

## GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN

1	Informații privind piața muncii din Ungaria.....	3
1.1	Unde se găsesc locuri de muncă vacante? .....	3
2	Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Ungariei.....	4
2.1	Găsirea unui loc de muncă:.....	4
2.1.1	Cum se caută un loc de muncă? .....	4
2.1.2	Cum se candidează pentru un loc de muncă?.....	4
2.2	Mutarea pe teritoriul Ungariei: .....	6
2.2.1	Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor? .....	6
2.2.2	Cum se poate obține o locuință în Ungaria? .....	7
2.2.3	Unde se pot găsi informații cu privire la școli și grădinițe?.....	8
2.2.4	Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?.....	8
2.2.5	Care sunt procedurile de înregistrare și de obținere a permisului de ședere? ...	11
2.2.6	Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Ungariei?...	14
2.3	Condiții de muncă:.....	15
2.3.1	Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?.....	15
2.3.2	Cum este reglementată formarea profesională? .....	18
2.3.3	Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă? .....	19
2.3.4	Care sunt prevederile privind ocuparea locurilor de muncă la categoriile speciale?.....	22
2.3.5	Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent? .....	23
2.3.6	Cum este reglementată salarizarea? .....	25
2.3.7	Cum este reglementat timpul de lucru?.....	25
2.3.8	Care sunt prevederile privind concediile?.....	27

2.3.9	Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă? .....	29
2.3.10	Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?.....	32
2.4	Condiții de viață:.....	34
2.4.1	Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?.....	34
2.4.2	Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea? .....	35
2.4.3	Care este costul vieții?.....	35
2.4.4	Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe? .....	36
2.4.5	Cum este reglementat sistemul sanitar? .....	37
2.4.6	Cum este reglementat sistemul de învățământ? .....	37
2.4.7	Cum este viața socială și culturală?.....	38
2.4.8	Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)? .....	38
2.4.9	Cum este reglementat transportul?.....	41
2.5	Asigurări sociale: .....	43
2.5.1	Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale? .....	43
2.5.2	Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj? .....	46
2.5.3	Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate? .....	47
2.5.4	Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?.....	47
2.5.5	Cum este reglementat sistemul național de pensii?.....	51
2.5.6	Care sunt prevederile privind formularele electronice? .....	53
2.5.7	Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate? .....	53
3	Informații despre libera circulație a lucrătorilor in spațiu comunitar .....	54
3.1	Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România.....	54
3.2	Detașarea.....	55
3.3	De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații? .....	55

## UNGARIA

### **1 Informații privind piața muncii din Ungaria.**

#### **1.1 Unde se găsesc locuri de muncă vacante?**

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

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

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

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

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

<https://www.munka.hu/>

<http://allasajanlat.lap.hu/>

## **2 Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Ungariei**

### **2.1 Găsirea unui loc de muncă:**

#### **2.1.1 Cum se caută un loc de muncă?**

Pentru găsirea unui loc de muncă puteți contacta:

#### **În România:**

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

#### **În Ungaria:**

**Centrele de muncă din cadrul Oficiilor guvernamentale județene,**

<https://www.munka.hu>

#### **2.1.2 Cum se candidează pentru un loc de muncă?**

➤ În vederea ocupării unui loc de muncă, este necesară întocmirea unui **Curriculum Vitae – CV** și a unei **scrisori de intenție**, care vor fi înaintate angajatorului în cauză. În acest sens, poate fi folosit modelul Europass de CV, disponibil în limba maghiară și care poate fi descărcat accesând:

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

Înainte de a pleca din România, este recomandat cetățenilor români să verifice oportunitățile existente pe piața muncii din Ungaria și să solicite informații din partea consilierilor EURES din cadrul Agenției de Ocupare a Forței de Muncă din județul în care aceștia se află. O listă a consilierilor EURES din România poate fi consultată pe site-ul EURES accesând link-urile:

<http://eures.anofm.ro/contact.php>

Românii au la dispoziție o rețea de centre de informare specializate, finanțate de Comisia Europeană, unde pot afla detalii despre oricare dintre domeniile de activitate ale instituțiilor Uniunii. Rețeaua *Europe Direct* oferă informații practice despre demersurile pentru recunoașterea studiilor în țările Uniunii, călătoria în statele membre sau posibilitățile de obținere a permisului de muncă.

În acest scop se poate apela gratuit numărul de telefon 00.800.67891011 sau se poate accesa site-ul internet: [https://europa.eu/european-union/contact/europe-direct-answering-your-questions-about-eu\\_ro](https://europa.eu/european-union/contact/europe-direct-answering-your-questions-about-eu_ro)

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

Scrisoarea de intenție nu trebuie să depășească o pagină format A4 și trebuie să exprime, pe scurt, motivul pentru care vă interesează un loc de muncă și de ce credeți că vi se potrivește un post anume. De asemenea, explicați de ce vreți să lucrați în Ungaria.

Următoarele informații trebuie să se regăsească în CV:

- Date personale: nume, adresa, telefon și adresa de e-mail (în partea de sus a paginii)

- Experiența: reprezintă cea mai importantă parte a CV-ului pentru angajatori. Se va începe de la cea mai recentă experiență profesională și se vor indica cele mai importante atribuții și informații cu privire la compania la care persoana în cauză a lucrat. Este foarte util ca aceasta să menționeze și proiectele majore la care a luat parte și mai ales cele de al căror succes a fost responsabilă. Tinerii absolvenți pot menționa și perioadele de formare sau alte tipuri de activități ce ar putea fi considerate drept relevante pentru experiența profesională.

- Formare profesională: se vor preciza diferitele cursuri, începând de la cele mai recente (învățământ superior/ universitar). Acolo unde este cazul, se va menționa titlul dizertației/ doctoratului/lucrării prezentate și, eventual, rezultatele obținute.

- Training-uri: se vor menționa seminariile și trening-urile relevante pentru postul pe care o persoană intenționează să îl ocupe.

- Aptitudini: ex. capacitatea de utilizare a calculatorului, aptitudini tehnice etc.
- Cunoștințe lingvistice: este foarte importanta cunoașterea limbii maghiare.

## 2.2 Mutarea pe teritoriul Ungariei:

### 2.2.1 Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

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

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

➤ Totuși, sunt stabilite limite atunci când există un interes comun specific, cum ar fi protecția mediului, sănătatea cetățenilor. Acest lucru înseamnă, de exemplu, că dacă importul unui produs este considerat de către autoritățile naționale ale unui stat membru ca fiind o potențială amenințare pentru sănătatea, moralitatea sau ordinea publică, acest stat poate restricționa sau interzice accesul pe piața sa (exemple de astfel de produse: produsele alimentare modificate genetic, anumite băuturi alcoolice, produse de tutun, arme de vânătoare și de tir sportiv, și unele medicamente cu conținut de stupefiante sau animale de companie). De asemenea, sunt stabilite cantități maxime care pot fi introduse în Ungaria de călătorii străini, mai ales în ceea ce privește produsele accizabile.

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

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

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

### **2.2.2 Cum se poate obține o locuință în Ungaria?**

În Ungaria, opțiunile de locuire diferă considerabil între Budapesta și provincie. Casele unifamiliale sunt răspândite în sate și orașele mici. În marile orașe sunt des întâlnite blocurile și vilele. Numărul proprietarilor este foarte mare, depășind cu mult media celor din UE. În Ungaria, aproximativ 93% din locuințe sunt ocupate de proprietari. În 2019, mărimea medie a unei locuințe era de 78 m<sup>2</sup>. Închirierea pe termen lung nu este foarte răspândită. Valorile chiriei variază în funcție de mediu, căi de acces, starea imobilului, etc. Cele mai scumpe proprietăți sunt în zona Budapesta.

În cazul cumpărării unei locuințe, contractul de vânzare-cumpărare se semnează în fața unui notar, care îl prezintă la Cartea funciara pentru certificarea actului de vânzare-cumpărare. Cumpărarea poate fi făcută numai pe baza de act de proprietate, care conține detalii de proprietate (adresa, dimensiunea, proprietar, drepturile).

În procedura de achiziționare, proprietarul trebuie să încheie contracte pentru următoarele utilități: electricitate, gaz, apă și încălzire, precum și salubritate.

Impozitele sunt stabilite anual, printr-o sumă forfetară.

Link-uri utile

[www.ingatlan.com](http://www.ingatlan.com)

[www.ingatlankereso.hu](http://www.ingatlankereso.hu)

[www.lakas.lap.hu](http://www.lakas.lap.hu)

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

Școlile și grădinițele sunt administrate de Centrul de Administrare al instituțiilor „Klebesberg”. In Ungaria sunt 198 de regiuni de învățământ. Date de contact ale instituțiilor de învățământ (școli și grădinițe) puteți găsi pe următorul site:

<http://kk.gov.hu/tankeruletek>

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

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

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

Prin acest model, se asigură că permisele de conducere emise de diferite state membre UE sunt ușor de recunoscut în alte State Membre. În general, se aplică principiul recunoașterii reciproce. Permisul este emis în conformitate cu prevederile naționale, dar trebuie în același timp să respecte dispozițiile cu privire la modelul comunitar, cum ar fi condițiile minime de îndeplinit pentru a putea obține un permis de conducere. Este de menționat faptul că pentru ca un cetățean dintr-un stat membru UE să schimbe permisul de conducere național cu unul ungar, sunt necesare următoarele:

- card înregistrare străini (permis de ședere);
- card de reședință în Ungaria;
- buletin de identitate sau pașaport național;
- certificarea faptului că locuiește în Ungaria de cel puțin 185 de zile (declarație pe proprie răspundere în cererea de eliberare a permisului);
- posedă permis de conducere național și nu este cercetat penal sau contravențional (declarație pe proprie răspundere). În legătură cu permisul de conducere național, se dă o declarație referitoare la adresa de reședință din momentul obținerii acesteia.



Aceste condiții fiind îndeplinite, se depune o cerere împreună cu documentația anterior menționată, la birourile de acte de pe lângă primării (okmányiroda), se predă permisul de conducere național și se primește permisul de conducere ungar (fără a mai urma cursuri de conducere și fără a mai susține vreun examen), permisul de conducere național urmând a fi remis apoi autorităților din țara emitentă (Direcției Regim permise de conducere și Înmatriculare a Vehiculelor).

### **Obținerea permisului de conducere în Ungaria**

Premergător testării cunoștințelor teoretice, cursanții trebuie să urmeze minim 28 ore de pregătire/legislație rutieră. Testarea teoretică constă într-un test la calculator, 55 de întrebări, la care trebuie să răspundă în 55 de minute. 45 de întrebări sunt de 1 punct fiecare, 10 întrebări sunt de trei puncte, astfel că punctajul maxim care poate fi obținut este de 75 de puncte. Pentru a promova testarea teoretică, trebuie să se obțină minimum 65 de puncte.

Testarea practică, anterior datei de 1 ianuarie 2012 conținea și verificarea aptitudinilor în poligon, însă de la 1 ianuarie 2012, constă doar în testarea în trafic, ocazie cu care se verifică și manevrele speciale prevăzute în Anexa II a Directivei 126/2006/CE. După eliminarea probei de poligon, a rămas în vigoare regula celor 30 de ore minime de condus autovehiculul, la care s-a adăugat de la data de 15 august 2013, regula suplimentară a dovezii că pe timpul școlii de șoferi a condus autovehiculul minimum 580 km.

Referitor la participanții la test, aceștia sunt: persoana examinată, instructorul auto, examinatorul, iar în unele cazuri poate să mai fie prezentă încă o persoană, un controlor al examinătorului, nu un martor propriu-zis. Testul nu este înregistrat video sau audio.

### **Înmatricularea mașinii în Ungaria**

Conform reglementărilor UE, în cazul în care o persoană are rezidența în alt stat membru UE și își folosește mașina personală pe teritoriul aceluia stat pentru mai mult de 6 luni, va fi obligat să-și înregistreze mașina, adresându-se autorităților locale și plătiind taxele de înregistrare aferente în statul gazdă.

Înmatricularea autovehiculelor se face la oricare dintre birourile de acte care funcționează pe lângă fiecare primărie (okmanyiroda). Datele de contact ale birourilor de acte pot fi găsite pe site-ul: <http://kormanyablak.hu/hu/okmanyirodak>

Pentru înmatricularea unui autovehicul, sunt necesare următoarele documente: fișa tehnică, documente care atestă dreptul de proprietate asupra mașinii, asigurare obligatorie, dovada plății impozitului pe proprietate, dovada plății taxei de prima înmatriculare, documente de identitate ale solicitantului. Costurile care implică înmatricularea unei autoturism se compun din contravaloarea certificării de origine, a asigurării obligatorii a răspunderii civile auto, a plății impozitului pe proprietate, a contravalorii certificatului de înmatriculare și a cărții de identitate a autoturismului.

Alte detalii privind procedura de înmatriculare pot fi accesate pe pagina de internet anterior indicată, la capitolul „gepjarmu ugyintezes”.

Transcrierea unei mașini cumpărate de pe piața locală trebuie făcută în 15 zile de la cumpărare.

### **Asigurarea mașinii**

Încheierea unui contract de asigurare se poate face direct, cu orice companie de asigurări din Ungaria sau prin intermediul unei companii de asigurări. Agentul de asigurare reprezintă interesul clientului și va ajuta la evaluarea corectă a riscurilor necesare a fi acoperite printr-o poliță de asigurare. Agentul de asigurare poate ajuta la evitarea problemelor care pot apărea în soluționarea dosarelor de dauna, în relația cu firmele de asigurări. Este de menționat faptul că se pot încheia asigurări online pe portalurile companiilor.

Alte detalii puteți găsi pe site-ul: <http://biztositas.lap.hu/>

### **Plata taxelor**

Plata taxelor referitoare la înmatricularea unei autoturism este stabilită prin legea taxelor și impozitelor din Ungaria. Taxele trebuie plătite în contul Oficiului pentru Impozite

și Vămi (*Nemzeti Ado es Vamhivatal*) direct sau prin cecurile galbene instituite în acest sens, care se pot găsi la birourile de acte (okmányirodak).

Alte informații despre plata taxelor:

[http://nav.gov.hu/nav/szolgaltatasok/adokulcsok\\_jarulekmertekek/illetekmertekek](http://nav.gov.hu/nav/szolgaltatasok/adokulcsok_jarulekmertekek/illetekmertekek)

### **2.2.5 Care sunt procedurile de înregistrare și de obținere a permisului de ședere?**

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

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

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

**Documente** care trebuie prezentate:

- document de călătorie sau CI, aflate în termen de valabilitate;
- completarea unui formular în care cetățeanul trebuie să declare dacă suferă sau nu de boli care pun în pericol sănătatea publică, de boli contagioase sau dacă este purtător al unor boli transmisibile, dacă se află sub tratament obligatoriu în acest sens; trebuie să declare că dispune de asigurare de sănătate pe perioada șederii în Ungaria sau că își suportă personal costurile privind îngrijirea de sănătate;
- dovada domiciliului;
- timbru fiscal în valoare de 1.000 Ft.

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

**Desfășurarea de activități economice se adeverește prin:**

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

**Continuarea studiilor se adeverește prin:**

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

**Calitatea de membru de familie de adeverește prin:**

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

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

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

Declararea domiciliului în Ungaria se face pe un formular tipizat în baza unei dovezi cu privire la deținerea legală a spațiului de locuit. După verificarea îndeplinirii condițiilor

prevăzute de lege, autoritățile ungare emit un certificat de înregistrare care conține prima adresa stabilită în Ungaria.

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

1. au avut un drept de ședere continuă pe teritoriul Ungariei în ultimii 5 ani anteriori depunerii cererii;

2. Minorii ai căror părinți sunt titulari ai unui drept de ședere pe termen lung;

3. Cetățenilor UE/SEE care au desfășurat activități economice pe teritoriul Ungariei înaintea împlinirii termenului de 5 ani, li se poate acorda drept de ședere pe termen lung, dacă:

- au domiciliat în Ungaria în continuu timp de 3 ani, și la încetarea activității au atins limita de vârstă necesară pensionării sau și-au încetat activitatea pentru a putea beneficia de pensie anticipată, cu condiția ca înainte cu 12 luni de la intrarea în pensie să desfășoare activități economice;

- au domiciliat în Ungaria timp de 2 ani, cu scopul de a desfășura activități economice și și-au încetat activitatea pentru urmarea tratamentelor medicale în urma deteriorării stării de sănătate sau a unui accident;

- incapacitatea de muncă se datorează unui accident de muncă sau unor boli profesionale;

- timp de 3 ani și-au desfășurat activitatea pe teritoriul Ungariei, după care desfășoară o activitate economică în alt stat membră UE/SEE, dar își mențin domiciliul stabil pe teritoriul Ungariei.

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

Alte informații puteți găsi pe situl Oficiului pentru Imigrării și Cetățenie:

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

## 2.2.6 Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Ungariei?

- Înainte de a merge în Ungaria, veți avea nevoie de următoarele documente:
  - Pașaport sau document de identitate valabil UE/SEE; alte documente personale precum certificatul de naștere sau de căsătorie, etc.;
  - Un card european de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;
  - Formularele E301 în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România, atunci când este necesar și/sau E303, dacă doriți să transferați dreptul de a beneficia de prestații de șomaj în Ungaria
  - Certificate, diplome, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă (în original și traduceri legalizate);
  - Orice alte permise și licențe pe care le considerați adecvate, de exemplu permisul de conducere.
  - CV-uri și scrisori de intenție, redactate în limba maghiară și engleză
- Totodată, este necesar să vă asigurați că:
  - Aveți un loc de cazare în Ungaria;
  - Aveți suficiente fonduri pentru acoperirea costurilor primei luni de ședere;
  - Aveți asigurare medicală corespunzătoare;
  - Informați autoritățile din statul de origine privind șederea pe teritoriul Ungaria;
  - Procurați pașapoarte pentru animalele de companie, conform reglementărilor europene.
- După ce sosiți în Ungaria:
  - Dacă aveți deja un loc de muncă, trebuie să vă prezentați imediat la angajatorul dumneavoastră, iar când începeți munca, trebuie să obțineți confirmarea înregistrării dumneavoastră în cadrul sistemului de asigurări sociale.

- Dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă, trebuie să vă prezentați la Serviciile de Ocupare a Forței de Muncă, dacă aveți formularul care atestă că sunteți în căutarea unui loc de muncă la dumneavoastră;
- Trebuie să notificați prezența dumneavoastră în termen de 93 de zile de la mutarea în Ungaria autorității de înregistrare responsabilă;
- Trebuie să notificați prezența dumneavoastră la biroul de asigurări sociale de sănătate și să obțineți numărul de asigurare socială de sănătate (TAJ kartya)
- Este bine să deschideți un cont bancar;
- Dacă este cazul, înregistrați mașina deținută;
- Prezentați-vă la autoritatea fiscală responsabilă;
- Abonați-vă la servicii de gaze și electricitate, telefonie, radio și televiziune;
- Înscrieți-vă copiii în cadrul unei școli;
- Înmânați documentul dumneavoastră de ședere autorității administrative, dacă intenționați să stați mai mult de trei luni în Ungaria.

## **2.3 Condiții de muncă:**

### **2.3.1 Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?**

Competențe:

- Ministerul Resurselor Umane, prin institutul său specializat „Magyar Ekvivalencia és Információs Központ”- Centrul de Echivalare și Documentare Ungar – efectuează recunoașterea tuturor diplomelor de studii superioare obținute.
- Ministerul Resurselor Umane, prin institutul denumit „Állami Egészségügyi Ellátó Központ” – Centrul National de Administrare a Sistemului de Sănătate, efectuează recunoașterea diplomelor de medici specialiști și stomatologi specialiști, precum și a certificatelor de studii medii în domeniul sănătății, social și a protecției copilului obținute în țările UE.

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

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

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

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

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

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

Recunoașterea gradului de calificare:

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

Cererile adresate autorității ungare pot fi de două feluri:

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

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

Recunoașterea gradului de pregătire profesională:

Acest procedeu atestă că posesorul unei diplome obținute în alt stat dispune de calificare profesională necesară unei calificări profesionale din Ungaria. Condiția de bază pentru



recunoașterea gradului de pregătire profesională este ca autoritatea să recunoască în avans gradul de calificare a solicitantului.

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

- cereri în care solicitantul cere recunoașterea unui anumit grad de pregătire profesională și
- cereri în care, în cursul procedurii de recunoaștere, se lasă la atitudinea autorității să stabilească ca diploma obținută în străinătate ce grad de pregătire profesională atestă.

Documente necesare procedurii de recunoaștere:

- copie autentificata a diplomei;
- copie autentificata a programei școlare;
- traducerea autorizata si autentificată a documentelor de mai sus;
- dovada plății taxei de administrare;
- împuternicire.

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

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

Date și elemente suplimentare pot fi accesate pe site-ul Centrului de Echivalare:

[http://www.oktatas.hu/kepesitesek\\_elismertetese/meik\\_oldalak](http://www.oktatas.hu/kepesitesek_elismertetese/meik_oldalak)

Magyar Ekvivalencia és Információs Központ

1122 Budapest, Maros utca 19-21.

Telefon: (06-1) 374-2100

Telefax: (06-1) 374-2492

Email: [ekvivalencia@oh.gov.hu](mailto:ekvivalencia@oh.gov.hu)

Pentru recunoașterea diplomelor de medic, medic stomatolog, farmacist și alte meserii din domeniul sănătății, instituția competentă este „Állami Egészségügyi Ellátó Központ”. - Centrul Național de Administrare a Sistemului de Sănătate din Ungaria

Elemente relevante puteți accesa pe site-ul instituției:

<http://www.enkk.hu/index.php/hun/>

Date de contact:

1054 Budapeșt, Akadémia utca. 7.

E-mail: [recognition@enkk.hu](mailto:recognition@enkk.hu)

<http://www.enkk.hu/index.php/hun/>

### **2.3.2 Cum este reglementată formarea profesională?**

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

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

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

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

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

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

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

➤ Programul Leonardo da Vinci, adoptat în 1994, are ca obiectiv principal implementarea politicii de formare profesională a UE. Este unul dintre instrumentele principale de sprijinire a mobilității trans-naționale în Europa și oferă finanțare pentru organizațiile publice și private care activează în domeniul formării. Acest program sprijină, de asemenea, proiectele de plasare și de schimb, vizitele în scop de studiu și rețelele transnaționale.

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

➤ Învățarea pe tot parcursul vieții este un proces care implică toate formele de educație - formale, informale și non-formale. Are menirea de a permite oamenilor să-și dezvolte și să mențină competențe-cheie pe tot parcursul vieții lor, precum și de a permite cetățenilor de a migra în mod liber între locurile de muncă, regiuni și țări. Alte detalii despre programe de formare profesională, dezvoltate și aplicate inclusiv în Ungaria, puteți găsi pe site-ul fundației de interes public Tempus,

➤ <http://www.tka.hu/>.

➤ Fundația Tempus pune la dispoziția publicului interesat informații despre derularea programelor Tempus, Erasmus Mundus, Programul Europa pentru cetățeni, respectiv despre posibilitățile Programului Cadru de Cercetare Dezvoltare a UE. Fundația Tempus este membru Euraxess, administrează site-ul [www.studyinhungary.hu](http://www.studyinhungary.hu) pentru îndrumarea studenților, profesorilor și cercetătorilor străini. Eliberează documentul Europass, respectiv administrează rețeaua Alumni pentru foști bursieri.

### **2.3.3 Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?**

Contractul de muncă se încheie, în lipsa unor reglementări contrare, pe durata nedeterminată, și trebuie să cuprindă:

- datele de identificare ale angajatorului,
- datele de identificare ale salariatului,

- salariul și eventualele premii
- postul
- locul realizării muncii
- data începerii muncii
- durata (nedeterminată sau determinată)
- perioada de probă ( în general 30 de zile, maxim 90 de zile)

În cel mult 30 de zile de la data încheierii contractului, angajatorul va informa, în scris, angajatul despre :

- organizarea timpului de lucru,
- alte componente ale salariului, data de plata a salariului,
- data începerii muncii,
- metoda de calcul a concediului anual și acordarea acestuia,
- termen de preaviz,
- dacă angajatul este supus prevederilor contractului colectiv de muncă.

În cazul în care lucrătorul își va desfășura activitatea în străinătate, va fi informat în scris, despre: locul și perioada realizării muncii în străinătate, beneficii financiare și în natură, moneda de plată a salariului și reguli aplicabile la reîntoarcerea în Ungaria.

Contractul de muncă poate să conțină prevederi referitoare la perioada de probă. Durata perioadei de probă este de 30 de zile. În contractul colectiv de muncă, părțile pot stabili perioade de probă mai scurte sau mai lungi, dar nu mai mult de trei luni de zile.

Contractul de muncă se poate modifica numai prin acordul părților.

Este de menționat faptul că în Ungaria există și o variantă de angajare a lucrătorilor pentru anumite activități (zilieri) prin forme simplificate. Este vorba despre activități agricole, activități sezoniere în turism și alte activități temporare.

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

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

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

Reglementările ungare limitează și numărul zilierilor ce pot fi angajați de o companie, pentru alte activități temporare, în funcție de numărul salariaților. Astfel, un angajator care are 2-5 salariați poate să angajeze maximum 2 persoane/zi pentru activități temporare.

Un angajator care are 6-20 de salariați poate să angajeze maximum 4 persoane/zi pentru activități temporare, iar la angajatori cu personal de peste 20 de salariați numărul maxim al zilierilor nu poate să depășească 20% din numărul de salariați/zi.

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

Alte informații utile puteți găsi pe site-ul autorității fiscale:

<http://www.nav.gov.hu/data/cms278781/46. Informacios Fuzet Egyszerusitett Foglalkoztat as 2013.pdf>

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

În cazul raporturilor de muncă de zilier, înregistrarea zilierilor nu se poate face numai electronic sau telefonic prin transmiterea formularului 13T1042E.

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

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

Se vor comunica următoarele date:

- Numele și prenumele;
- Codul de înregistrare fiscală a angajatorului;
- Codul de impozitare și numărul de asigurare socială (TAJ) a zilierului;
- Caracterul muncii (agricol, turistic, alte activități temporare, figuranți pe platourile de filmare);

- Numărul zilelor lucrate;
- dacă zilierii au asigurare medicală în alt stat;

Angajatorul are obligația să anunțe zilierii înainte de începerea muncii.

Angajatorul are la dispoziție 2 ore să renunțe sau să modifice datele anunțate, dacă condițiile de muncă se schimbă.

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

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

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

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

### **2.3.4 Care sunt prevederile privind ocuparea locurilor de muncă la categoriile speciale?**

#### **➤ Lucrătorii cu dizabilități:**

Angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități este prevăzută în legi speciale. Scopul reglementărilor este ca fiecare persoană cu dizabilitate să găsească un loc de muncă, după o perioadă de recuperare în funcție de gradul capacității de muncă rămase.

În accepțiunea legii ungar, e persoana cu dizabilitate, este aceea persoană care a suferit o diminuare a capacității de muncă din cauza înrăutățirii stării de sănătate. Din punctul de vedere al raporturilor de muncă, persoanele cu dizabilități trebuie reabilitate în funcție de posibilități. În acest proces de evaluare și reabilitare, lucrătorii cu dizabilități colaborează cu comisiile de reabilitare de pe lângă centrele de muncă.

Persoanele cu dizabilitate beneficiază de indemnizație de reabilitare sau de diferite alocații sociale, după caz.

➤ **Copiii și tinerii:**

Codul muncii are reglementări speciale pentru angajarea în muncă a tinerilor care nu au vârsta de 18 ani. Tinerilor sub 18 ani nu li se poate impune lucru suplimentar sau munca pe timp de noapte. Timpul de muncă a acestei categorii nu poate să depășească 8 ore pe zi. Tinerilor le trebuie asigurată o perioadă de odihnă de 30 de minute după o activitate neîntreruptă de 4,5 ore, și 45 de minute de odihnă în cazul lucrului neîntrerupt de 6 ore, precum și odihna de 12 pe zi de lucru.

➤ **Femei:**

Codul muncii ungar prevede ca femeile să nu poată fi angajate în munca unde își periclitează sănătatea sau nu sunt potrivite.

Femeile beneficiază de 24 de săptămâni de concediu postnatal, pentru care beneficiază de indemnizație. Acordarea concediului prenatal de 4 săptămâni înainte de naștere este obligatorie.

Femeia are dreptul să fie distribuită la activități potrivite stării de sănătate de la data constatării sarcinii, până la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului. Femeia are dreptul la concediu fără plată până la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului.

Femeile cu copii pot să beneficieze de concediu plătit pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani a acestuia.

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

Condiția pentru ca o persoană să desfășoare activitate economică în calitate de lucrător independent este să fie în deplinătatea capacității de exercițiu, să aibă domiciliu permanent în

Ungaria, in cazul străinilor, să aibă șederea legală pe teritoriul Ungariei și să nu fie interzisă/exclusă de la practicarea unei meserii.

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

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

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

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



marcat potrivit reglementarilor in vigoare. (case de marcat cu legătură online cu autoritatea fiscală).

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

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

### **2.3.6 Cum este reglementată salarizarea?**

Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă. Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani. Salariul cuprinde salariul de baza, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri. Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile. Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat. Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

Guvernul stabilește nivelul salariului minim pe economie.

### **2.3.7 Cum este reglementat timpul de lucru?**

#### **➤ Pauzele și perioadele de odihnă:**

Timpul de muncă este de 8 ore pe zi sau 40 de ore pe săptămână.

În cazul contractului de muncă cu normă întreagă, programul de lucru este de 8 ore pe zi și poate fi prelungit prin acordul părților până la maxim 12 ore sau 60 de ore pe săptămână, dacă salariatul ocupă un post cu caracter de permanență sau este rudă apropiată a angajatorului.

Timpul de muncă în lipsa prevederilor unor contracte colective de muncă este stabilit de către angajator.

### ➤ **Timpul de odihnă**

Dacă timpul de munca depășește 6 ore pe zi, după fiecare 3 ore de lucru trebuie acordat salariatului timp de odihnă de câte 20 de minute. Între sfârșitul programului și începutul următoarei zile, trebuie asigurat ca salariatul să beneficieze de un timp de odihnă de 11 ore. Cu derogare de la această prevedere, contractele colective de muncă pot să prevadă timpi de pauza mai reduși, dar nu mai puțin de 8 ore în cazul în care salariatul lucrează în mai multe schimburi, pe un post cu caracter de permanentă sau este muncitor sezonier.

Angajatorul va organiza timpul de lucru, luând în considerare elementele muncii, cerințele de sănătate și siguranță.

Angajatorul are obligația să organizeze activitatea, astfel încât salariatul să poată să îndeplinească obligațiile sale care decurg din contractul de muncă

Angajatorul are obligația să asigure îndrumarea și conducerea activității necesare îndeplinirii în bune condiții a activității.

Angajatorul are obligația să asigure obținerea cunoștințelor necesare îndeplinirii în bune condiții a activității.

Angajatorul este obligat să plătească pentru activitatea depusă un salariu prevăzut în contractul de muncă.

Desfășurarea activității într-o zi de duminică, în timpul obișnuit de lucru, poate fi stabilită numai în cazul unui lucrător angajat într-un post ce presupune îndeplinirea activității în aceasta zi, în cazul activității de rezerva sau în cazul muncii fără întreruperi. În acesta situație se va acorda cel puțin o zi de odihnă.

Zilele de sărbătoare sunt considerate : 1 ianuarie, 15 martie, Vinerea Mare, a doua zi de Paști, 1 mai, Duminica Rusaliilor, 20 august, 23 octombrie, 1 noiembrie, 25-26 decembrie.

### ➤ **Muncă suplimentară**

Muncă îndeplinită în altă perioadă diferită de timpul programat, care duce la depășirea timpului normal și a lucrului realizat în timpul serviciului de rezerva va fi considerată muncă suplimentară.

În situația în care angajatul lucrează în plus, pentru a compensa liberele acordate, pe baza acordului cu angajatorul, aceasta nu se va considera muncă suplimentară. Muncă în timpul sărbătorilor poate fi solicitată de către angajator numai pe baza unui motiv întemeiat și nu poate să fie prestată decât de salariatul care este disponibil în acele zile și în scopul prevenirii sau eliminării accidentelor, dezastrelor naturale sau daunelor importante cu amenințări directe și serioase asupra vieții, sănătății și securității. Nu se poate stabili un număr mai mare de 200 de ore de muncă suplimentară într-un an calendaristic și nu pot desfășura o astfel de muncă următoarele categorii de angajați: femeile, din momentul stabilirii existentei sarcinii până la vârsta de un an a copilului, bărbații care își cresc singuri copiii până la vârsta de 1 an, precum și în cazul în care angajarea implica riscul producerii de daune în privința sănătății. Timpul de lucru al tinerilor nu va putea depăși 8 ore pe zi sau 40 de ore pe săptămână, iar în cazul în care timpul de lucru zilnic va depăși 4,5 ore se va acorda o pauză de 30 de minute. Angajații tineri nu pot fi delegați și nici implicați în muncă suplimentară sau în ture. În cazul muncii desfășurate pe timp de noapte, angajatul are dreptul la un supliment de 15% din salariu, iar în cazul lucrului în ture de după-amiaza, suplimentul la salariu va fi în valoare de 15%, în timp ce în cazul muncii realizate în turele de noapte, suplimentul salarial va fi de 30%. Cei angajați în activități fără întrerupere (continue) au, în plus față de cotele de mai sus, dreptul la un supliment de 5% în turele de după –amiaza și de 10% pentru turele de noapte. Îndeplinirea muncii peste timpul de muncă zilnic va acorda dreptul la un supliment de 50%, iar în cazul îndeplinirii în zilele de sărbători, compensația este de 100% sau de 50%, în cazul în care angajatul beneficiază de o altă zi de odihnă.

### **2.3.8 Care sunt prevederile privind concediile?**

Concediul se compune din concediul de bază și concediul suplimentar.

În conformitate cu Codul Muncii, durata minimă a concediului de bază este de 20 de zile lucrătoare. Numărul zilelor de concediu crește în funcție de vârsta salariatului, cu maxim 10 zile.

Salariații tineri sub 18 ani beneficiază de un spor de 5 zile de concediu suplimentar.

Unul dintre părinții care cresc copii sau părintele care crește singur copilul beneficiază de concediu suplimentar de 2 zile după un copil, 4 zile după 2 copii, respectiv 7 zile de concediu suplimentar dacă cel în cauză crește mai mult de 2 copii.

Salariații nevătători beneficiază de un concediu suplimentar de 5 zile. Salariații care lucrează în subteran sau în condiții de radiații beneficiază de un concediu suplimentar de 5 zile dacă petrec cel puțin 3 ore zilnic în condiții deosebite.

Acordarea concediului de odihnă se face de către angajator cu consultarea prealabilă a salariatului. Angajatorul este obligat să acorde 25% din concediul de odihnă, în conformitate cu solicitarea salariatului. Salariatul are obligația să depună cererea de concediu în acest sens cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de data concediului.

Data acordării concediului de odihnă trebuie comunicată salariatului cu cel puțin 30 de zile înainte de concediu.

#### ➤ **Concediul medical:**

Salariații beneficiază de 15 zile de concediu medical pe an. Nu intra în această categorie, concediile de incapacitate de muncă cauzate de accidente de muncă sau boli profesionale. În cazul concediilor medicale, salariatul primește o indemnizație de 70% din salariul de bază plătit de angajator.

Concediul de incapacitate temporară de muncă:

Salariații beneficiază de concediu de incapacitate temporară de muncă plătit de bugetul asigurărilor de sănătate după expirarea celor 15 zile de concediu medical, plătite de angajator. Condiția pentru obținerea concediului pentru incapacitate temporară de muncă, respectiv pentru indemnizația aferentă, este ca cel în cauză să fie asigurat, să-și plătească contribuțiile individuale la fondul de sănătate și să aibă documentul medical pentru concediul de incapacitate temporară de muncă. Organul competent în acordarea indemnizației de incapacitate temporară de muncă este angajatorul sau agenția teritorială a Direcției de Sănătate din Ungaria.

Alte detalii:

<http://www.oep.hu/>

➤ **Concediul de maternitate (prenatal, postnatal):**

Titularul concediului de maternitate este numai femeia însărcinată sau lăuza. Indemnizația pentru concediul de maternitate se acordă femeilor care au cel puțin 365 zile de stagiu de cotizare sau stagiu asimilat în ultimele 24 luni anterioare lunii de acordare a concediului medical de sarcină/lăuzie. Concediul de maternitate trebuie acordat astfel încât cel puțin 4 săptămâni să fie înainte de naștere.

➤ **Concediul pentru creșterea copilului:**

Indemnizația privind concediul pentru creșterea copilului se acordă femeilor care au cel puțin 365 zile de stagiu de cotizare sau stagiu asimilat în ultimele 24 luni anterioare lunii de acordare a concediului pentru creșterea copilului. Se acordă până la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului și reprezintă 70% din media salariilor lunare, dar nu mai mult de 70% din două salarii minime pe economie (161.000 Forint în 2020), adică 225.400 Forinți.

➤ **Concediul fără plată:**

Codul muncii din Ungaria prevede că salariatul are dreptul la concediu fără plată în vederea îngrijirii copilului bolnav până la vârsta de 3 ani a acestuia, sau până la vârstei de 10 ani a copilului cu handicap.

De asemenea, salariatul are dreptul la concediu fără plată pentru îngrijirea unui membru de familie până la 2 ani.

### **2.3.9 Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?**

➤ **Perioada de probă**

Contractul de muncă poate să conțină prevederi referitoare la perioada de probă. Durata perioadei de probă este de 30 de zile. În contractul colectiv de muncă, părțile pot stabili perioade de probă mai scurte sau mai lungi, dar nu mai mult de trei luni de zile.

În timpul perioadei de probă oricare din părți poate să rezilieze contractul de muncă, fără nici o justificare.

➤ **Rezilierea unui contract pe durată determinată**

Angajatorul poate să rezilieze contractul de muncă pe perioadă determinată numai în cazul în care societatea comercială este în lichidare judiciară, din cauza unei incapacități de muncă a salariatului sau dacă menținerea raportului de muncă este imposibilă, din cauze externe inevitabile. Contractul de muncă pe perioada determinată se poate rezilia cu acordul părților, pe cale extraordinară, sau imediat după expirarea perioadei de probă

➤ **Rezilierea contractului de muncă**

Contractul de muncă pe durată nedeterminată se poate rezilia atât de angajator, cât și de salariat. Angajatorul are obligația de a justifica desfacerea contractului de muncă. Cauza desfacerii contractului de muncă în acest caz poate să fie în legătură cu capacitatea salariatului de a efectua activitatea, de modul de comportare în raport cu munca sau cu funcționarea angajatorului.

Angajatorul nu poate să desfacă contractul de muncă în cazul incapacității temporare a salariatului, pentru îngrijirea copilului bolnav, în cazul concediului fără plată necesar îngrijirii unei rude apropiate, în caz de sarcină pe perioada concediului de maternitate etc.

Desfacerea contractului de muncă pe cale extraordinară se poate face atât de către salariat, cât și de angajator, dacă partea cealaltă a încălcat flagrant, cu bună știință sau din nepăsare obligațiile sale ce decurg din raportul de muncă, sau dacă are un comportament care face imposibilă menținerea raportului de muncă.

➤ **Perioadele de preaviz și termenele în cazul în care rezilierea este decisă de către angajator**

Perioada de preaviz este de 30 de zile. Termenul de preaviz în cazul în care rezilierea raportului de muncă este inițiată de angajator va începe după expirarea perioadei de incapacitate temporară de muncă datorată îmbolnăvirii, îngrijirii copilului bolnav sau îngrijirii unei rude apropiate. În cazul în care concedierea este inițiată de către angajator la perioada de 30 de zile se adaugă după cum urmează:

- 5 zile după un raport de muncă de peste 3 ani
- 15 zile după un raport de muncă de peste 5 ani
- 20 zile după un raport de muncă de peste 8 ani

- 25 zile după un raport de muncă de peste 10 ani
- 30 zile după un raport de muncă de peste 15 ani
- 40 zile după un raport de muncă de peste 18 ani
- 60 zile după un raport de muncă de peste 20 ani

➤ **Perioadele de preaviz și termenele în cazul în care rezilierea este decisă de către angajat**

Perioada de preaviz este de 30 de zile.

➤ **Concedierea**

Angajatorul nu poate să concedieze o salariată dacă aceasta este însărcinată, se află în concediu de maternitate sau în concediu fără plată pentru îngrijirea copilului bolnav etc.

Angajatorul are obligația să justifice măsura concedierii. Motivul concedierii poate să fie un motiv care să aibă legătură directă cu comportamentul salariatului în raport cu munca sau a incapacității sale de a îndeplini îndatoririle prevăzute de contractul de muncă.

În cazul unei persoane care mai are mai puțin de 5 ani până la pensie, aceasta poate fi concediată numai în urma unor motive care țin de comportamentul persoanei în raport cu munca și numai după o justificare temeinică.

Salariatul are dreptul la salarii compensatorii în cazul în care desfacerea contractului de muncă este decisă de angajator sau dacă compania este lichidată fără un succesor. Valoarea salariilor compensatorii se situează astfel:

- 0 indemnizație de delegare în cazul unui raport de muncă până la 3 ani
- 2 indemnizație de delegare în cazul unui raport de muncă până la 5 ani
- 3 indemnizație de delegare în cazul unui raport de muncă până la 10 ani
- 4 indemnizație de delegare în cazul unui raport de muncă până la 15 ani
- 5 indemnizație de delegare în cazul unui raport de muncă până la 20 ani
- 6 indemnizație de delegare în cazul unui raport de muncă până la 25 ani

Valoarea salariilor compensatorii se suplimentează cu 1-3 indemnizații de delegare dacă salariatul mai are mai puțin de 5 ani până la pensie.

Nu se acorda salarii compensatorii daca la momentul lichidării, salariatul îndeplinește condițiile pentru pensie sau daca desfacerea contractului de muncă din decizia angajatorului se datorează unui comportament neadecvat al salariatului.

#### ➤ **Demisia**

Salariatul are dreptul să-și depună demisia in orice moment. Salariatul nu are obligația să justifice decizia de demisie. In cazul demisiei dintr-un raport de muncă pe perioada determinată, salariatul are obligația să justifice demisia. Motivul demisiei trebuie să fie un motiv întemeiat, care pentru salariat ar face imposibilă menținerea raportului de muncă sau i-ar crea pagube exagerat de disproportionale.

### **2.3.10 Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?**

#### ➤ **Contractul colectiv de muncă, sindicatele:**

Contractul colectiv de muncă poate să fie încheiat între un angajator, organizație patronală sau mai mulți angajatori și de un sindicat sau grup de sindicate.

La un angajator se încheie un singur contract colectiv de muncă.

Pentru ca o organizație patronală să poată încheia un contract colectiv de muncă, are nevoie de împuternicirea membrilor săi.

Are dreptul să încheie contract colectiv de muncă cu angajatorul, acea organizație sindicală ai cărei reprezentanți au obținut voturile a jumătate plus unu în alegerile pentru comitetul sindical.

Comitetul sindical este acea organizație care exercită drepturile de reprezentare în numele colectivului de muncitori.



Comitetul sindical se alege în funcție de numărul de angajați existenți la data alegerilor (de exemplu, dacă numărul de angajați este sub 100 de persoane, comitetul sindical se compune din 3 membri).

Dacă la un angajator sunt reprezentate mai multe sindicate, ele pot să încheie împreună contractul colectiv de muncă cu angajatorul, dacă reprezentanții lor au obținut majoritatea în alegerile pentru comitetul sindical.

Dacă acest lucru nu este posibil, are dreptul să încheie contractul colectiv de muncă acel sindicat ai cărui reprezentanți au obținut în alegerile pentru comitetul sindical 65% din totalul voturilor.

Dacă sindicatul sau sindicatele reprezentative nu au obținut majoritatea în alegeri, pentru comitetul sindical, se negociază contractul colectiv de muncă, dar pentru a intra în vigoare este necesar să fie supus aprobării angajaților. Angajații se pronunță prin vot. Votul este valabil dacă au participat jumătate plus unu din membrii cu drept de vot în alegerea comitetului sindical.

Inițiativa privind negocierea sau modificarea contractului colectiv de muncă nu poate fi respinsă, dacă propunerea provine din partea sindicatului reprezentativ.

Datele sindicatelor pe diferite ramuri ale economiei naționale respectiv ale confederațiilor sindicale puteți găsi pe site-ul: <http://szakszervezet.lap.hu/>

### ➤ **Autoritățile care vă sprijină în cazuri abuzurilor**

În cazul în care sunteți victima unor abuzuri sau victima angajării ilegale, puteți să apelați la birourile inspectoratelor teritoriale de muncă din județul unde angajatorul își are sediul social sau puteți să solicitați sprijinul atașatului pe probleme de muncă și afaceri sociale din cadrul Ambasadei României din Ungaria.

Datele de contact ale inspectoratelor teritoriale de muncă pot fi găsite pe următorul site: [http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt\\_menu=22](http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=22)

Biroul atașatului pe probleme de muncă și sociale din Ungaria poate fi contactat la următoarele date de contact:

Adresa: 1146 Budapesta, str. Thököly nr 72

Telefon fix: +36-1-222-45-60

Telefon mobil: +36-30-743-27-21

Fax: +36-1-384-55-35

Email: albert.birta@mmuncii.gov.ro

În cazul în care ați venit la muncă în Ungaria cu sprijinul unei companii de intermediere a forței de muncă din România și considerați că ați fost victima unor abuzuri, veți face o declarație pe proprie răspundere autentificată de consul, cu privire la modul în care considerați că v-au fost încălcate drepturile de către intermediarul român. Declarația va fi trimisă în formă originală de către Secția consulară a Ambasadei la Inspekția Muncii și la Inspectoratul General al Poliției Române. Prezența dumneavoastră la secția consulară în vederea întocmirii acestei declarații este obligatorie.

Coordonatele Secției consulare a Ambasadei României la Budapesta sunt:

1146 Budapesta, str. Thokoly nr.72

Tel fix: 0036-1-384-76-89 și 0036-1-220-16-66

Tel mobil: 0036- 30-678-19-60 sau 0036-30-678-19-50

E-mail: budapesta.cons@mae.ro

## **2.4 Condiții de viață:**

### **2.4.1 Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?**

Ungaria este o republică parlamentară cu un parlament unicameral. Principalele partide politice sunt FIDESZ (Asociația Tinerilor Democrati), MSZP (Partidul Socialist din Ungaria), LMP (Politica poate să fie Altfel), JOBBIK (partid de extremă dreapta). Alegerile parlamentare sunt organizate din 4 în 4 ani. Următoarele alegeri vor fi organizate în

primăvara anului 2022. Președintele țării este ales de Parlament pentru un mandat de 5 ani. Guvernul Ungariei este un guvern cu 8 ministere, un singur minister integrând mai multe domenii.

Din punct de vedere administrativ, Ungaria are 19 județe și capitala la Budapesta.

Din 2012 a fost introdusă o nouă structură administrativă numită „Jaras” - regiune, care este o subdiviziune a județelor. La ora actuală, în Ungaria sunt 175 de regiuni.

Capitala Ungariei este Budapesta, organizată în 22 de sectoare. Administrația publică din Budapesta are două nivele: Consiliul General al Capitalei și Consiliile Locale ale sectoarelor din Budapesta.

Din punctul de vedere al dezvoltării teritoriului, Ungaria este împărțită în 7 regiuni de dezvoltare și 175 de microregiuni (corespunde cu numărul regiunilor administrative)

Site-uri utile: [www.kormany.hu](http://www.kormany.hu), [www.parlament.hu](http://www.parlament.hu),

#### **2.4.2 Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?**

Sistemul de impozitare din Ungaria este un sistem bazat pe cota unică de impozitare de 16%. Taxa pe valoare adăugată este de 27% (cea mai mare din UE). Salariul minim pe economie este de 161.000 forinți (450 Euro), iar valoarea salariului minim garantat pentru locurile de muncă care necesită cel puțin studii medii este în valoare de 210.600 Forinți, reprezentând 590 euro.

Alte detalii pot fi obținute pe site-ul Oficiului pe Impozite și Vămi (Nemzeti Adó és Vámhivatal): <http://nav.gov.hu/>

#### **2.4.3 Care este costul vieții?**

➤ Costul vieții este diferit pe regiuni. În capitală, aceste costuri sunt mai mari (de exemplu un abonament pentru transport în comun în Budapesta este de 10.000 forinți, în timp ce la Szeged sau Miskoc este numai de 6.500 forinți).

O persoană singură cheltuiește în jur de 65.000 – 75.000 de forinți în mare parte pe mâncare, locuință, și transport. Calculele statistice arată că pentru o familie cu o persoană, costurile

minime se ridică la nivelul de 78.736 forinți, iar pentru o familie formată din 2 adulți și un copil la 57.000 Forint / persoană/lună.

Cursul de schimb Euro/Forint variază între 330-360 de forint pe 1 Euro. Informații despre curs: <http://www.mnb.hu/>

Prețurile combustibililor sunt fluctuante, la nivelul lunii aprilie 2020 sunt la un minim istoric datorită pandemiei COVID-19, situându-se la 290 de forinți pentru benzina și 335 forinți diesel. Prețurile actualizate le puteți accesa pe site-ul [www.holtankoljak.hu](http://www.holtankoljak.hu)

#### **2.4.4 Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?**

##### **➤ Achiziția unei locuințe:**

Achiziționarea unei locuințe se face fără niciun fel de restricție pentru cetățenii Spațiului Economic European. Există limitări în achiziționarea terenurilor agricole pentru străini. Achiziționarea locuințelor pentru cetățenii necomunitari se face cu aprobarea oficiilor guvernamentale județene sau ale capitalei. Cadrul legal pentru aceștia este stabilit de HG. Nr. 7/1996. (I. 18.) privind achiziționare de proprietăți a străinilor.

##### **➤ Chiria:**

Cadrul legal pentru închirierea unei locuințe în Ungaria este stabilit de legea LXXXVIII/1993 privind închirierea locuințelor care stabilește drepturile și obligațiile atât ale proprietarului cât și ale chiriașului.

În contractele de închiriere, părțile pot să prevadă plata unor garanții. (de obicei valoarea garanției este contravaloarea a două chirii lunare). Garanția este pentru garantarea obligațiilor chiriașului privind îndeplinirea obligațiilor prevăzute în contractul de închiriere. Plata garanției se face la încheierea contractului de închiriere.

Alte detalii privind raportul legal de închiriere puteți găsi pe site-ul: [http://www.ingatlanrobot.hu/gyakran\\_feltett\\_kerdesek/5-Hogyan\\_jon\\_letre\\_berleti\\_jogviszony](http://www.ingatlanrobot.hu/gyakran_feltett_kerdesek/5-Hogyan_jon_letre_berleti_jogviszony)

#### **2.4.5 Cum este reglementat sistemul sanitar?**

Asistența de sănătate publică este coordonată de către Secretariatul de Stat responsabil cu domeniul sănătății din Ministerul Resurselor Umane din Ungaria și se realizează prin toate tipurile de unități sanitare de stat sau private, constituite și organizate conform legii.

Asistența de sănătate publică este garantată de stat și finanțată de la bugetul de stat, bugetele locale, bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate sau din alte surse, după caz, potrivit legii.

#### **2.4.6 Cum este reglementat sistemul de învățământ?**

Sistemul de învățământ este obligatoriu până la vârsta de 16 ani a copilului. Învățământul de stat este gratuit până în clasa a 12-a. Învățământul universitar pune la dispoziția celor interesați atât locuri finanțate de stat, cât și locuri cu plată.

În 2020, anul școlar în curs a început la 02.09.2019 și se va termina la data de 15.06.2020.

Vacanțele în sistemul de învățământ din Ungaria:

Vacanța de toamnă: 26.10 – 03.11.2019

Vacanța de iarnă: 20.12.2019 – 05.01.2020

Vacanța de primăvară: 09.04 – 14.04.2020

Alte detalii relevante despre anul școlar, găsiți pe acest site:

[https://eduline.hu/kozoktatas/20190704\\_20192020as\\_tanev\\_rendje\\_az\\_osszes\\_fontos\\_datum](https://eduline.hu/kozoktatas/20190704_20192020as_tanev_rendje_az_osszes_fontos_datum)

Înscrierea copiilor în școli se face diferențiat în funcție de școala în care va fi înscris copilul, la școală arondată după domiciliu sau nu. Înscrierea copiilor în clasa I-a se face încă în luna aprilie pentru anul școlar viitor. La înscriere sunt necesare certificatul de naștere, cardul de domiciliu (lakcímkartya), evaluarea grădiniței, cardul de asigurat al copilului, adeverință

medicală și eventual documentele părinților. Dacă înscrierea se face într-o școală nearondată, este necesară prezentarea unui document de renunțare de la școala arondată.

Alte informații pe site-ul secretariatului de stat responsabilă cu învățământul.  
<http://www.nefmi.gov.hu/kozoktatas/bemutatkozas>

#### **2.4.7 Cum este viața socială și culturală?**

Există oportunități considerabile pentru o viață culturală și socială bogată în Ungaria, printre evenimentele anuale cele mai populare menționăm Festivalul de primăvara din Budapesta sau festivalul de muzică „Sziget”.

Diferite locații publice și private oferă programe culturale diversificate. Activitățile teatrale sunt foarte apreciate. De asemenea, Opera din Budapesta oferă iubitorilor de gen spectacole cu artiști recunoscuți în întreaga lume. Toate orașele oferă oportunități sportive.

Link-uri utile

Agrement: [www.est.hu](http://www.est.hu)

Cultura: [www.kultura.lap.hu](http://www.kultura.lap.hu)

Opera: [www.opera.hu](http://www.opera.hu)

Teatru: [www.szhaz.hu](http://www.szhaz.hu)

Ziare: <http://ujzag.lap.hu/>

Programe culturale: [www.port.hu](http://www.port.hu)

Pagina de start a Ticket Express: [www.tex.hu](http://www.tex.hu)

Restaurante: <http://etterem.hu/helyek/budapest>

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

➤ **Nașterea:**

Înregistrarea nașterii se face de ofițerul de stare civilă din cadrul primăriei unității administrativ-teritoriale în a cărei rază a avut loc nașterea, în baza unei declarații. În cazul copilului născut într-o instituție medicală, declararea nașterii se efectuează de către conducătorul instituției, iar în cazul celui născut în afara unei instituții medicale, declarația este dată de către părinți și medicul care a asistat la naștere.

Actele necesare înregistrării nașterii:

- Actul de identitate al mamei și/sau al declarantului, dacă nașterea nu este declarată de mamă;
- Certificatul de căsătorie al părinților copilului, dacă sunt căsătoriți, iar dacă aceștia poartă nume de familie diferit, declarația scrisă cu privire la numele pe care îl va dobândi copilul;
- Declarație de recunoaștere a copilului născut în afara căsătoriei, dată de către tată din care să rezulte și numele de familie pe care îl dobândește copilul, la care se anexează consimțământul mamei; în cazul tatălui minor acesta este asistat de reprezentantul legal. Aceste declarații de recunoaștere se pot da în fața ofițerului de stare civilă care înregistrează nașterea, judecătorii, autoritate tutelară, misiuni diplomatice ungare sau la notarul public.

Mențiuni: În cazul copilului născut în afara unei instituții medicale, certificatul medical constatator al nașterii, întocmit pe formular-tip, se completează de către părinți și medicul prezent la naștere, care va trebui să fie semnat și parafat de acesta.

În situația în care unul dintre părinți sau ambii sunt cetățeni străini, mai sunt necesare și următoarele documente:

- pașaportul părintelui cetățean străin/părinților cetățeni străini, respectiv actul de identitate pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene;
- certificatul de căsătorie al părinților copilului și traducerea legalizată a acestuia, dacă părinții sunt căsătoriți; originalul certificatului și traducerea acestuia vor fi apostilate/supralegalizate, după caz; (Menționăm că în relația cu Ungaria, există Acord de recunoaștere a actelor care nu necesită apostilare sau supralegalizare).

- dovadă cu privire la starea civilă a mamei și traducerea legalizată a acesteia, în cazul în care mama este necăsătorită, divorțată sau văduvă.

➤ **Căsătoria:**

În Ungaria, căsătoria se încheie între un bărbat și o femeie prin consimțământul personal și liber al acestora. Căsătoria se încheie în fața oricărui ofițer de stare civilă de pe teritoriul Ungariei. Cei care vor să se căsătorească, vor face personal și împreună declarația de căsătorie, potrivit legii, la primăria unde urmează a se încheia căsătoria. Căsătoria se va încheia în a 31-a zi, de la data depunerii actelor.

Odată cu declarația de căsătorie, se vor prezenta dovezile cerute de lege pentru încheierea căsătoriei, după cum urmează:

- Documentul cu care se face dovada identității;
- Certificatul de naștere;
- Când unul dintre soți (ori ambii) nu se află la prima căsătorie, pe lângă actele precizate mai sus, viitorul soț/ soție va prezenta dovada desfacerii/ încetării căsătoriei anterioare, respectiv:
  - sentință de divorț rămasă irevocabilă/ certificat de divorț administrativ și traducerea legalizată a acestuia;
  - certificat deces al fostului soț și traducerea legalizată a acestuia.
- În situația în care unul dintre soți sau ambii sunt cetățeni străini, este necesar să prezentați o dovadă, care conține datele de identificare al cetățeanului străin, sexul, adresa de domiciliu, starea civilă, cetățenia și faptul că nu există niciun impediment legal cu privire la încheierea căsătoriei, conform legii naționale, împreună cu traducerea legalizată a acestuia.

➤ **Decesul:**

Întocmirea actului de deces se face de ofițerul de stare civilă din cadrul primăriei unității administrativ-teritoriale în a cărei rază s-a produs decesul, în baza unei declarații.



Decesul se declară de către membrii familiei decedatului sau în lipsa acestora, de către conducătorul instituției medicale unde s-a produs decesul sau de către orice persoană care a luat la cunoștință despre deces.

Declararea decesului se face în prima zi lucrătoare de la data încetării din viață a persoanei.

Odată cu declarația de deces, declarantul va depune următoarele acte:

- certificatul medical constatator al decesului, întocmit și semnat de medicul care a făcut constatarea, în care trebuie consemnată cauza decesului;
- actul de identitate al celui decedat;
- certificatul de naștere, dacă declarantul se află în posesia acestuia;
- documente care dovedesc starea civilă al celui decedat, dacă declarantul se află în posesia acestora (certificat de căsătorie, certificatul de deces al fostului soț decedat, sentință de divorț rămasă irevocabilă/ certificat de divorț administrativ).

## **2.4.9 Cum este reglementat transportul?**

### **➤ Autostrăzile**

Datorita poziției geografice, Ungaria joaca un rol important in traficul din Europa, cu un grad considerabil al traficului atât de tranzit cât si local. Autostrăzile din Ungaria (M0: Budapesta inel rutier, M1: Budapesta-Hegyeshalom, M3: Budapesta-Nyiregyhaza/Debrecen, M5: Budapesta- Nadlac, M6: Budapesta-Pecs/Serbia si M7: Budapesta-Croatia/ Slovenia) operează utilizând sistemul taxelor. Taxa de autostrada este stabilită pe diferite tipuri de autovehicul si pe durata diferita.

Informații despre autostrăzi , taxe , trafic, puteți găsi pe următoare site-uri:

[www.autopalya.hu](http://www.autopalya.hu)

[www.utinform.hu](http://www.utinform.hu)

<http://www.police.hu/>

Viteza pe drumurile publice permisa este: 130 km / h pe autostrăzi, 90 km / h pe drumurile publice, si de 50 km / h in zonele rezidențiale.

➤ **Transportul public**

Transportul public local poate fi de asemenea folosit in orașe. Autobuzele sunt disponibile in cele mai multe orașe, in timp ce in Budapesta, Debrecen si Szeged exista de asemenea si o rețea de tramvai. Budapesta are trei linii de metrou, precum si troleibuze. Prețul un bilet valabil pentru orice mijloc de transport in Budapesta este de 350 HUF.

<https://bkk.hu/>

➤ **Calea Ferată**

Serviciile feroviare sunt oferite de către stat prin compania Magyar Államvasutak Rt. (Mav Rt.), iar aceasta forma de călătorie este relativ ieftina. Companiile private Gyor Sopron Ebenfurt opereaza servicii pe anumite linii in nord-vestul a tarii (Sopron, Mosonmagyaróvár, Hegyeshalom). Pentru distante mari, exista de asemenea si o rețea de autocare.

Alte informații puteți găsi pe site-urile companiilor:

<https://mavcsopot.hu/>

➤ **Transportul aerian:**

Ungaria are două aeroporturi internaționale: unul in Budapesta si unul in Debrecen. De la aeroportul din Budapesta, posibilitățile de transfer sunt prin shuttle-ul Aeroportului, taxi sau autobuze din sistemul public de transport.

<https://www.bud.hu/>

## **2.5 Asigurări sociale:**

### **2.5.1 Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?**

#### **2.5.1.1 Prestațiile prevăzute de legea nr 3/1993 privind protecția socială din Ungaria**

##### I. prestații în bani care se acordă în funcție de situația socială a solicitanților

1. ajutor social / rendszeres szociális segély
2. ajutor social pentru suplinirea angajării / foglalkoztatást helyettesítő támogatás
3. ajutor social special pentru vârstnici / időskorúak járadéka
4. ajutor pentru întreținerea locuinței / lakásfenntartási támogatás
5. ajutor social pentru insolvenți / adósságkezelési szolgáltatás
6. ajutor de îngrijire / ápolási díj
7. ajutor de tranziție / átmeneti segély
8. ajutor de deces / temetési segély

##### II. prestații sociale în natură

###### a) in schimbul prestațiilor în bani

1. ajutor pentru întreținerea locuinței / lakásfenntartási támogatás
2. ajutor de tranziție / átmeneti segély
3. ajutor de deces / temetési segély

###### b) prestații în natură

1. funeralii sociale/ köztemetés
2. asistenta socială publică / közgyógyellátás

#### **2.5.1.2 Alte prestații sociale – prevăzute în legi speciale**

1. indemnizație de invaliditate / rokkantsági járadék
2. indemnizație de tranziție / átmeneti járadék
3. indemnizație socială permanentă / rendszeres szociális járadék
4. indemnizațiile persoanelor cu dezabilități / megváltozott munkaképességű személyek ellátásai
5. indemnizația pentru mineri / bányász dolgozók egészségkárosodási járadéka

6. indemnizația personala pentru nevăzători / vakok személyi járadéka
7. sprijin financiar / házastársi pótlék

### **2.5.1.3 Prestații sociale pentru creșterea copiilor prevăzute în legea nr. 84/1998 privind sprijinirea familiilor**

1. alocație maternală / anyasági támogatás
2. Alocație pentru îngrijirea copilului / gyermekgondozási segély
3. ajutor social / családi pótlék
4. ajutor social special / magasabb összegű családi pótlék
5. indemnizație pentru îngrijirea copilului/gyermeknevelési támogatás

Prestațiile prevăzute de legea nr 83/1997 privind asigurările sociale de sănătate.

1. indemnizatie de maternitate / terhességi-gyermekágyi segély
2. indemnizatie de incapacitate temporară de muncă/táppénz
3. indemnizatie pt îngrijirea copilului bolnav / gyermekápolási táppénz
4. indemnizatia pentru creșterea copilului / gyermekgondozási díj

Alte prestații.

1. reducerea timpului de muncă a tatălui / apa munkaidő-kedvezménye
2. concediu suplimentar datorat copiilor / gyermekek után járó pótszabadság
3. alocație familială suplimentara / családi kedvezmény
4. materiale didactice gratuite / ingyenes tankönyvellátás

### **2.5.1.4 Prestațiile prevăzute de legea nr. 31/1997 privind protecția copiilor.**

- a) prestații in bani.
- b) prestații in natură

### **2.5.1.5 Prestațiile prevăzute in legea nr. 81/1997 privind pensiile de stat.**

Pensii.

1. pensie de limita de vârstă
2. pensie parțială / öregségi résznyugdíj
3. pensie anticipată / korhatár előtti ellátás

4. angajarea în muncă a beneficiarilor de pensii / korhatár alatti nyugdíjasok kereső tevékenysége

5. pensie de invaliditate / rokkantsági nyugdíj

6. pensie de invaliditate în caz de accidente / baleseti rokkantsági nyugdíj

#### Pensii de urmaș

1. pensie de urmaș soț – soție / özvegyi nyugdíj

2. pensie de urmaș copii / árvaellátás

3. pensie pentru părinți / szülői nyugdíj

4. indemnizație de urmaș / özvegyi járadék

Detalii puteți găsi pe următorul site:

<https://www.onyf.hu/hu/>

Începând cu data aderării Ungariei la Uniunea Europeană, legislația comunitară în domeniu a devenit direct aplicabilă în Ungaria, în relațiile acesteia cu celelalte State Membre ale Uniunii Europene. Este vorba de Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 și 574/72, până la data de 30 aprilie 2010, înlocuit, începând cu data de 1 mai 2010, de Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și de Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004, acte normative comunitare care prevăd:

- egalitatea de tratament între cetățenii Statelor Membre: acordarea acelorași drepturi și impunerea acelorași obligații de securitate socială între cetățenii proprii și cei ai altor State Membre, care se deplasează în interiorul Uniunii Europene;
- determinarea legislației aplicabile astfel încât o persoană să nu fie supusă, în același timp, mai multor legislații de securitate socială;
- totalizarea perioadelor de asigurare în vederea stabilirii și acordării drepturilor, ceea ce presupune că instituția competentă, la calcularea drepturilor ce îi revin unui lucrător migrant (persoană care și-a desfășurat activitatea în mai multe state ale Uniunii Europene), ia în considerare atât perioadele de asigurare realizate în propriul

stat, cât și perioadele de asigurare echivalente acestora, realizate în celelalte State Membre. Drepturile de pensie se acordă de fiecare instituție competentă sub a cărei legislație persoana a realizat perioade de asigurare, proporțional cu numărul anilor realizați conform acestei legislații;

- exportul prestațiilor, ceea ce presupune dreptul unui lucrător migrant de a beneficia, pe teritoriul statului de domiciliu, de prestațiile dobândite în statele în care și-a desfășurat activitatea.

Lucrătorii migranți se vor supune legislației de securitate socială a statului de destinație și vor fi îndreptățiți la prestațiile de securitate socială prevăzute în această legislație.

Înainte de începerea activității lucrative, angajatorul trebuie să înscrie lucrătorul ca salariat al său la sistemul de securitate socială ungar, urmând să plătească contribuția corespunzătoare începând cu prima zi de lucru și până la încetarea contractului de muncă, inclusiv în perioada de probă.

### **2.5.2 Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?**

➤ Indemnizația de șomaj protejează lucrătorii în cazul în care devin șomeri, lucrătorii care pot și doresc să lucreze, dar își pierd locul de muncă definitiv sau timpul de muncă li se reduce independent de voința lor. Pentru a beneficia de indemnizația de șomaj este necesar să fi cotizat minim 360 de zile în ultimii 3 ani la sistemul de securitate socială ungar. Perioada în care se acordă indemnizație de șomaj diferă în funcție de perioada de timp în care s-a cotizat. (10 zile de stagiu de cotizare corespunde unei zile de ajutor șomaj, dar nu mai mult de 90 zile).

➤ Perioada de șomaj de maximum 90 de zile este deosebit de scurta și în comparație cu celelalte state europene.

➤ In cazul părăsirii teritoriului ungar, pentru a primi în continuare ajutorul de șomaj la care are dreptul în Ungaria, lucrătorul trebuie să anunțe Agenția Națională de Ocupare înaintea plecării și apoi, în termen de 7 zile, să contacteze agenția de ocupare din țara în care se deplasează (în România, Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă – ANOFM:

www.anofm.ro). Conform regulilor europene, in tara de destinație va beneficia de prestațiile de șomaj oferite de statul ungar timp de maxim 3 luni, pe durata cărora sa isi caute activ un loc de muncă.

Alte detalii puteți găsi pe site-ul: <http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=allaskeresoknek>

### **2.5.3 Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?**

Condiția de bază la accesul la sistemul de sănătate publică este ca persoana în cauză să fie asigurată. Legea sănătății din Ungaria prevede cercul asiguraților (ex. persoane angajate in muncă, funcționarii publici etc). Este de subliniat faptul că persoanele care lucrează ca zilieri si după care angajatorii plătesc contribuțiile prevăzute de lege, beneficiază numai de asistenta medicală pe caz de accidente.

Legislația ungara permite accesul la serviciile de asistenta medicală pe baza de contract de asigurare pentru persoanele care nu au statut de asigurat si nici nu beneficiază de serviciile sistemului de sănătate pe alte cai: persoanele adulte - plata a unei contribuții de 50% din salariul minim pe economie (161.000 de Ft), iar persoanele având vârsta de până la 18 ani - plata unei sume de 30% din salariul minim beneficiază de serviciile de asistenta medicală, Cetățenii străini care studiază intr-un institut de învățământ acreditat din Ungaria - plata unei sume de 30% din salariul minim beneficiază de serviciile sistemului de sănătate din Ungaria.

Alte detalii: [www.oep.hu](http://www.oep.hu)

Cardul de sănătate (TAJ kartya) este documentul care atesta statutul de asigurat al persoanei. Acest document conține datele de identificare ale persoanei, respectiv codul de identificare a persoanei in sistemul de sănătate din Ungaria. Este de menționat faptul ca majoritatea punctelor de acordare a prestațiilor de sănătate (spitalele, farmaciile sau medicii de familie sau specialiști) pot verifica online existenta statutului de asigurat pe baza codului de identificare de pe card. <http://www.oep.hu/>

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

#### **➤ Alocațiile familiale**

În conformitate cu articolul 1 al Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, prezentul regulament se aplică resortisanților unuia dintre statele membre, apatrizilor și refugiaților care sunt rezidenți într-un stat membru și care se află sau s-au aflat sub incidența legislației unuia sau mai multor state membre, precum și membrilor de familie și urmașilor acestora.

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

Tipurile prestațiilor familiale:

1. ajutor social (nevelési ellátás / iskoláztatási támogatás)

Ajutor social pentru creșterea copilului (nevelési ellátás)

Ajutor financiar pentru școlarizarea copiilor (iskoláztatási támogatás)

2. Alocație pentru îngrijirea copilului (gyermekgondozási segély)

Se acorda pentru părinți, părintele adoptiv, tutore

- Până la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului,
- În cazul copiilor gemeni până la vârsta de 7 ani,
- În cazul copiilor cu dizabilități până la împlinirea vârstei de 10 ani.
- Cuantumul alocației este egal cu pensia minimă stabilită prin lege (în 2020 este egal cu 28500 HUF indiferent de numărul copiilor)

3. Ajutor financiar pentru creșterea copiilor (gyermeknevelési támogatás)

Se acorda în cazul în care părinții au în familie 3 sau mai mulți copii în îngrijire. Ajutorul se acorda până la împlinirea vârstei de 8 ani a celui mai mic copil.

- Cuantumul alocației este egal cu pensia minimă stabilită prin lege (în 2020 este egal cu 28500 HUF, se plătește 10% contribuție individuală de asigurări sociale de stat, perioada constituie vechime în muncă)



#### 4. Alocație maternală (anyasági támogatás)

Se acordă persoanelor care pe perioada sarcinii se prezintă de cel puțin 4 ori la control medical.

Cuantumul alocației este 225 % din pensia minima stabilita prin lege (in 2020 este in valoare de 64.125 HUF)

Documentele necesare obținerii prestațiilor:

Formularele necesare obținerii prestațiilor pot fi descărcate de pe site-ul Directie Generale de Pensii din Ungaria (<https://cst.onyf.hu/hu/nyomtatv%C3%A1nyok.html> ).

Documente necesare:

- cererea persoanei – se descărca de pe site
- copia actului de identitate a solicitantului
- copia actului de identitate sau pașaportului românesc;
- actul care atesta rezidența membrului de familie după caz
- copia cardului de domiciliu a solicitantului
- copia cardului de asigurat a solicitantului
- copia cardului cu codul de impozitare
- copia certificatelor de naștere
- copia cardurilor de asigurare a copiilor

Prestațiile se acordă integral daca solicitantul si familia au șederea legala in Ungaria si dacă nu primesc prestațiile sociale dintr-un alt stat membru.

Autoritățile ungare procedează la completarea prestațiilor plătite de alt stat membru in cazul in care prestația in Ungaria are o valoare mai mare si un membru de familie are statut de asigurat in Ungaria.

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

În Ungaria, instituția responsabilă pentru derularea operațiunilor referitoare la Formularul E411 este Biroul de Relații Internaționale a Direcției de Prestații Sociale din cadrul Direcției Generale de Pensii. Instituțiile omoloage din România în acest domeniu sunt Agențiile Județene pentru Prestații Sociale la care solicitantul este arondat.

Datele de contact:

Adresa. 1081 Budapest, Fiumei ut 19/a

#### ➤ **Indemnizația de maternitate**

Alocația maternală (anyasagi tamogatas) este o alocație care se acorda după naștere și numai o dată, persoanelor care pe perioada sarcinii se prezintă de cel puțin 4 ori la control medical. Cuantumul alocației este 225 % din pensia minima stabilita prin lege (în 2020, 64.125 HUF). Titularul concediului de maternitate (sarcină/lăuzie) beneficiază de indemnizația pentru concediul de maternitate (Terhességi-gyermekágyi segély TGYÁS) în cazul în care are cel puțin 365 zile de stagiul de cotizare sau stagiul asimilat în ultimele 24 luni anterioare lunii de acordare a concediului medical de sarcina/lăuzie. Cuantumul indemnizației este 70% din salariul mediu lunar.

#### ➤ **Alocațiile de creștere a copilului**

Indemnizația pentru creșterea copilului (Gyermek-gondozási segély (GYES) se acordă părinților, asistentului maternal, tutorelui, părintelui care încă nu a împlinit vârsta de 16 ani, până la împlinirea a 3 ani a copilului sau 10 ani în cazul copilului handicapat. În anumite condiții, și bunicii sau părinții adoptivi pot să beneficieze de aceasta indemnizație. Cuantumul alocației este egal cu pensia minima stabilita prin lege (în 2020 este egal cu 28500 HUF, se plătește 10% contribuție individuala de asigurări sociale de stat, perioada constituie vechime în muncă).

Indemnizația de sprijin pentru creșterea copiilor (Gyermeknevelési támogató GYET) se acorda în cazul în care părinții (neasigurați) au în familie 3 sau mai mulți copii în îngrijire. Ajutorul se acorda până la împlinirea vârstei de 8 ani a celui mai mic copil. Cuantumul

alocației este egal cu pensia minima stabilita prin lege (in 2020 este egal cu 28500 HUF, se plătește 10% contribuție individuala de asigurări sociale de stat, perioada constituie vechime in muncă).

În cazul persoanelor asigurate, indemnizația pentru concediul pentru creșterea copilului (Gyermek-gondozási díj (GYED)) se acorda femeilor care au cel puțin 365 zile de stagiul de cotizare sau stagiul asimilat in ultimele 24 luni anterioare lunii de acordare a concediului pentru creșterea copilului. Se acordă până la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului si reprezintă 70% din media salariilor lunare dar nu mai mult de 70% din două salarii minime pe economie (161.000 Forint in 2020), adica 225.400 forinti.

### **2.5.5 Cum este reglementat sistemul național de pensii?**

#### **➤ Pensii de limită de vârstă:**

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

Vârsta standard de pensionare pentru persoanele care s-au născut înainte de 01.01.1952 este de 62 de ani, atât pentru femei cât si pentru bărbați. Din data de 01.01.2010, vârsta standard de pensionare crește treptat de la 62 de ani la 65 de ani, după cum urmează:

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

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

Poate să beneficieze de pensie parțială persoana care nu îndeplinește condiția de stagiul minim de cotizare de 20 de ani, dar are totuși un stagiul de cel puțin 15 ani activitate, a

împlinit vârsta standard de pensionare și nu are statut de asigurat nici în Ungaria și nici în străinătate.

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

➤ **Pensia de invaliditate pe caz de accident de muncă sau boală profesională:**

Se acordă persoanelor care au suferit o diminuare a capacității de muncă mai mare de 13% și nu beneficiază de alte indemnizații de invaliditate acordate persoanelor cu capacitate de muncă diminuată.

➤ **Pensia de urmaș:**

Poate să beneficieze de pensie de urmaș aceea persoană al cărei soț supraviețuitor a fost pensionar și a decedat ulterior sau al cărei soț supraviețuitor a decedat și îndeplinea următoarele condiții:

- înainte să împlinească vârsta de 22 de ani, și a realizat cel puțin 2 ani de stagiul de cotizare sau
- a avut vârsta între 22 și 25 de ani și a realizat un stagiul de cotizare de 4 ani
- a avut vârsta între 25 și 30 de ani și a realizat un stagiul de cotizare de 6 ani
- a avut vârsta între 30 și 35 de ani și a realizat un stagiul de cotizare de 8 ani
- a avut vârsta între 34 și 45 de ani și a realizat un stagiul de cotizare de 10 ani
- a avut vârsta între 45 și 55 de ani și a realizat un stagiul de cotizare de 15 ani

Pensia de urmaș în cazul copiilor se plătește până la împlinirea vârstei de 16 ani sau până la vârsta de 25 de ani, dacă copilul urmează cursurile unui institut de învățământ acreditat la zi.

Alte detalii referitoare la pensii puteți găsi pe siteul Direcției Generale de Pensii din Ungaria:  
<https://tes.allamkinestar.gov.hu/>

### **2.5.6 Care sunt prevederile privind formularele electronice?**

- Cele mai importante formulare E sunt:
  - **seria E 100** - pentru detașări în străinătate și drepturi la prestații de sănătate și de maternitate; sunt eliberate de Casa Națională de Pensii Publice (CNPP) și de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS), în funcție de situație;
  - **seria E 200** - pentru calculul și plata pensiilor; sunt eliberate de Casele Județene de Pensii respectiv Casa de Pensii a Municipiului București (CJP/CPMB) după caz;
  - **seria E 300** - pentru dreptul la prestații de șomaj; sunt eliberate de Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) respectiv Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București, după caz.
  - **seria E 400** - pentru diverse prestații familiale; sunt eliberate, în funcție de conținut, de Agențiile Județene/Municipală pentru Plăți și Inspecție Socială, de Serviciile de evidență a persoanelor din cadrul primăriilor, de unitățile școlare unde învață copiii lucrătorului, de Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Județeană.

### **2.5.7 Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?**

Cardul European de Asigurări Sociale de Sănătate este documentul care conferă titularului dreptul de a beneficia de asistența medicală necesară în cursul unei șederi temporare într-un stat membru al Uniunii Europene.

Cardul european se eliberează asiguratului numai în situația deplasării acestuia pentru ședere temporară într-un stat membru al Uniunii Europene, putând fi utilizat de către asigurații din sistemul de asigurări sociale de sănătate din Ungaria numai pe teritoriul Uniunii Europene. Prin ședere temporară se înțelege deplasarea unei persoane în unul dintre statele membre ale

Uniunii Europene pentru motive turistice, profesionale, familiale sau pentru studii, pentru o perioada de timp de cel mult 6 luni. În vederea eliberării cardului, persoana asigurata va depune la casa de asigurări de sănătate la care este luată in evidenta o cerere si documente care să ateste calitatea de asigurat. In cazul pierderii cardului, contravaloarea eliberarii unui nou card european de asigurari de sănătate este de 3.000 Forint.

Cardul European se eliberează in termen de 30 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii la casa de asigurări de sănătate. In cazul in care circumstanțe excepționale împiedica eliberarea Cardului European, casa de asigurări de sănătate va elibera un certificat provizoriu de înlocuire a cardului. Valabilitatea certificatului provizoriu de înlocuire a cardului european de sănătate este de 90 zile

Perioada de valabilitate a Cardului european este de 36 luni de la data emiterii.

Serviciile medicale acordate in baza cardului european nu trebuie sa depășească ceea ce este necesar din punct de vedere medical in timpul șederii temporare in statul membru al Uniunii Europene. Aceste servicii se acorda asiguraților romani in conformitate cu legislația statului membru al Uniunii Europene in care se deplasează titularul Cardului european.

Cardul nu acoperă situația in care persoana asigurata se deplasează in UE cu scopul de a beneficia de tratament medical.

Titularii Cardului European emis de unul dintre statele membre ale Uniunii Europene, in perioada de valabilitate a cardului, beneficiază de servicii medicale in România in aceleași condiții ca si persoanele asigurate in cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate din tara noastră. In acest sens, furnizorii de servicii medicale aflați in relații contractuale cu casele de asigurări de sănătate au obligația de a acorda asistenta medicala necesara, urmând a evidenția si raporta distinct caselor de asigurări sociale de sănătate serviciile medicale acordate pentru aceste categorii de persoane.

<http://www.oep.hu/>

### **3 Informații despre libera circulație a lucrătorilor in spațiul comunitar**

#### **3.1 Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România**

De la 01.01.2009, angajarea in muncă a cetățenilor români se face fără nici o restricție, în condiții similare cetățenilor ungari.

### **3.2 Detașarea**

Angajatorii care intenționează să dispună detașarea unor angajați trebuie să respecte prevederile Regulamentului (CE) nr. 883/2004 și pe cele ale Regulamentului (CE) nr. 987/2009.

Conform documentelor amintite, salariatul detașat se poate supune legislației unui singur stat membru. Potrivit art. 12 din Regulamentul 883, salariatul detașat în alt stat membru pentru a lucra pentru angajator continuă să fie supus legislației statului din care a fost detașat, dacă perioada activității nu depășește 24 de luni și acesta nu a fost trimis să înlocuiască o altă persoană.

În cazul în care aceste două condiții nu sunt îndeplinite, pentru ca salariatul să rămână supus legislației de securitate socială din statul inițial, este necesară obținerea de către angajator a formularului A1, document ce face dovada plății contribuțiilor în străinătate.

Instituția competentă în Ungaria cu eliberarea documentelor de detașare a formularelor europene necesare este Casa Națională de Sănătate (Országos Egészségügyi Pénztár). Alte date pe site-ul instituției [www.oep.hu](http://www.oep.hu)

### **3.3 De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?**

Site-uri utile pentru cei care caută un loc de muncă în Ungaria:

<https://www.munka.hu/>

<http://allasajanlat.lap.hu/>