid, etc.).

Calea Ferată

Grecia dezvoltă o infrastructură relativ modestă în domeniul feroviar. Cel mai important segment este de la Atena la Salonic și Atena-Peninsula Peloponez.

Transportul aerian:

Crearea unei singure piețe europene privind transportul aerian a presupus impunerea unor tarife mai mici și înmulțirea serviciilor oferite pasagerilor. UE a formulat de asemenea un set de drepturi menite să asigure un tratament corect pentru pasagerii de zbor. În calitate de pasager de zbor, o persoană beneficiază de o serie de drepturi când vine vorba de informațiile cu privire la zboruri și rezervări, daune cauzate bagajelor, întârzieri și anulări de zboruri, refuzarea îmbarcării, despăgubiri în caz de accidente sau probleme legate de pachetele de servicii turistice. Aceste drepturi se aplică zborurilor programate și celor charter, atât pentru cele interne cât și pentru cele internaționale, dintr-un aeroport din UE sau pentru un zbor care pleacă dintr-un stat din afara UE către un aeroport dintr-un stat UE, atunci când acest zbor este operat de o linie de zbor din UE.

Companiile elene **Aegean Airlines**, **Olympic Air**, **Sky Express**, **Ellinair** și **Bluebird Airways** operează numeroase curse aeriene de pasageri, atât cu frecvență regulată cât și charter, pe întreg teritoriul țării.

E. Asigurări sociale și asigurări:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

Instituția competentă pentru asigurarea socială a salariaților este Organismul Unic pentru Securitate Socială (EFKA, <https://www.efka.gov.gr/el>)

Persoanele care au propria afacere, sau profesii liberale erau asigurați la Fondul profesiilor liberale și artizanilor din Grecia (Ταμείο Επαγγελματιών & Βιοτεχνών Ελλάδος -TEBE). Organizația pentru Asigurarea Agricultorilor (Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων - ΟΓΑ) acoperea populația ce lucrează în agricultură.

Începând cu anul 2016, Organismul Unic pentru Securitate Socială (EFKA) a încorporat TEBE, OGA și celelalte institute de asigurări asigurând uniformitatea sistemului de asigurări sociale elen.

EFKA acordă două tipuri de prestații: prestații în natură și prestații în bani.

În cadrul sistemului național de asigurări sociale, legislația elenă impune ca obligatorie asigurarea medicală. Astfel, orice lucrător salariat trebuie să se asigure la Casa de asigurări de sănătate din Grecia (EFKA) încă din prima zi de muncă, formalitățile fiind realizate de angajator, în termen de maximum 3 zile de la angajare.

Persoana asigurată la EFKA are dreptul de a beneficia de îngrijiri de sănătate (medicală, farmaceutică, de spital, dentară, medicamente de prevenire și de îngrijire medicală adițională), dar și de diverse tipuri de ajutoare financiare sub forma alocațiilor (de maternitate, de graviditate și de naștere, de boală și de accidente, de înmormântare și pensii).

Atât angajatorul cât și angajatul contribuie separat, lunar, la EFKA. Cotizațiile sociale sunt plătite de către fiecare salariat în parte, angajatorul fiind obligat să anunțe departamentul local EFKA dacă observă nereguli în ceea ce privește contribuția salariaților săi.

Contribuțiile sociale sunt calculate în funcție de venitul câștigat și de zilele de muncă lucrate.

În cazul accidentelor/bolilor profesionale, dacă angajatul este asigurat la Organismul Unic pentru Securitate Socială (EFKA), angajatorul nu este obligat să compenseze daunele materiale suferite de acestea. Cu toate acestea, angajatorul datorează angajatului daune morale, dacă accidentul/boala profesională sunt consecințe ale unei greșeli grave săvârșite de acesta. Pe durata primelor 3 zile de concediu de odihnă, angajatul va fi plătit cu 50% din salariu, iar începând cu cea de-a patra zi și până la a cincisprezecea zi (vechime mai mică de un an în întreprindere) sau a treizecea zi (vechime mai mare de un an) inclusiv, va primi salariul întreg.

Durata maximă a concediului medical se stabilește în funcție de vechimea în muncă a angajatului, după cum urmează:

Până la 4 ani - 30 de zile

Până la 10 ani - 90 de zile

Până la 15 ani - 120 de zile

Peste 15 ani - 180 de zile

ATENȚIE! Depășirea acestor durate maxime poate constitui, în anumite situații, consimțământul tacit al angajatului pentru desfacerea contractului de muncă.

2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?

Alocația de șomaj

Cotizarea pentru șomaj este obligatorie. Nu este posibilă cotizarea voluntară. Obținerea indemnizației de șomaj este condiționată de pierderea locului de muncă din motive neimputabile angajatului.

Condiții pentru acordarea alocației de șomaj (articolul 39 al legii nr.3986/2011)

Pentru a avea dreptul la o subvenție de la fondul de șomaj, angajatul trebuie să fi avut în ultimele 14 luni cel puțin 125 zile de muncă. De asemenea, de alocație de șomaj beneficiază și cel asigurat care a realizat 200 de zile de muncă în ultimii doi ani înainte de concedierea sa.

Acte necesare:

- Scrisoarea de reziliere a contractului de muncă pe durată nedeterminată. În cazul contractelor de muncă pe durată determinată, angajatorul NU are nicio obligație de a notifica angajatul cu privire la încetarea raporturilor de muncă.
- "Certificatul Angajatorului", pe care îl acesta completează în ultimul trimestru înainte de încetarea raporturilor de muncă.
- Carnetul de sănătate, în cazul în care există persoane aflate în întreținere.
- Declarație de venit.
- Actul de identitate al asiguratului.
- Dovada adresei asiguratului (exemplu: facturi de energie electrică, telefon, apă).
- Coordonate cont bancar (în format IBAN), unde se încasa salariul.
- Solicitantul trebuie să furnizeze informațiile de mai sus către Organizația de Ocupare a Forței de Muncă (OAED) din regiune, în termen de 60 de zile de la concediere.

ATENȚIE! Ajutorul de șomaj poate fi acordat fără întrerupere doar pentru maximum 400 de zile în cursul a 4 ani calendaristici.

Cuquantumul alocației de șomaj

Se stabilește de către OAED (Agenția de Ocupare a Forței de Muncă) individual, în funcție de anii lucrați și de contribuțiile sociale plătite. Alocația de bază este de **360 euro/lunar**. Ea se acordă și lucrătorilor independenți asigurați la EFKA, pentru o perioadă maximă de 9 luni.

Minim 125 zile cotizate	-	5 luni de beneficii
150	-	6
180	-	8
220	-	10
250	-	12
210(sau vârsta peste 49 de ani)	-	12

Alocația de sprijin/ajutor

Pentru persoanele care **nu au nicio resursă financiară**, dar care au avut anterior un loc de muncă, se poate stabili acordarea unei alocații speciale. Astfel, participanții la **programe de reconversie/formare profesională** continuă pot beneficia de indemnizație de șomaj dacă:

- au fost înregistrați ca șomeri cu cel puțin 4 luni înainte de înscrierea în programul de formare/reconversie profesională;
- au declarat la OAED intenția de a participa la acest program înainte să se înscrie la el;
- nu au beneficiat, în ultimii 2 ani, de alte programe de formare profesională.

De asemenea, **șomerii de lungă durată cu vârste cuprinse între 20 și 66 de ani pot beneficia, după expirarea perioadei de indemnizare a șomajului, de un ajutor de șomaj special, în valoare de 200 de euro. Acesta se acordă pe o durată de 12 luni, numai șomerilor ale căror venituri/familie nu depășesc 10.000 de euro/an.**

Muncitorii sezonieri:

- Beneficiază de ajutor de șomaj dacă **angajatorul este activ timp de 2-9 luni pe an sau dacă, în cazul întreprinderilor deschise permanent, angajatorul operează cu mai puțin de 25% din personal, în extrasezon.**

- Ajutorul de șomaj va fi virat timp de **80 de zile lucrătoare** (3 luni și 5 zile), dacă beneficiarii au lucrat **cel puțin 100 de zile în ultimele 12 luni sau 149 de zile în ultimele 14 luni.**

ATENȚIE! Alocația de șomaj este suspendată dacă beneficiarul refuză 3 oferte de angajare din partea OAED.

Șomerul poate munci maxim 3 zile pe săptămână (12 lunar), fără a pierde alocația de șomaj.

Transferul ajutorului de șomaj din Republica Elenă în România sau invers este posibil pentru o perioadă de 3 luni, cu posibilitatea extinderii acesteia, la solicitarea interesatului, la maximum 6 luni.

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

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

Similar carnetului de muncă, **carnetul de șomaj** (*κάρτα ανεργίας*) dovedește faptul că sunteți înregistrat în baza de date ERGANI ca șomer aflat în căutarea unui loc de muncă, indiferent dacă beneficiați sau nu de ajutor de șomaj. Carnetul de șomaj este valabil timp de trei luni de la eliberare sau de la data ultimei reînnoiri și trebuie, deci reînnoit trimestrial.

De asemenea, carnetul de șomaj vă dă dreptul să beneficiați de:

- Cursuri de reconversie sau de formare profesională continuă, organizate de OAED și partenerii săi din întreaga țară;

- Consiliere gratuită și personalizată în vederea găsirii unui loc de muncă/reorientării profesionale;
- Gratuitate pe liniile locale de transport în comun;
- Tarife sociale pentru energie electrică;
- Reduceri sau exceptări de la plata unor taxe și impozite, precum taxa funciară (ENFIA);
- Condiții mai favorabile de acordare a unor credite bancare ipotecare sau de nevoi personale;
- Accesul la ajutorul pentru încălzirea locuinței;
- Accesul la tabere gratuite pentru copiii dumneavoastră sau la programele de turism social organizate de OAED;
- Accesul gratuit la piscine, săli de sport și teatre municipale, acolo unde acestea există;
- Accesul gratuit la muzee, monumente și situri arheologice;
- Deținerea carnetului de șomaj vă poate da dreptul și la Venitul Minim de Solidaritate, după analiza dosarului dumneavoastră.

Începând cu data de 4 ianuarie 2016, veți putea reînnoi carnetul de șomaj doar online folosind codul comunicat de funcționarul centrului pentru forța de muncă din raza localității de domiciliu (KPA2), la Centrul de Servicii pentru Cetățeni (KEP) (folosind numerele dumneavoastră de înregistrare fiscală AFM sau în sistemul de asigurări de sănătate AMKA, precum și un document de identitate: buletin/permis de ședere, pașaport, permis de conducere) sau folosind codurile GSIS generate electronic de baza de date ERGANI. Pentru instrucțiuni pas cu pas privind conectarea la sistem, accesați pagina de explicații a OAED: http://www.oaed.gr/documents/10195/1214548/A3+FYLTELIKO+XAKR_XVRIS+ESPA.pdf/2396cf3f-2172-4190-bc25-64d9434b8232

3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?

Legislația elenă impune ca obligatorie **asigurarea medicală**. Astfel, orice lucrător salariat trebuie să se asigure la **Casa de asigurări de sănătate din Grecia (EFKA)** încă

din prima zi de muncă, formalitățile fiind realizate de angajator, în termen de maximum 3 zile de la angajare. Persoana asigurată la EFKA are dreptul de a beneficia de îngrijiri de sănătate (medicală, farmaceutică, de spital, dentară, medicamente de prevenire și de îngrijire medicală adițională), dar și de a se bucura de diverse tipuri de ajutoare financiare sub forma alocațiilor (de maternitate, de graviditate și de naștere, de boală și de accidente, de înmormântare și pensii).

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

Pe durata șederii și muncii dumneavoastră cu forme legale în Republica Elenă aveți dreptul la următoarele prestații sociale oferite de OPEKA (Organismul pentru Asistență și Solidaritate Socială):

a) Pentru familiile cu copii:

- Alocația pentru copil (*επιδομα παιδιου/A21*): Noua alocație pentru copii (2020) se acordă de către noul organism OPEKA (Organismul pentru Asistență și Solidaritate Socială), familiilor ce au generat venituri impozabile în cursul anului fiscal trecut și care sunt înscrise pe portalul Internet dedicat al Autorității Independente pentru Venituri Publice (AADE) - *Taxisnet*, pe baza sumelor declarate de către acestea. Pentru accesare, consultați pagina de Internet dedicată a OPEKA: <https://www.idika.gr/epidomapaiou/>
 - Sunt considerate „venituri” toate sumele percepute de familie, realizate în EL sau în străinătate, din care se scad contribuțiile sociale dar nu și impozitele pe venit, cu excepția prestațiilor sociale. Astfel, există trei categorii de venituri pe baza cărora vor fi calculate alocațiile:
 - ✓ Pentru familiile ale căror venituri anuale nu depășesc 6000 de euro, alocația lunară va fi de 70 de euro pentru fiecare din primii doi copii minori, sumă ce se va dubla (140 euro/lună) începând cu cel de-al treilea copil aflat în creștere și îngrijire.
 - ✓ Pentru familiile ale căror venituri anuale nu depășesc 10.000 de euro, alocația lunară va fi de 42 de euro pentru fiecare din primii doi

copii minori, sumă ce se va dubla (84 euro/lună) începând cu cel de-al treilea copil aflat în creștere și îngrijire.

- ✓ Pentru familiile ale căror venituri anuale nu depășesc 15.000 de euro, alocația lunară va fi de 28 de euro pentru fiecare din primii doi copii minori, sumă ce se va dubla (56 euro/lună) începând cu cel de-al treilea copil aflat în creștere și îngrijire.
 - **ATENȚIE!** Acordarea alocațiilor este strict condiționată de frecventarea unităților de învățământ public. În consecință, situațiile de abandon școlar atrag suspendarea imediată a alocațiilor pentru copii.
- O masă caldă pe zi oferită în anumite unități școlare (*Σχολικά Γεύματα*). De acest program beneficiază circa 185,311 de elevi din 1,227 de unități școlare aflate în 74 de orașe/regiuni ale țării. Consultați lista, aici: <https://opeka.gr/oikogeneies/scholika-gevmeta/>
- Prima pentru fiecare nou-născut (*επίδομα γέννησης*), în valoare de 2000 de euro, de care pot beneficia familiile cu venituri mai mici de 40.000 de euro/an. Aceasta nu este impozabilă, nu poate fi poprită de bănci sau alți creditori și se plătește în două tranșe de către OPEKA. Pentru accesare, consultați pagina de Internet dedicată a OPEKA: <https://epidomagennis.gr/>
- Ajutorul pentru plata chiriei (*Επίδομα Στέγασης*), în valoare de 70 de euro/lună pentru beneficiarul principal, la care se adaugă 35 euro/lună pentru fiecare membru de familie suplimentar. În familiile monoparentale, primul copil este considerat adult, astfel părintele singur beneficiază automat de un ajutor de 140 de euro/lună. Se acordă timp de 12 luni beneficiarilor care locuiesc legal în Grecia de peste cinci ani de zile și care au venituri nete de până la 7000 de euro/an, la care se adaugă 3500 euro/fiecare membru de familie suplimentar, se plătește lunar și este plafonat la o valoare lunară maximă de 210 euro. Pentru amănunte suplimentare, consultați pagina de Internet a OPEKA: <https://opeka.gr/oikogeneies/epidoma-stegasis/>. Pentru a beneficia de acest ajutor, vă puteți înscrie online la :

<https://www.epidomastegasis.gr/> sau prin intermediul celui mai apropiat Centru de Servicii pentru Cetățeni(KEP).

b) Pentru persoanele cu dizabilități:

- Alocația de mobilitate pentru tetraplegici, paraplegici și invalizi;
- Alocația de întreținere pentru beneficiarii de transplant renal, hepatic sau cardiac;
- Alocația pentru persoanele cu dizabilități motorii severe;
- Alocația pentru persoanele cu dizabilități neuro-psihiice severe;
- Indemnizațiile de însoțitor pentru tetraplegici, paraplegici și invalizi;
- Ajutorul social pentru bolnavii de anemie congenitală hemolitică, hemofilie și SIDA;
- Alocația specială pentru surzi și hipoacuzici;
- Alocația specială pentru persoanele cu deficiențe de vedere și ambliopi;
- Alocația specială pentru persoanele cu paralizie cerebrală;
- Alocația specială pentru persoanele cu boala Hansen (lepră).
- Pentru fiecare dintre aceste ajutoare, consultați pagina dedicată OPEKA: <https://opeka.gr/atoma-me-anapiria/atoma-me-anapiria-paroches/>

c) Pentru persoanele în vârstă de peste 67 de ani și care nu au fost asigurate în sistemul de securitate socială (Ανασφάλιστοι Υπερήλικες):

- Se acordă **fără deosebire de naționalitate**, persoanelor care locuiesc neîntrerupt în Republica Elenă de peste 35 de ani și care nu beneficiază de pensie nici din Republica Elenă și nici din străinătate.
- În valoare de 360 de euro/lună.
- Pentru a beneficia de această alocație, este necesar să vă înscrieți la această adresă: <https://opeka.gr/anasfalistoi-yperilikes/ilektronikes-ypiresies/aitisi-epidoma-anasfaliston-yperilikon/>

d) Venitul de Solidaritate Socială (Ελάχιστο Εγγυημένο Εισόδημα - ΚΕΑ)

- Se acordă persoanelor aflate în **risc imediat de sărăcie absolută**;
- **Cuquantumul poate varia de la caz la caz, fiecare cerere este analizată individual**;
- Pentru a beneficia de KEA, vă puteți înscrie electronic aici, folosind codurile Taxisnet (coduri pentru plata online a taxelor și impozitelor către AADE):
<https://keaprogram.gr/pubnr/>

5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?

Pensii de limită de vârstă:

Vârsta de pensionare în Grecia este de 67 ani la 15 ani cotizați și de 62 de ani la 40 de ani cotizați.

Condiții speciale, mai favorabile se aplică pentru mamele minorilor sau copiilor care nu sunt capabili să lucreze. Aceste condiții prevăd o asigurare specială de protecție maternală.

Calculul pensiei ia în considerare indemnizația zilnică salarială din clasa de asigurare de care aparține persoana pe baza coeficientului rezultat din împărțirea câștigului total (fără primele de Crăciun, Paște și alocațiile de concediu) primit timp de 5 ani calendaristici selectați de persoană, din ultimii 10 ani anteriori datei de aplicare pentru pensie, la numărul de zile lucrătoare din aceeași cinci ani.

Pensia lunară de bătrânețe este alcătuită din pensia de bază și diferite majorări.

1 ianuarie 1993 este o dată de referință.

Pentru asigurații de înaintea datei de referință pensia minimă este de 486,84 euro/lună.

Pensia minimă pentru cei asigurați după 1.01.1993, este de 495,74 euro/lună.

Pensia maximă - 2.373,57 euro/lună înainte de 1.01.1993

- 2.773,40 euro/lună asigurați după 1.01.1993

Formula de calcul a pensiei este diferită în funcție de data de referință.

De asemenea perioadele de cotizare necesare pensionării diferă în funcție de data de referință 1.01.1993.

Pensia de invaliditate - nivelul minim admis de incapacitate de muncă pentru a beneficia de pensie este de 50%. Acest nivel este stabilit de către *Centrul de*

Certificare a Incapacității de Muncă (KEPA). Indemnizația de invaliditate se calculează în funcție de salariu, zilele de asigurare și gradul de invaliditate. Pentru a beneficia de indemnizația (pensia) de invaliditate este necesar să fie îndeplinite condiții de cotizare, respectiv minim 1500 de zile, dintre care 600 în ultimii 5 ani anteriori pierderii capacității de muncă. În cazul accidentului de muncă este admisă și o singură zi de cotizare. În cazul în care accidentul s-a produs în afara locului de muncă, dar în perioada de timp destinată deplasării, sunt necesare 750 zile cotizare, dintre care 300 în ultimii 5 ani.

Pensia de urmaș

Cand o persoană asigurată la EFKA sau pensionar moare, următorii membri de familie sunt îndreptățiți la pensia de urmaș:

- copiii cu condiția să nu fie căsătoriți, să aibă mai puțin de 18 ani, sau 24 ani studenții, să nu lucreze, sau să nu primească o pensie;
- orfanii de ambii părinți, sau orfanul întreținut de părintele decedat, dacă acesta din urmă a fost părăsit de celălalt părinte.
- copiii care sunt incapabili de muncă și a căror incapacitate s-a instalat înainte de 18 ani, au dreptul la pensie de urmaș atât timp cât durează incapacitatea lor, indiferent de plafonul de varstă.
- nepoții și copiii vitregi care sunt orfani de părinții lor și erau în întreținerea decedatului;
- părinții (naturali și adoptivi) dacă erau în întreținerea decedatului.

6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?

Pentru obținerea în Grecia a anumitor drepturi se aplică principiul exportului de prestații, conform căruia lucrătorul poate beneficia în Grecia de anumite prestații la care are dreptul în România, ceea ce face necesară corespondența între instituțiile omologe din cele două state, pentru recunoașterea și stabilirea acestora.

În acest caz este nevoie de **formularele europene**, prin intermediul cărora instituția din Grecia va obține toate informațiile necesare pentru a determina și atesta drepturile la prestații sociale. Lucrătorul trebuie să solicite instituțiilor competente române să îi furnizeze formularele potrivite, înainte de a pleca în Grecia

Dacă lucrătorul nu a cerut formularele potrivite înainte de a pleca, dreptul la prestații poate fi solicitat și direct din Grecia, fie de către lucrător, fie de o persoană împuternicită, iar instituția competentă din Grecia 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 există următoarele 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 vor fi utilizate în cadrul schimbului electronic de date între instituțiile competente din două sau mai multe state member. Circulă pe suport de hâtie până dacă schimbul electronic nu este funcțional la nivelul instituțiilor implicate.

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)

SED-uri

Au fost elaborate pe baza identificării fluxurilor de informații care se realizează între instituțiile competente în aplicarea prevederilor noilor regulamente. Fiecarui flux identificat îi corespunde un document prin care se solicită informația și un document prin care se transmite informația solicitată.

- Astfel, instituțiile care eliberează aceste formulare în România sunt:
 - **Casa Națională de Pensii Publice (CNPP) și Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS):** formularele pentru detașări în străinătate și drepturi la prestații de sănătate și de maternitate, în funcție de situație.
 - **Casele Județene de Pensii și Casa de Pensii a Municipiului București (CJP/CPMB):** formularele pentru calculul și plata pensiilor.
 - **ATENȚIE:** Casa de Pensii a Municipiului București este pol de competență pentru primirea și distribuirea în teritoriu a dosarelor de pensionare transmise de EFKA și va asigura schimbul de documente cu această instituție.
 - **Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) și după caz, Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București:** formularele pentru dreptul la prestații de șomaj.
 - **Agențiile Județene/Municipale pentru Plăți și Inspecție Socială, Serviciile de evidență a persoanelor din cadrul primăriilor, unitățile școlare unde învață copiii lucrătorului, Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Județeană:** formularele pentru diverse prestații familiale, în funcție de conținut.

7. Care sunt dispozițiile privind card-ul european de sănătate?

Cardul de sănătate emis în țările membre ale EU dă dreptul la servicii medicale care sunt absolut necesare din punct de vedere medical, luând în considerare natura serviciului și durata șederii. Perioada de valabilitate a acestuia este de 6 luni de la emitere. Cardul nu acoperă îngrijirile medicale primite în regim privat și nici costurile îngrijirilor medicale planificate în alte țări din UE, care fac obiectul altor reguli. Cardul nu acoperă procedura de repatriere. Pentru a beneficia de transport gratuit în caz de boală sau accident pe durata călătoriei în altă țară din UE, încheiați o poliță de asigurare separată.

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 anul 2009, Grecia a eliminat restricțiile pe piața muncii pentru cetățenii români.

2. Detașarea

Lucrătorii detașați au nevoie de autorizare de muncă?

Nu, nici un lucrător român nu are nevoie de autorizație de muncă! În cazul unei șederii mai mari de trei luni, lucrătorii trebuie să se înscrie în Registrul de evidență a populației.

Prevederile Directivei 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul furnizării de servicii se aplică în măsura în care întreprinderi cu sediul pe teritoriul unui stat membru iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional: (a) detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face

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

Egalitatea de tratament dintre lucrătorii detașați și lucrătorii greci

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

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

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

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

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

IMPORTANT! Înainte ca lucrătorii români să plece în Republica Elenă, 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).

De asemenea, întreprinderile care detașează lucrători pe teritoriul Republicii Elene trebuie să efectueze unele formalități obligatorii, înainte ca lucrătorii să părăsească teritoriul României, în concordanță cu normele elaborate de Inspekția Muncii (SEPE) și Ministerul elen al Muncii și Afacerilor Sociale. Astfel, acestea trebuie să depună în prealabil la biroul de Inspekția Muncii din regiunea/localitatea unde își vor desfășura activitatea lucrătorii detașați o declarație scrisă, precum și lista completă a lucrătorilor detașați. În caz contrar, angajatorul riscă nu doar amenzi ce pot merge până la 30.000 de euro/lucrător găsit în neregulă, dar și sancțiuni penale de până la șase luni de închisoare cu executare. Vă rugăm să consultați atent pagina de Internet dedicată a Ministerului Muncii și Afacerilor Sociale, cu privire la aceste formalități (în limba engleză): <https://www.ypakp.gr/uploads/files/3720.pdf>

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

Solicitanții de locuri de muncă pot obține informații de la Agenția de Ocupare a Forței de Muncă (O.A.E.D).

Coordonatele de contact:

Tel: 0030.210.998.9000

Fax: 0030.210.998.9500

Email: infoportal@oaed.gr

Adresă Sediul Central: Str. Ethnikis Antistaseos nr 8, Alimos, cod 17456 Atena.