

GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN REPUBLICA IRLANDA

Cuprins:

I Informații privind piața muncii

1. Unde se găsesc posturi vacante?

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor

A. Găsirea unui loc de muncă:

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

B. Mutarea în altă țară:

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

C. Condiții de muncă:

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

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

D. Condiții de viață:

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

E. Asigurări sociale și asigurări:

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

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

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

Republica Irlanda

I Informații privind piața muncii din Irlanda

1. Unde se găsesc posturi vacante?

Majoritatea locurilor de muncă vacante sunt în capitala Dublin, unde sunt concentrate foarte multe companii multinaționale (multe din domeniul IT) și în principalele orașe irlandeze, Cork, Galway și Limerick. În ceea ce privește metoda de identificare a unui loc de muncă în funcție de pregătirea profesională, zona de interes, salariu, puteți accesa motorul de căutare pus la dispoziție de Departamentul pentru Protecție Socială din Irlanda, prin consultarea site-ului web:

<http://jobseeker.fas.ie/>.

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Irlandei

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă?

Pentru găsirea unui loc de muncă în Irlanda puteți contacta:

În România:

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

Atenție! Dacă decideți să apelați la o societate comercială ce are ca activitate principală „selecția și plasarea forței de muncă”, solicitanții locurilor de muncă din străinătate trebuie să se adreseze inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia societatea își are sediul și în vederea solicitării de informații referitoare la:

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

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

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

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

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

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

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

În Irlanda:

Dacă vă mutați în Irlanda sau dacă vă gândiți să vă schimbați locul aici, probabil că găsirea unei slujbe va fi una din prioritățile dumneavoastră. Vă sfătuim să aveți stabilit un loc de muncă și poate o locuință înainte de călătoria dumneavoastră, dar asta nu este o cerință.

Locurile de muncă vacante din Irlanda pot fi vizualizate în detaliu la orice serviciu de ocupare a forței de muncă, lista fiind disponibilă pe site-ul web al DSP www.welfare.ie. De asemenea, există o secțiune dedicată persoanelor în căutarea unui loc de muncă în Irlanda (Jobseekers) și locuri de muncă disponibile.

Dacă intenționați să vă mutați în Irlanda, ar fi bine să vă informați mai întâi despre oportunitățile disponibile aici, ratele medii legate de probleme de plată și impozite și să vă asigurați că nu există restricții care v-ar împiedica să lucrați aici.

Înainte de a pleca din România, este recomandabil să verificați oportunitățile existente pe piața muncii din Irlanda și să solicitați informații și din partea consilierilor EURES din cadrul Agenției de Ocupare a Forței de Muncă din județul în care vă aflați.

La sosirea în Irlanda, unul din primele puncte de contact pentru a obține asistență în vederea identificării unui loc de muncă și pentru alte informații referitoare la condițiile de viață și muncă în Irlanda, va fi **Departamentul pentru Protecție Socială (DSP)** în subordinea căruia se afla serviciile de ocupare locale. Cetățenii din statele Spațiului Economic European au acces gratuit la serviciile oferite de către Serviciul de ocupare a forței de muncă din Irlanda.

Serviciile publice de ocupare aflate în subordinea Departamentului pentru Protecție Socială și unde puteți solicita sprijin pentru identificarea unui loc de muncă:

- **centrele INTREO** - care vă ajută cu locuri de muncă și completarea veniturilor. Acesta este un serviciu personalizat, în funcție de nevoile individuale, inclusiv prin consiliere privind educația, formarea profesională și oportunități de dezvoltare personală, asistență în căutarea unui loc de muncă. Centrele INTREO în funcție de zona de domiciliu pot fi accesate la: <http://www.welfare.ie/en/Pages/Intreo---Contact-Information.aspx>.
- **Serviciile de ocupare** - sprijină accesul pe piața forței de muncă la nivel local, regional și național și asistă angajatorii care sunt în căutarea unor angajați pentru ocuparea locurilor de muncă vacante. Lista serviciilor publice de ocupare poate fi accesată la: <http://www.welfare.ie/en/Pages/Employment-Services-Offices.aspx>.

Locurile de muncă vacante din Irlanda pot fi vizualizate în detaliu la orice serviciu de ocupare a forței de muncă, lista fiind disponibilă pe site-ul web al DSP:

<http://www.welfare.ie/en/Pages/Find-a-Job.aspx> unde există o secțiune dedicată persoanelor în căutarea unui loc de muncă în Irlanda (Jobseekers) și locuri de muncă disponibile.

Agențiile de recrutare oferă o gamă largă de oportunități de angajare – de la locuri de muncă ocazionale la calificări specializate. Agențiile private de recrutare a forței de muncă nu pot condiționa înregistrarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă de plata unui comision. Pentru a funcționa, toate agențiile trebuie să fie autorizate de către Departamentul pentru Muncă, Întreprinderi și Inovație.

Datele de contact ale agențiilor private de ocupare a forței de muncă sunt publicate în Pagini Aurii la secțiunea "Agenții de ocupare a forței de muncă", sau la adresa www.goldenpages.ie, precum și pe website-ul Federației Naționale a companiilor din domeniul recrutării - National Recruitment Federation: www.nrf.ie.

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**, (dacă este preferabil într-o anumită limbă), care vor fi înaintate angajatorului în cauză. În acest sens, poate fi folosit modelul Europass de CV, disponibil în limba engleză și care poate fi descărcat accesând: <http://europass.cedefop.europa.eu/>.

Atunci când depuneți o cerere pentru un loc de muncă în Irlanda trebuie să aveți și exemplarele originale ale calificărilor dumneavoastră și copii oficiale ale acestora în limba engleză. Puteți depune o cerere pentru recunoașterea calificării dumneavoastră în Irlanda prin intermediul unui Formular de cerere privind Recunoașterea Calificărilor-Irlanda (<http://www.qualificationsrecognition.ie/documents/ORIApplicationForm.pdf>).

Dacă vă aflați în căutarea unui loc de muncă în Irlanda, agenția de recrutare și publicitate pentru locuri de muncă vă va consilia cu privire la modul în care să depuneți cereri pentru un loc de muncă.

B. Mutarea pe teritoriul Irlandei

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

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

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

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

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

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

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

În cazul Irlandei, există reglementări vamale privind importul de bunuri interzise sau restricționate și ofițerii vamali au puterea de a efectua percheziții în bagajele celor care călătoresc în Irlanda.

Pentru mai multe informații consultați: <http://www.revenue.ie/en/customs/businesses/importing/>

2. Cum se poate obține o locuință în Irlanda?

Este de preferat să rezolvați problema găsirii unei locuințe înainte de sosirea în Irlanda (unde închirierea unei locuințe este destul de costisitoare), chiar dacă numai pentru primele zile ale sederii dv. Aranjați din timp să stați la prieteni sau rezervați-va loc la un hotel sau cămin pentru a avea timp să analizați mai multe oferte și să vă acomodați cu situația cazării în zona în care planificați să locuiți.

Dacă vă gândiți să cumpărați o casă, trebuie să fiți la curent cu tendințele preturilor din această țară, cu procesele prin care sunt cumpărate și vândute casele și costurile inițiale pe care aceste procese le presupun.

Închirierea unei locuințe poate îmbraca mai multe forme. Veti putea alege între mai multe case, apartamente, camere, locuințe la comun și garsoniere, în funcție de necesitățile și bugetul Dv. Va trebui să fii la curent cu modalitățile prin care se fac anunțurile și închirierile, precum și cu drepturile și responsabilitățile dumneavoastră de chirias.

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

Fie că sunteți părinte, student sau un adult care dorește să-și continue studiile, este util să vă familiarizați cu sistemul educațional din Irlanda. Indiferent de domeniul de învățământ pe care doriți să îl urmați dumneavoastră sau îl urmeze copilul dumneavoastră, este important să aflați cât mai multe posibil cu privire la opțiunile care vă sunt oferite. Ministerul Educației și Competențelor (Department of Education and Skills) publică informații privind învățământul pe site-ul său web www.education.ie.

În Irlanda învățământul este obligatoriu pentru copiii cu vârste cuprinse între 6 și 16 ani sau până la finalizarea a trei ani de studii în cadrul nivelului secundar de învățământ. Sistemul de învățământ din Irlanda este compus din nivelul primar, secundar și cel terțiar.

Educația preșcolară este asigurată de obicei de organizații sau furnizori privați care oferă servicii de îngrijire a copiilor. Departamentul pentru Educație și Competențe a introdus Programul „Începutul Timpuriu” (the Early Start) care se adresează copiilor aflați în situații de risc.

Toți copiii din Irlanda au dreptul la învățământ gratuit primar și post-primar. Majoritatea școlilor primare sunt finanțate de stat, ceea ce înseamnă că nu va trebui să plătiți taxe anuale pentru educația copilului dumneavoastră. În practică însă, de cele mai multe ori, școlile colectează fonduri pentru facilități suplimentare precum calculatoare, echipamente sportive sau pentru alte îmbunătățiri care pot deveni necesare. În consecință, în astfel de situații vi se poate cere să faceți contribuții sau să participați la strângerea de fonduri pentru școală, însă participarea dumneavoastră la aceste activități este voluntară. Școlile finanțate de stat nu vă pot cere să faceți contribuții. Este important de remarcat totuși faptul că părinții vor trebui să achiziționeze uniforme și vor suporta celelalte costuri individuale asociate (de exemplu, manuale și excursii școlare).

Dacă veți decide să înscrieți copilul la o școală privată, în acest caz va trebui să achitați taxele anuale de școlarizare. Acestea pot varia considerabil de la o școală la alta de aceea este recomandabil să contactați anticipat unitățile școlare pentru a obține informații cu privire la taxele și celelalte costuri aferente.

Învățământul primar

Înscrierea copiilor în învățământul primar nu este obligatorie până la vârsta de șase ani, însă, de obicei, copiii încep școala în luna septembrie de după împlinirea vârstei de patru ani. Copiii de patru și cinci de ani vor fi înscriși în clase speciale.

Învățământul primar este format din școli primare finanțate de stat (sau școli naționale), școli speciale și școli primare particulare. Școlile finanțate de stat includ școlile religioase, multi și interconfesionale precum și școlile cu predare în limba irlandeză (Gaelscoileanna).

Deși aveți libertatea de a vă înscrie copilul la orice școală din Irlanda, puteți constata că școala pe care o preferați nu poate accepta cererea dumneavoastră. Acest lucru se poate datora faptului că toate locurile disponibile au fost deja ocupate sau sunt acordate în conformitate cu o serie de criterii stabilite prin politica internă de admitere a școlii. Fiecare școală deține o politică de admitere a copiilor la cursurile sale, aceste criterii trebuind să fie puse la dispoziția tuturor persoanelor interesate. În consecință, este important să vă informați în avans cu privire la criteriile de admitere utilizate de școlile de care sunteți interesat.

Învățământul secundar

Nivelul secundar de învățământ este organizat prin intermediul mai multor tipuri de școli post-primare: școli secundare, vocaționale, comunitare, școli multilaterale. Al doilea nivel de educație constă dintr-un ciclu de trei ani de juniorat urmat de doi sau trei ani de seniorat, aceasta dacă se urmează sau nu anul de tranziție, în urma examinării pentru Diploma de Juniorat (Junior Certificate).

Anul de tranziție este oferit de unele școli post-primare, putând fi opțional sau obligatoriu, în funcție de fiecare școală.

Lista școlilor care funcționează în fiecare structură teritorială a Irlandei poate fi consultată pe website-ul Departamentului pentru Educație și Competențe: www.education.ie.

Înainte de a vă înscrie copilul la cursurile unei școli este recomandabil să obțineți cât mai multe informații cu privire la școlile de care sunteți interesat. Unitățile școlare pot varia foarte mult între ele în ceea ce privește în modul în care funcționează și accentul pe care îl pun pe diferite domenii, precum examenele, disciplinele sportive, artă, dezvoltarea personală, religia, afacerile sociale, limbile europene și dobândirea aptitudinilor practice. Ca și în școlile primare, pentru a obține un loc în cadrul școlilor secundare, trebuie să contactați cât mai curând posibil școlile care prezintă un interes pentru dumneavoastră în vederea obținerii de informații cu privire la criteriile de admitere.

Învățământul terțiar

Al treilea nivel de învățământ este format din învățământul superior și educația continuă.

Învățământul superior cuprinde cursurile organizate de universități, institute de tehnologie și colegii, care beneficiază de finanțare substanțială din partea statului. Există, de asemenea, un număr de colegii private care oferă programe de învățământ la nivel terțiar. Accesul la învățământul superior pentru studenții care au finalizat învățământul post-primar este condiționat de Certificatul de Absolvire (Leaving Certificate), obținut în urma examinării finale de la sfârșitul învățământului secundar.

Oficiul Central pentru Înscrieri (Central Applications Office) este structura națională prin care se realizează înscrierile la instituțiile de învățământ superior. Puteți solicita un loc în învățământul superior prin transmiterea unei cereri către Oficiul Central pentru Înscrieri la anumite date prestabilite în fiecare an. Mai multe informații privind această procedură pot fi obținute pe website-ul lor la www.cao.ie.

Există și alte căi de acces în învățământul terțiar pentru anumite categorii de absolvenți, de exemplu pentru studenții seniori sau cei care doresc să urmeze cursurile instituțiilor care nu utilizează serviciile Oficiului Central. În această situație este recomandabilă contactarea instituțiilor de învățământ pentru a primi informații cu privire la procesul de înscriere aplicabil.

Unele cursuri au cerințe specifice de admitere, astfel că cei care intenționează să devină studenți ar trebui să verifice website-ul Biroului Central pentru Înscrieri sau să contacteze instituțiile de învățământ pentru a cunoaște cerințele exacte ale cursului pe care doresc să îl urmeze.

Educația continuă se referă la cursuri organizate după nivelul post-primar, însă nu în colegii de învățământ superior / universități / institute de tehnologie. Acest tip de învățământ cuprinde o gamă largă de cursuri, de la cursuri serale de învățământ pentru adulți, până la cursuri pentru cei care au obținut diploma de absolvire. Programele finanțate de stat la acest nivel sunt acreditate la niveluri de la 1 la 6 în Cadrul Național pentru Calificări.

În conformitate cu prevederile „Inițiativei privind accesul gratuit la învățământ” (Free Fees Initiative) Departamentul de Finanțe suportă taxele de școlarizare pentru studenții eligibili, care urmează cursuri de învățământ superior cu program normal.

Principalele condiții de eligibilitate pentru studenți sunt:

- a) să nu fi urmat anterior cursuri de învățământ la acest nivel;
- b) să dețină cetățenia unui stat membru al Uniunii Europene;
- c) să fi avut rezidența obișnuită într-un stat membru al Uniunii Europene pentru cel puțin trei ani din ultimii cinci ani anterior datei admiterii la un curs aprobat de nivel superior.

Procedurile de evaluare a eligibilității la învățământul superior gratuit sunt derulate de instituțiile de învățământ.

Există o serie de diferențe în ceea ce privește criteriile de eligibilitate pentru învățământul superior gratuit și criteriile în baza cărora instituțiile de învățământ superior stabilesc taxele de școlarizare pentru cei care nu îndeplinesc condițiile de eligibilitate pentru învățământul în regim gratuit. Instituțiile de învățământ superior sunt organisme autonome și, ca atare, pot determina nivelul taxelor percepute în cazul în care studenții nu beneficiază de gratuitate.

Anumite facilități fiscale sunt aplicabile în cazul taxelor de școlarizare pentru cursuri aprobate organizate de instituții de învățământ superior, inclusiv pentru cursurile universitare și postuniversitare organizate în alte state membre ale Uniunii Europene sau în afara acestui spațiu.

Cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene care au absolvit învățământul post-primar într-un stat membru, dar care nu au locuit într-un stat membru timp de 3 ani din ultimii 5 ani anterior începerii unui program de studii la nivel terțiar, pot beneficia în anumite situații de taxele aplicabile în mod obișnuit cetățenilor Uniunii Europene. În acest caz însă, instituțiile de învățământ vor decide în baza propriilor criterii nivelul taxelor percepute.

Studenții pot fi, de asemenea, eligibili pentru programele de împrumuturi pentru învățământul superior sau pentru alte tipuri de asistență. Autoritatea responsabilă cu organizarea sistemului de învățământ în Irlanda este Departamentul pentru Educație și Competențe: www.education.ie.

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

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

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

➤ Înmatricularea automobilului în Irlanda

Toate autovehiculele și vehiculele introduse în Irlanda fac obiectul aplicării Impozitului pentru Înregistrarea Vehiculului (Vehicle Registration Tax - VRT) și trebuie înregistrate la Inspectorii fiscali (Revenue Commissioners). Dacă vă mutați în Irlanda sau locuiți deja aici și importați o mașină sau un alt vehicul, va trebui să realizați trei lucruri înainte de a putea conduce vehiculul dumneavoastră în Irlanda:

- Să achitați Impozitul pentru Înregistrarea Vehiculului (Vehicle Registration Tax - VRT) (cu excepția cazului în care faceți obiectul unei degrevări)
- Să dețineți asigurare auto

- Să achitați impozitul auto

Toți automobiliștii trebuie să dețină asupra lor, în orice moment, un permis de conducere valabil atunci când conduc în Irlanda..

Trebuie să vă înmatriculați mașina și să plătiți VRT la un centru NCTS - National Car Testing Service. Mașina dumneavoastră va fi examinată pentru a vă asigura că plățiți VRT corespunzător. Suma VRT plătită se stabilește pe baza procentului de prețului retail recomandat, care include toate taxele.

Dacă introduceți un vehicul în Irlanda din străinătate, trebuie să aveți dovada identității lui și alte documente specificate pentru a înmatricula și plăti VRT. Lista documentației necesare se află pe website-ul autorității fiscale (<http://www.revenue.ie/en/tax/vrt/purchase-car-abroad.html>)

În decurs de 7 zile de la introducerea vehiculului în Irlanda, dumneavoastră trebuie să vă faceți o programare la NCTS pentru inspecție. La inspecție, vehiculul va fi verificat în scopul evaluării conformității caracteristicilor sale cu documentația de înregistrare. Veți plăti VRT-ul perceput ulterior inspecției vehiculului dumneavoastră la centrul NCTS. Procesul de înmatriculare trebuie completat în decurs de 30 de zile de la sosirea vehiculului în Irlanda.

De îndată ce vehiculul a fost înregistrat de către Inspectorii Fiscali, iar VRT-ul a fost achitat, dumneavoastră (sau dealer-ul dumneavoastră auto) veți/va primi:

- chitanță pentru VRT-ul plătit indicând numărul de înmatriculare atribuit autoturismului dumneavoastră
- Un Formular RF 100 spre a fi utilizat atunci când depuneți cererea pentru impozitul auto.

Trebuie să afișați numărul de înmatriculare în termen de 3 zile. Neafișarea noului număr de înmatriculare reprezintă o infracțiune și puteți face obiectul unei amenzi aplicate de către An Garda Síochána (Poliția din Irlanda). Puteți obține plăcuțele de înmatriculare a vehiculului de la orice dealer auto. Plăcuțele de înmatriculare personalizate/mineralogice personalizate sunt ilegale. Certificatul de înmatriculare al vehiculului vă este emis de către Ministerul Transportului. Acesta vă va fi expediat prin poștă după ce ați depus o cerere la oficiul local de impozite auto de care aparțineți pentru a plăti impozitul auto pentru vehiculul dumneavoastră - a se vedea în cele de mai jos.

➤ **Asigurarea mașinii**

În Irlanda, este o obligație legală să dețineți asigurare auto dacă doriți să conduceți o mașină într-un loc public și trebuie să prezentați un Certificat de Asigurare valabil pentru a plăti impozitul auto. În Irlanda a nu deține o asigurare auto atunci când conduceți este o contravenție foarte gravă în urma căreia conducătorii auto vor primi amenzi, puncte de penalizare și își pot pierde permisul

de conducere. Un factor care crește suplimentar costul asigurării îl reprezintă poziționarea volanului pe partea stângă, în cazul în care intenționați să vă aduceți mașina din România.

Pentru mai multe detalii consultați:

http://www.citizensinformation.ie/ro/travel_and_recreation/motoring_1/motor_tax_and_insurance/motor_insurance.html

➤ **Plata taxelor**

Importarea și deținerea unei mașini în Irlanda implică anumite costuri: plata unei taxe de primă înmatriculare în Irlanda (VRT), plata impozitului pe mașină, plata TVA și asigurarea auto.

Taxa pentru Înmatricularea Autovehiculului (Vehicle Registration Tax - VRT) este o taxă pe care trebuie să o plătiți în momentul primei înmatriculări a unui autovehicul în Irlanda. Dacă ați importat un vehicul, trebuie să achitați VRT și să primiți certificatul de înmatriculare al vehiculului în care este indicat faptul că ați achitat VRT. Orice întârziere în înmatricularea vehiculului dumneavoastră sau achitarea Taxei pentru Înmatricularea Vehiculului vă face pasibil de plata unor penalități substanțiale – inclusiv confiscarea vehiculului dumneavoastră și urmărirea în justiție.

Dacă importați o mașină nouă dintr-un alt stat UE, de obicei, trebuie să plătiți **TVA (Taxa pe valoarea adăugată)**, atunci când înregistrați mașina. O mașină nouă înseamnă o mașină care funcționează de maximum 6 luni sau care a fost condusă cel mult 6.000 de kilometri. TVA-ul este plătit chiar și în cazul în care ați achitat TVA-ul în cealaltă țară.

Este o condiție legală în Irlanda să plătiți un **impozit auto** dacă doriți să conduceți mașina într-un loc public. Impozitul auto este o plată impusă de Guvern asupra anumitor vehicule cu motor. Impozitul auto este perceput de autoritatea locală în numele Guvernului. Valoarea impozitului auto pe care îl plătiți depinde direct proporțional de capacitatea motorului vehiculului dumneavoastră. Nu doar plata impozitului este obligatorie, ci și să faceți dovada faptului că ați plătit, prin afișarea unei rovinei curente pe parbrizul mașinii dumneavoastră. Neafișarea rovinei este considerată contravenție auto și se va solda cu o fixă taxă amendă de €65.

Permisul auto

Pentru a aplica pentru un permis de conducere, trebuie să fiți rezident în mod obișnuit în Irlanda. Sunteți considerat astfel dacă, datorită legăturilor personale sau profesionale, în mod obișnuit locuiți în Irlanda cel puțin 185 de zile în fiecare an calendaristic. Dacă aveți un permis de conducere irlandez, acesta este acceptat pentru a fi folosit sau schimbat în toate celelalte state membre UE/SEE. Aveți dreptul să aplicați pentru un permis de conducere dacă:

- Ați trecut recent un test de conducere
- Dețineți un permis de conducere care va expira în interval de 3 luni și doriți să îl reînnoiți

- Ați deținut un permis de conducere care a expirat acum mai puțin de 10 ani și doriți să îl reînnoiți
- Dețineți un permis de conducere și doriți să aveți o categorie suplimentară de vehicule adăugată pe acesta și nu este necesar un test de conducere
- Doriți să schimbați un permis de conducere valabil în prezent emis de un alt stat membru UE sau un alt "stat recunoscut"

În Irlanda se poate circula cu permisul auto românesc, atâta timp cât acesta este valabil. Acesta poate fi preschimbat cu un permis irlandez înainte de expirarea acestuia.

Pentru mai multe detalii consultați:

<http://www.rsa.ie/en/RSA/Licensed-Drivers/Driving-licence/holders-of-foreign-licenses/>

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

De la 1 ianuarie 2007, odată cu aderarea României la Uniunea Europeană, cetățenilor români le sunt aplicabile prevederile Directivei 2004/38 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora. De la acea dată, cetățenii români au aceleași drepturi de acces și de rezidență pe teritoriul Irlandei, ca și cetățenii celorlalte state membre ale Uniunii Europene, cu excepția accesului pe piața forței de muncă.

De la 1 ianuarie 2007, cetățenii români nu au nevoie de vize pentru a intra în Irlanda. Cetățenii români, ca și resortisanții celorlalte state membre ale Uniunii Europene, trebuie să prezinte la frontieră pașaportul sau cartea de identitate pentru a fi admiși pe teritoriul Irlandei.

Similar reglementărilor care există și în alte state membre ale Uniunii Europene, nu este necesar ca cetățenii români să își înregistreze prezența în acest stat. Acest lucru se aplică atât pentru cei nou veniți și pentru cei deja prezenți în Irlanda. În consecință, nu va trebui să plătiți taxe pentru a vă exercita dreptul de ședere pe teritoriul Irlandei.

Membrii de familie ai cetățenilor români care nu sunt cetățeni aparținând Spațiului Economic European, trebuie să se înregistreze în cazul în care intenționează să rămână în Irlanda pentru o perioadă mai mare de 3 luni.

Cetățenii români au dreptul de a sta pe teritoriul Irlandei o perioadă de maxim trei luni, fără nici o condiție sau formalitate de îndeplinit, dacă dețin un document de identitate în curs de valabilitate (carte de identitate / pașaport). Totodată, de acest drept beneficiază și membrii de familie ai cetățeanului român care îl însoțesc și nu au cetățenia unui stat membru UE, au un pașaport valabil și viza de intrare în Irlanda, atunci când este cazul. Pentru a vă exercita dreptul de ședere pentru perioade mai lungi de 3 luni, va trebui să vă aflați în una din următoarele situații:

1. Aveți un loc de muncă sau desfășurați o activitate independentă;

2. Dispuneți de suficiente resurse pentru a vă întreține pe dumneavoastră precum și pe membrii dumneavoastră de familie și aveți o asigurare medicală cuprinzătoare pentru dvs. și pentru membrii de familie care vă însoțesc;
3. Urmați cursurile unei instituții de învățământ recunoscute din Irlanda (inclusiv cursuri de formare profesională) și posedați o asigurare medicală cuprinzătoare pentru dvs. și pentru membrii de familie care vă însoțesc;
4. Sunteți membru de familie care însoțește sau se alătură unui cetățean al Uniunii Europene care îndeplinește una sau mai multe din condițiile prevăzute la punctele 1, 2 sau 3.

Informații suplimentare privind dreptul dumneavoastră de ședere pe teritoriul Irlandei pot fi obținute contactând Serviciul pentru Imigrație și Naturalizare al Ministerului Justiției și Egalității:

Department of Justice and Equality
Irish Naturalisation and Immigration Service
13/14 Burgh Quay
Dublin 2
Ireland
Email: eutreatyrights@justice.ie.

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

➤ Înainte de a pleca din România asigurați-vă că:

- Ați luat pașaportului sau cartea de identitate și acestea sunt în perioada de valabilitate;
- Ați primit contractul de muncă sau o informare scrisă detaliată cu privire la condițiile de muncă și ați înțeles prevederile acestora;
- Dispuneți de cazare în zona către care vă îndreptați;
- Ați obținut Cardul European de Asigurări de Sănătate, o asigurare medicală pentru situații de urgență sau o asigurare medicală în regim privat (opțional);
- Dispuneți de suficiente resurse pentru a vă întreține până la data la care veți primi salariul sau pentru a vă întoarce în România dacă acest lucru poate deveni necesar;
- Ați obținut formularele europene pentru asigurările sociale sau de sănătate;
- Aveți cunoștințe adecvate de limba engleză;

- Ați luat cu dumneavoastră copii după documente utile precum CV, pașaport, diplome etc.;
- Aveți traduceri autorizate în limba engleză ale diplomelor de studii sau ale celorlalte certificate care atestă calificările pe care le dețineți;
- Ați obținut recunoașterea diplomelor și a calificărilor dumneavoastră.

Totodată, asigurați-vă că sunteți informat cu privire la :

- condițiile de securitate socială și de acces la serviciile medicale din Irlanda;
- cumularea perioadelor de asigurare și modul în care puteți obține prestații sociale dacă ați lucrat în mai multe state membre ale Uniunii Europene;
- modul în care puteți beneficia de transferul în Irlanda al alocației pentru șomaj pe care o primiți în România în situația în care nu aveți un loc de muncă;
- sistemul de impunere a veniturilor aplicabil în Irlanda.

Dacă aveți neclarități cu privire la aceste aspecte contactați agenția pentru ocuparea forței de muncă din județul în care locuiți.

➤ **La sosirea în Irlanda:**

- contactați structurile locale ale Departamentului pentru Protecție Socială (www.welfare.ie) pentru a vă fi emis Numărul Individual pentru Serviciile Publice (Numărul PPS);
- deschideți un cont bancar care vă va fi necesar pentru încasarea salariului;
- completați formularul 12A pentru a obține un certificat pentru credite fiscale (Tax Credits), pe care îl veți depune la autoritățile fiscale din zona în care locuiți (www.revenue.ie).

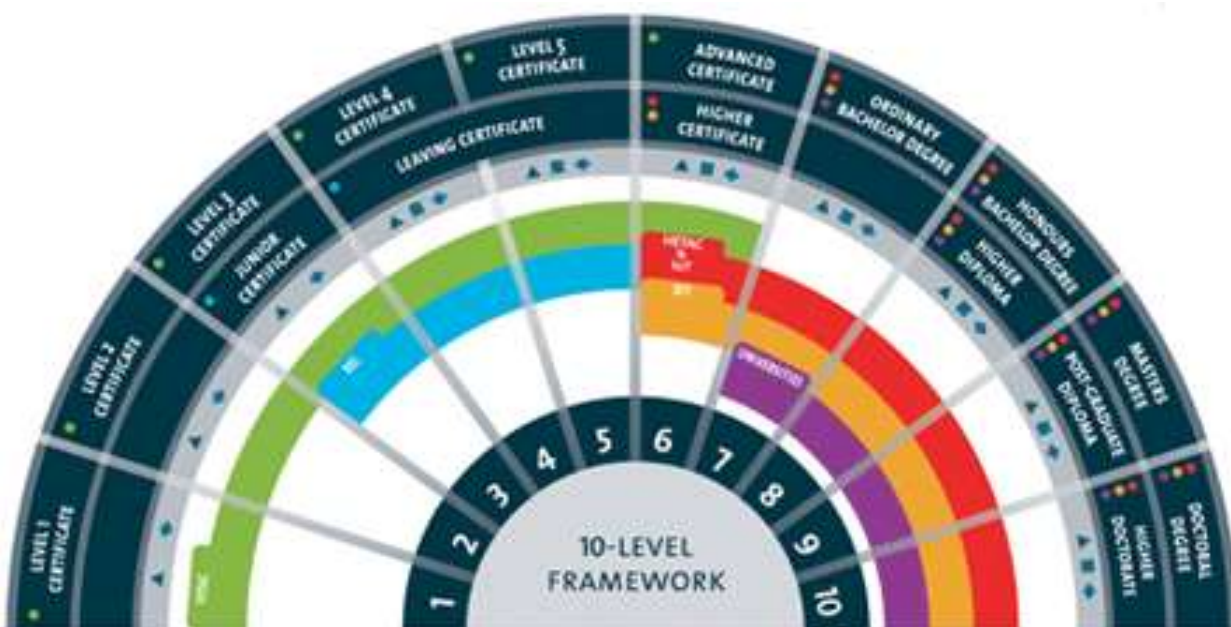
C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

Începând cu luna noiembrie 2012, în Irlanda funcționează o nouă agenție, Calitate și Calificări (**Quality and Qualifications Ireland** www.qqi.ie) care integrează serviciile oferite anterior de mai multe autorități, printre care și Autoritatea Națională pentru Recunoașterea Calificărilor, respectiv recunoașterea academică a calificărilor obținute în străinătate.

Serviciul de recunoaștere a calificărilor asigură compararea calificărilor obținute în străinătate cu cele poziționate la un nivel similar în Cadrul Național al Calificărilor din Irlanda. În acest mod, calificărilor obținute în străinătate li se oferă un echivalent în sistemul irlandez de educație și formare profesională.

Cadrul Național al Calificărilor din Irlanda conține zece paliere, incluzând toate calificările, de la cele de bază, la cele superioare.



Pentru a obține o scrisoare de comparabilitate, posesorii diplomelor emise în străinătate trebuie să solicite în mod formal recunoașterea calificărilor prin completarea unui formular tipizat la care vor anexa documentele menționate în Secțiunea 1 a acestui formular, după cum urmează:

- Copia autenticată a calificării obținute (diplomă, certificat etc.), în limba în care acest document a fost emis;
- Traducerea autorizată a calificării în limba engleză sau irlandeză (după caz);
- Copia autenticată a documentelor care confirmă calificativele obținute/lista disciplinelor studiate, în limba în care aceste documente au fost emise;
- Traducerea autorizată a calificativelor obținute/a listei disciplinelor studiate;
- După caz, documente care atestă schimbarea numelui, spre exemplu certificatul de căsătorie sau certificatul de schimbare a numelui;
- După caz, documente cu privire la calificările universitare.

După primirea aplicațiilor, procesul de emitere a scrisorilor de comparabilitate poate dura până la 12 săptămâni. Scrisorile sunt emise în regim gratuit, urmând să includă informații cu privire la comparabilitatea academică a calificării.

Serviciul de Recunoaștere a Calificărilor nu este în măsură să se pronunțe cu privire la exercitarea unei profesii anume. În situația în care posesorii unei calificări doresc să exercite o profesie

reglementată (spre exemplu în domeniul învățământului, asistenței medicale sau în domeniul juridic) în baza unei calificări obținute în străinătate, vor trebui să contacteze autoritățile irlandeze relevante pentru a obține autorizările care le sunt necesare.

Informații cu privire la comparabilitatea calificărilor din învățământul superior din România, sunt disponibile pe website-ul:

<http://www.qualificationsrecognition.ie/romania.html>.

Dacă vă sunt necesare și alte informații privind recunoașterea diplomelor în Irlanda, vă rugăm să vizitați site-ul web al noii agenții cu competențe în recunoașterea calificărilor, Quality and Qualifications Ireland - www.qqi.ie. sau contactați direct:

Quality and Qualifications Ireland (QQI)

26/27 Denzille Lane

Dublin 2

Ireland

+353 -1- 9058100

2. Cum este reglementată formarea profesională?

➤ Inițiativele UE pentru promovarea cooperării privind formarea profesională:

a. Programul Socrate:

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

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

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

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

b. Programul Leonardo da Vinci:

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

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

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

3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?

Orice persoană care lucrează pentru un angajator în schimbul unui salariu, încheie automat un contract de muncă. Acordul poate fi expres sau implicit, verbal sau în scris.

Legile privind condițiile de muncă (Informarea angajaților), 1994 și 2001, cer angajatorilor să pună la dispoziția angajaților o informare scrisă cu privire la anumite condiții de muncă. Legislația nu se aplică însă celor care au derulat raporturi de muncă cu angajatorul în cauză, mai puțin de 1 lună, neîntrerupt. Angajatorul este obligat să pună la dispoziția angajatului informarea scrisă privind condițiile de muncă în termen de două luni de la data la care a început derularea raporturilor de muncă.

Informarea trebuie să facă referire la următoarele aspecte:

- Numele complet al angajatorului și al angajatului;
- Adresa angajatorului;
- Locul muncii;
- Denumirea postului / natura muncii;
- Data de începere a activității;
- Durata estimată a contractului (în cazul unui contract temporar) sau data la care contractul va înceta (în cazul unui contract cu durată determinată);
- Salariul sau metoda de calcul a salariilor;
- Faptul că angajatul, în conformitate cu Secțiunea 23 din Legea privind salariul minim la nivel național, 2000, poate solicita angajatorului o declarație scrisă privind nivelul mediu al salariului pe oră;
- Intervalele de plată;

- Condițiile referitoare la timpul de muncă (inclusiv orele suplimentare și perioadele de odihnă, conform Legii Organizării Timpului de Muncă);
- Condițiile referitoare la concediul plătit (altul decât concediu medical);
- Condițiile referitoare la concediului de boală / accidente de muncă și plata acestuia, precum și condițiile referitoare la pensionare și programele de pensii;
- Durata preavizului;
- După caz, trimiteri la acordurile colective de muncă care pot avea aplicabilitate asupra raporturilor de muncă.

În situația în care angajatorul refuză să vă pună la dispoziție termenii contractului de muncă, puteți depune o sesizare prin accesarea site-ului web al **Departamentului pentru Muncă, Întreprinderi și Inovație – Serviciul privind Condițiile la Locul de Muncă:**

Workplace Relations Customer Services

Department of Jobs, Enterprise and Innovation

O'Brien Road

Carlow

Ireland

Opening Hours: Mon. to Fri. 9.30am to 5pm

Tel: (059) 917 8990

Locall: 1890 80 80 90

Homepage: <http://www.workplacerelements.ie/en/>

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

➤ Lucrătorii cu dizabilități:

În Irlanda, lucrătorii cu dizabilități beneficiază de aceleași drepturi ca restul lucrătorilor. Cu toate acestea, există mai multe servicii care vin în sprijinul acestei categorii pentru găsirea unui loc de muncă sau pregătire prin programe de formare profesională. Sprijinul în domeniul ocupării este furnizat de către Departamentul pentru Protecție Socială.

Scheme de angajare:

- **Schema ocupării în rândul comunității** sprijină șomerii pe termen lung, inclusiv persoanele cu dizabilități să revină la locul de muncă;
- **Programul serviciilor în rândul comunității** își propune să abordeze persoanele vulnerabile prin sprijinirea activității în rândul comunității locale și oferirea de oportunități la nivel local prin creșterea nivelului de ocupare pentru anumite grupuri de persoane, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități;

- **Schema socială rurală** oferă sprijin prin completarea veniturilor pentru fermieri și pescari care primesc prestații sociale pe termen lung, cum ar fi prestațiile pentru persoanele cu dizabilități;
- **JobBridge** – sistemul național de stagii, oferă oportunități prin experiență la locul de muncă pentru persoanele care primesc plăți de asistență socială inclusiv indemnizația de handicap.

Pentru mai multe informații privind programele susmenționate puteți consulta site-ul web al Departamentul pentru Protecție Socială (serviciile publice de ocupare): <http://www.welfare.ie/en/Pages/Employment-Services-Offices.aspx>.

➤ **Copiii și tinerii:**

Actul privind protecția persoanelor tinere (Ocuparea Forței de Muncă) din 1996 este elaborat pentru a proteja sănătatea lucrătorilor tineri astfel încât să se asigure că activitatea desfășurată în timpul anilor de școală nu pune educația tinerilor la risc. Legea stabilește limite minime de vârstă pentru ocuparea forței de muncă, intervale de odihnă și numărul maxim de ore de lucru și interzice angajarea sub vârsta de 18 ani pe timp de noapte. Legea prevede, de asemenea, ca angajatorii să păstreze înregistrări speciale pentru lucrătorii sub 18 ani.

- **Copiii**

În conformitate cu Actul menționat, angajatorii nu pot angaja copii sub 16 ani pe locuri de muncă cu program normal de muncă. Copiii cu vârsta de 14 și 15 ani pot fi angajați după cum urmează: fie în timpul vacanțelor școlare, însă trebuie să aibă cel puțin 21 de zile de concediu în această perioadă, fie ca parte a unui program de experiență la locul de muncă sau printr-un program educațional, cu condiția ca munca să nu fie nocivă pentru sănătate, siguranță sau dezvoltare.

- **Tinerii**

Săptămâna maximă de lucru pentru persoanele cu vârste cuprinse între 16 și 17 este de 40 de ore, cu maxim de 8 ore pe zi. În cazul în care o persoană tânără cu vârsta sub 18 lucrări lucrează pentru mai mult de un angajator, orele lucrate zilnic sau săptămânal nu pot depăși numărul maxim de ore permis. Tinerii pot lucra doar în intervalul orar 6 și 22.

6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

Cetățenii Spațiului Economic European (SEE) și ai Elveției nu au nevoie de o aprobare pentru a desfășura activități independente pe teritoriul Irlandei. Ei își pot desfășura activitățile în baza statului de reprezentant unic, de partener, sau prin intermediul unei societăți comerciale cu răspundere limitată. Mai multe informații privind aceste structuri sunt publicate pe website-ul

Biroului Registrului Companiilor (Companies Registration Office - CRO):
<http://www.cro.ie/ena/business-registration.aspx>.

Determinarea corectă a statutului dumneavoastră - angajat sau persoană care desfășoară activități independente - poate avea o serie de implicații pentru dumneavoastră. Cea mai mare parte a legislației privind protecția la locul de muncă este aplicabilă doar angajaților, obligațiile în cadrul sistemului de impozitare și de asigurări sociale fiind diferite pentru angajați și pentru lucrătorii independenți.

Criterii pentru a determina dacă o persoană este angajată:

Deși este posibil ca următoarele condiții să nu fie întrunite simultan, de obicei, un individ este considerat angajat în cazul în care:

- Se află sub controlul unei alte persoane care o direcționează cu privire la modul, perioada și sarcina pe care trebuie să o realizeze;
- Oferă doar forța de muncă;
- Primește un salariu fix / săptămânal / lunar;
- Nu poate sub-contracta activitatea pe care o desfășoară. Dacă activitatea poate fi totuși sub-contractată, iar plata este făcută de persoana care o sub-contractează, relația angajator/angajat va fi pur și simplu transferată;
- Nu furnizează materiale pentru desfășurarea activității;
- Nu pune la dispoziție alt echipament decât instrumentele inerente desfășurării activității. Luând în considerare toate circumstanțele aplicabile unui caz individual, furnizarea de instrumente sau echipamente poate constitui un element secundar în determinarea tipului activității desfășurate;
- Nu este expus personal riscurilor financiare în realizarea sarcinilor de muncă;
- Nu își asumă nicio responsabilitate pentru investiții și gestionarea afacerii;
- Nu poate obține profit în urma bunei gestiuni în programarea de angajamente sau în îndeplinirea sarcinilor care decurg din angajamente;
- Lucrează un număr prestabilit de ore sau un anumit număr de ore săptămânal sau lunar;
- Lucrează pentru o persoană sau în cadrul unei afaceri;
- Este remunerat pentru a i se acoperi cheltuielile zilnice și/sau de transport;
- Este plătit sau i se acordă timp liber pentru orele lucrate peste programul normal de muncă.

Criterii pentru a determina dacă o persoană desfășoară activități independente

Deși este posibil ca următoarele condiții să nu fie întrunite simultan, de obicei, se consideră că o persoană desfășoară activități independente dacă:

- Are propria afacere;
- Este expusă riscului financiar, deoarece trebuie să suporte cheltuielile ocazionate de refacerea lucrărilor de calitate nesatisfăcătoare;
- Își asumă responsabilitatea pentru investiții și managementul în cadrul întreprinderii;
- Poate obține profit în urma bunei gestiuni în programarea și îndeplinirea angajamentelor și a sarcinilor;
- Deține controlul asupra a ceea ce se face, cum se face și când se efectuează chiar și în cazul în care nu efectuează personal respectiva activitate;
- Are libertatea de a angaja alte persoane, impunând propriile condiții, pentru a efectua activitățile pe care el/ea însuși/însăși le-a contractat;
- Poate furniza aceleași servicii mai multor beneficiari, în același timp;
- Asigură materialele necesare pentru desfășurarea activității;
- Asigură echipamentele și utilajele necesare pentru desfășurarea activității, altele decât micile echipamente inerente desfășurării activității sau echipamentul care într-un context general nu ar constitui un indicator al faptului că lucrătorul în cauză desfășoară activități pe cont propriu;
- Are un sediu al afacerii unde pot fi stocate materiale, echipamente etc.;
- Calculează costul și prețul lucrărilor efectuate;
- Încheie propria asigurare, de exemplu, pentru răspunderea față de terți, etc.
- Gestionează orele de muncă în îndeplinirea obligațiilor la locul de muncă.

Consecințele care decurg din determinarea statutului individual

Statutul de angajat sau de persoană care desfășoară activități independente va determina:

- Modul în care impozitul și contribuțiile sociale sunt achitate către Colectorul General;
- Un angajat va avea impozitul și contribuțiile sociale deduse din veniturile sale;
- O persoană care desfășoară activități independente este obligată să plătească impozit preliminar și să își declare veniturile, indiferent dacă i se cere sau nu acest lucru;
- Dreptul la o serie de prestații sociale, cum ar fi indemnizația de șomaj și prestațiile de invaliditate;

- Un angajat va avea dreptul la șomaj și indemnizații pentru dizabilitate, invaliditate, în timp ce o persoană liber-profesionistă nu va avea aceste drepturi;
- Alte drepturi, de exemplu, cele prevăzute de legislația muncii;
- Un angajat va avea drepturi în ceea ce privește timpul de lucru, concediul de odihnă, maternitate / pentru creșterea copilului, protecția împotriva concedierii ilegale etc.

Asistența de care puteți beneficia în vederea determinării statutului individual

În cele mai multe dintre cazuri, este ușor de determinat dacă o persoană are statut de angajat sau nu. Dacă întâmpinați dificultăți în determinarea statutului individual al unui lucrător sau al unui grup de lucrători, următoarele organizații vă pot oferi asistență:

- Biroul local pentru venituri (local revenue office);
- Unitatea pentru Determinarea Statutului Individual (Scope Section) din cadrul Departamentului pentru Protecție Socială.

Pentru informații suplimentare referitoare la acest subiect, vă recomandăm să contactați Biroul local pentru Venituri sau **Unitatea pentru Determinarea Statutului Individual (Scope Section) din cadrul Departamentului pentru Protecție Socială:**

Department of Social Protection - Scope Section

Oisin House, Pearse Street, Dublin 2.

Telefon: (01) 673-2585

Email: scope@welfare.ie

Website: www.welfare.ie .

7. Cum este reglementată salarizarea?

Potrivit Legii privind salariul minim la nivel național (2000), majoritatea angajaților cu experiență (angajații care au lucrat în ultimii doi ani de la împlinirea vârstei de 18 ani, inclusiv în afara Irlandei) au dreptul să primească cel puțin salariul minim stabilit la nivel național.

Începând cu data de 1 iulie 2011 salariul minim pe economie pentru un angajat adult cu experiență este de 8,65 € pe oră. Cu toate acestea, reglementarea salariului minim pe economie nu împiedică angajatorul să ofere un salariu mai mare.

Există unele excepții privind persoanele care au dreptul să primească salariul minim pe economie. Legislația nu se aplică unei persoane angajate de o rudă apropiată (de exemplu, soț/soție sau părinte) după cum nu se aplică nici perioadelor de ucenicie statutare. De asemenea, unor angajați de tipul tinerilor sub 18 ani și stagiariilor le este garantată numai o valoare redusă sau sub limita minimă din salariul minim pe economie.

Începând cu data de 1 iulie 2011, Legea salariului minim pe economie prevede următoarele rate salariale sub-minime:

- Un angajat sub 18 ani are dreptul la €6.06/oră (această sumă reprezintă 70% din salariul minim);
- Un angajat în primul an de angajare începând de la vârsta de 18 ani are dreptul la €6.92/oră (80% din salariul minim) ;
- Un angajat în al doilea an de angajare începând de la data primei angajări ulterioare vârstei de 18 ani are dreptul la €7.79/oră (90% din salariul minim).

Angajații în vârstă de peste 18 ani, cuprinși într-un program de formare profesională în timpul programului de lucru beneficiază de următoarele drepturi minime de salarizare:

- În prima treime a cursului de formare profesională, 6,49 € pe oră (75% din salariul minim);
- În a doua treime din cursul de formare profesională 6,92 € pe oră (80% din salariul minim);
- În ultima parte a cursului de formare profesională 7,79 € pe oră (90% din salariul minim).

Anumite sectoare de activitate, precum agricultura, catering, curățenie, frizerie, hoteluri, comerțul cu amănuntul, industria de securitate și construcțiile, sunt reglementate prin acorduri colective de muncă care stabilesc cotele minime de salarizare, acestea putând fi superioare salariului minim național.

Angajații au, potrivit legii, dreptul de a primi un fluturaș de salarizare de fiecare dată când le sunt plătite salariile. Acest document trebuie să indice: salariul brut, tipul și nivelul fiecărei rețineri, precum și salariul net.

Angajatorilor le este permis să facă următoarele rețineri din salariul angajaților:

- Orice reținere impusă sau autorizată prin lege (de exemplu, impozitul și contribuțiile sociale);
- Orice reținere permisă prin contractul de muncă (de exemplu, contribuțiile la anumite sisteme de pensii);
- Orice reținere agreată în scris de angajat (de exemplu, abonamente pentru anumite servicii medicale, cluburi sportive sau pentru alte cluburi de socializare).

Reclamațiile cu privire la plata salariilor sau reținerile efectuate de angajatori, pot fi făcute la Serviciul Comisariatului pentru Drepturile Angajaților (The Rights Commissioner Service), prin intermediul noului formular unic pentru sesizări disponibil pe site-ul web al Departamentului pentru Muncă, Întreprinderi și Inovație – Serviciul privind Condițiile la Locul de Muncă:

Workplace Relations Customer Services

Department of Jobs, Enterprise and Innovation

O'Brien Road

Carlow

Ireland

Opening Hours: Mon. to Fri. 9.30am to 5pm

Tel: (059) 917 8990

Locall: 1890 80 80 90

Homepage: <http://www.workplacerelements.ie/en/>.

8. Cum este reglementat timpul de lucru?

Angajații pot lucra într-o săptămână, în medie, maxim 48 de ore. De obicei, media săptămânală este calculată pe o perioadă de referință de patru luni. Cu toate acestea, există unele excepții de la această regulă, când media este calculată pe o perioadă de referință de 6 sau 12 luni, în funcție de circumstanțe.

Maximul de 48 de ore pe săptămâna de lucru poate fi calculat în conformitate cu următoarele reguli:

- Pentru angajați, în general, perioada de referință este de 4 luni;
- Pentru angajații a căror activitate are caracterul sezonier, putând fi influențată de creșteri previzibile, sau în cazul în care angajații sunt direct implicați în asigurarea continuității serviciului sau a producției, perioada de referință este de 6 luni;
- Pentru angajații care au încheiat o convenție colectivă cu angajatorii lor, aprobată de către Tribunalul Muncii, perioada de referință este de până la 12 luni;
- În cazul tinerilor sub 18 ani, durata de lucru este stabilită de Legea privind protecția persoanelor tinere la locul de muncă (1996).

Repausul

Angajații au dreptul la:

- repaus zilnic de 11 ore consecutiv într-un interval de 24 de ore;
- repaus săptămânal de 24 de ore într-un interval de șapte zile, în continuarea repausului zilnic;
- o pauză de 15 minute în cazul celor care lucrează 4,5 ore;
- o pauză de 30 de minute în cazul celor care lucrează 6 ore;

- angajații unui magazin care lucrează mai mult de 6 ore și al căror program de muncă include intervalul 11:30 - 14:30, trebuie să beneficieze de o pauză de o oră care începe în interiorul intervalului orar 11:30 - 14:30.

Aceste perioade de odihnă și intervale de repaus pot fi modificate în cazul în care există un acord colectiv aprobat de către Instanța de Muncă sau în cazul în care există reglementări speciale pentru un anumit sector de activitate.

Plata timpului de odihnă și a pauzelor nu este obligatorie potrivit legii. Unele sectoare sunt reglementate separat prin Acorduri de muncă sau Ordine de muncă care pot conține prevederi speciale privind timpul de odihnă. Pentru informații suplimentare privind acest subiect vizitați website-ul Departamentului pentru Muncă, Întreprinderi și Inovație – Serviciul privind Relațiile la Locul de Muncă (www.workplacerelements.ie) sau cel al Autorității Naționale pentru Drepturile de Muncă (www.employmentrights.ie).

Munca în zilele de duminică

În general, angajații au dreptul să fie plătiți suplimentar pentru munca în zilele de duminică sau să primească în schimb timp liber plătit. Unele sectoare au încheiat acorduri colective de muncă care conțin reglementări speciale privind munca în zilele de duminică. În cazul în care nu există contracte colective aplicabile, angajatorul trebuie să se raporteze la convenția colectivă cea mai apropiată, care se aplică în cazul unor locuri de muncă identice sau similare, care reglementează plată suplimentară pentru zilele de duminică.

Ore suplimentare

Angajatorii irlandezi nu sunt obligați prin lege să plătească suplimentar, de exemplu, la un nivel dublu, orele lucrate peste timpul normal de muncă. Cu toate acestea, pentru orele lucrate suplimentar trebuie să fiți plătit cel puțin la nivelul tarifului orar pe care îl primiți de obicei.

Unele sectoare sunt reglementate prin Ordine sau Convenții colective de muncă, care pot prevedea niveluri de salarizare mai mari pentru ore suplimentare.

Pentru mai multe informații privind drepturile salariale, vizitați website-ul Departamentului pentru Muncă, Întreprinderi și Inovație – Serviciul privind Relațiile la Locul de Muncă (www.workplacerelements.ie) sau cel al Autorității Naționale pentru Drepturile de Muncă (www.employmentrights.ie).

Angajați cu contracte de muncă cu timp parțial

Conform legislației privind protecția angajaților la locul de muncă, angajații în regim part-time beneficiază de drepturi identice cu angajații care au program de muncă normal, deși în unele cazuri angajații cu program de muncă parțial vor trebui să lucreze un număr minim de ore pentru o perioadă determinată de timp, pentru a dobândi anumite drepturi prevăzute de legislația muncii.

Pentru mai multe informații cu privire la protecția angajaților care lucrează în regim part-time, vizitați pagina de internet a Autorității Naționale a pentru Drepturi de Muncă (National Employment Rights Authority - NERA): www.employmentrights.ie.

Angajați pe durată determinată

Numărul persoanelor care au ales să lucreze în baza unor contracte de muncă cu durată determinată (sau prin contracte cu obiect determinat) a crescut în ultima perioadă de timp. Angajații care lucrează în mod succesiv în baza unor contracte de muncă cu durată determinată beneficiază de protecție în cazul concedierilor. Cu toate acestea, pentru a înainta o plângere în fața unei instanțe în baza prevederilor Actului privind concedierile, este necesar ca angajații să fi derulat raporturile de muncă și să fi lucrat cel puțin un an.

Conform Actului din anul 2003 cu privire la protecția angajaților care lucrează în baza unor contracte de muncă cu durată determinată, angajatorii nu pot prelungi continuu contractele de muncă cu durată determinată. Angajații pot lucra pentru o perioadă de maxim patru ani în baza unor contracte pe perioadă determinată. Ulterior acestui termen se consideră că angajații au contracte de muncă pe durată nedeterminată (de exemplu, un contract permanent).

Pentru mai multe informații cu privire la protecția angajaților care lucrează în baza unor contracte de muncă cu durată determinată, vizitați pagina de internet a Autorității Naționale pentru Drepturile de Muncă (National Employment Rights Authority - NERA): www.employmentrights.ie.

Angajații agențiilor de muncă temporară

Un angajat al unei agenții de muncă temporară este o persoană care, în baza unui contract încheiat cu o agenție de muncă temporară, acceptă să presteze o activitate sau un serviciu în beneficiul unei terțe părți (indiferent dacă terța parte este sau nu parte la contract). Conform Directivei UE privind munca prin agent de munca temporară, angajații agențiilor au drepturi egale în ceea ce privește condițiile de bază în domeniul legislației muncii. Directiva a fost transpusă în Irlanda prin Legea privind protecția angajaților (munca prin agent de muncă temporară), din 2012.

Deși angajații agențiilor de muncă temporară nu au aceleași drepturi ca și lucrătorii obișnuiți, aceștia beneficiază însă de un set de drepturi în temeiul următoarelor prevederi legale:

- Legile privind concedierile injuste, 1977 – 2007;
- Legile privind plățile compensatorii în caz de concediere colectivă, 1967 – 2007;
- Legile privind durata minimă a preavizului și condițiile de muncă, 1973 – 2005;
- Legea privind organizarea timpului de muncă, 1997;
- Legea privind plata salariilor, 1991;
- Legea privind protecția maternității, 1994 și 2004;
- Legea privind egalitatea de tratament la locul de muncă, 1998-2008.

Este important ca angajații agențiilor de muncă temporară să cunoască care este partea responsabilă cu asigurarea conformității cu prevederile legislației muncii – agenția de muncă temporară sau compania pentru care lucrează efectiv. Acest lucru depinde de tipul drepturilor pe care lucrătorul urmărește să le pună în aplicare.

Departamentul pentru Muncă, Întreprinderi și Inovație a publicat un document informativ despre drepturile angajaților agențiilor de muncă temporară, care poate fi consultat la următoarea adresa: http://www.djei.ie/employment/rights/TAW_Guidance.pdf.

9. Care sunt prevederile privind concediile?

Există mai multe tipuri de concedii sau de întreruperi a activității de care ați putea beneficia la locul de muncă. Acestea includ concediul anual de odihnă, sărbătorile legale, concediul medical, concediul de maternitate, concediul de adopție sau pentru îngrijire și concediu parental. Nu există o obligație legală pentru angajatori să vă ofere concediul de paternitate. Pot exista însă situații în care aveți nevoie de timp liber pentru diferite motive personale, spre exemplu atunci când aveți o situație dificilă în familie, atunci când sunteți chemați în instanță în calitate de martor, pentru motive de studii sau deoarece doriți o pauză în cariera dumneavoastră profesională. În unele cazuri, aveți dreptul la concediu plătit, dar în altele nu.

Concediul anual

Legea privind Organizarea timpului de lucru (1997) garantează dreptul angajaților la concediul anual plătit de 4 săptămâni. Cu toate acestea, prin contractele de muncă pot fi oferite drepturi la un nivel superior. Este important să aveți în vedere faptul că legislația prevede doar durata minimă a concediului de odihnă, angajații și angajatorii având posibilitatea să convină acordarea unor drepturi mai avantajoase.

Sărbătorile legale

Există nouă sărbători legale în fiecare an:

1. Ziua de Anul Nou;
2. Ziua de Sf. Patrick;
3. A doua zi de Paște;
4. Prima zi de luni a lunii mai;
5. Prima zi de luni a lunii iunie;
6. Prima zi de luni a lunii august;
7. Ultima zi de luni a lunii octombrie;
8. Ziua de Crăciun;
9. Ziua de Sf. Ștefan.

În cazul în care o sărbătoare legală cade într-o zi în care, în mod obișnuit, trebuie să lucrați, aveți dreptul la:

- O zi liberă plătită în ziua sărbătorii legale, sau
- O zi liberă plătită în termen de o lună, sau
- Contravaloarea unei zile de muncă sau
- O zi suplimentară la concediu anual de odihnă.

În cazul în care sărbătoarea se încadrează într-o zi în care, în mod obișnuit, nu trebuie să lucrați, atunci pentru acea zi aveți dreptul la o cincime din salariul săptămânal normal.

Concediul de maternitate

Dacă sunteți însărcinată, pe durata derulării raporturilor de muncă aveți dreptul la concediul de maternitate. Dreptul la concediul de maternitate există pentru toate angajatele din Irlanda (inclusiv pentru lucrătoarele ocazionale), indiferent de perioada lucrată sau de numărul de ore lucrate săptămânal. Suplimentar, puteți beneficia de concediu de maternitate neplătit. Legile privind protecția maternității (1994 și 2004 – actul de modificare) reglementează drepturile minime la locul de muncă pe durata maternității, inclusiv dreptul la concediul de maternitate. Dacă începeți concediul de maternitate la data de 1 martie 2007 sau ulterior acestei date, aveți dreptul la un concediu de maternitate de 26 de săptămâni, precum și de 16 săptămâni suplimentare de concediu de maternitate neplătit.

Concediul medical

În general, potrivit legislației din Irlanda, angajaților nu le este garantat dreptul de a fi plătiți pentru zilele de concediu medical. În consecință, rămâne la latitudinea angajatorului de a determina propria politică cu privire la plata angajaților în caz de îmbolnăvire și cu privire la acordarea concediu medical, acest lucru realizându-se în conformitate cu prevederile contractului de muncă.

În conformitate cu Secțiunea a 3-a din Actul privind condițiile de muncă (Informarea angajaților) (1994 și 2001), angajatorii trebuie să informeze în scris angajații cu privire la condițiile de muncă, inclusiv cu privire la drepturile angajaților în situații de boală sau accidente de muncă.

Dacă potrivit contractului de muncă nu aveți dreptul la concediu medical plătit, puteți primi Indemnizația de Boală din partea Departamentului pentru Protecție Socială (DSP) dacă ați plătit suficiente contribuții sociale. Dacă nu îndepliniți însă această condiție, puteți contacta reprezentantul DSP din cadrul Serviciului local de Sănătate, care va evalua situația în care vă aflați.

10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

Relațiile de muncă pot înceta în mai multe moduri și pentru motive diferite, fie de comun acord (demisie—„resignation”) sau datorită unor împrejurări specifice (insolvență, rezilierea contractului, etc). Informații suplimentare privind încetarea relației de muncă pot fi consultate prin accesarea site-ului web al Serviciului privind Condițiile de Muncă (www.workplacerelations.ie)

➤ Perioada de probă

Contractul de muncă poate include o perioadă de probă și poate permite ca această perioadă să fie prelungită. Actele privind concedierea pe motive neîntemeiate 1997-2007 nu se vor aplica în cazul concedierii unui angajat care se află în perioadă de probă sau urmează cursuri de formare profesională, cu condiția ca: contractul de muncă să fie încheiat în scris iar durata perioadei de probă sau de formare să fie de un an sau mai puțin și specificată în contract.

Excepția de mai sus nu se va aplica atunci când concedierea este un rezultat al apartenenței sindicale sau activității derulate, aspecte legate de maternitate, concediu pentru creșterea copilului, concediul de adopție și concediul de îngrijire.

➤ Perioadele de preaviz

Atât angajații cât și angajatorii sunt obligați să acorde o perioadă de preaviz înainte de terminarea contractului.

Angajații care au lucrat o perioadă continuă de cel puțin 13 săptămâni sunt obligați să acorde angajatorului o perioadă minimă de preaviz de o săptămână, în cazul în care contractul nu specifică altfel.

Angajatorii trebuie să ofere angajaților o perioadă de preaviz în funcție de durata de angajare, după cum urmează:

| Perioadă de preaviz | |
|-----------------------------|-----------------|
| Durata angajării | Preaviz minim |
| De la 13 săptămâni la 2 ani | O săptămână |
| De la 2 la 5 ani | Două săptămâni |
| De la 5 la 10 ani | Patru săptămâni |
| De la 10 la 15 ani | Șase săptămâni |
| Peste 15 ani | Opt săptămâni |

Pentru informații suplimentare privind perioada minimă de preaviz, puteți consulta documentul explicativ: [Minimum Notice & Terms of Employment Acts, 1973 - 2001 - Explanatory Leaflet](#).

➤ Rezilierea contractului de către angajator („Redundancy”)

Rezilierea contractului de către angajator se produce atunci când locul de muncă al unui angajat se desființează iar acesta nu este înlocuit. Orice angajat cu vârsta peste 16 ani și care a lucrat 104 săptămâni continuu pentru un angajator are dreptul la o prestație legală ca urmare a rezilierii contractului. Un angajat care a primit o "perioada de preaviz fiind propus pentru rezilierea contractului (Formular RP50 (Partea A))" poate decide să părăsească locul de muncă mai devreme de data efectivă a rezilierii, spre exemplu pentru a prelua o ofertă de locuri de muncă alternativă. Dacă el / ea decide să plece, există un risc ca el / ea poate pierde orice drept la plăți compensatorii dacă nu notifică angajatorul în scris folosind formularul RP6 - Pleacre înainte de concediere.

➤ Concedierea („Dismissal”)

Concedierea se poate baza pe motive întemeiate („fair dismissal”) sau neîntemeiate („unfair dismissal), în această ultimă situație angajatul având mai multe metode la dispoziție pentru a reclama angajatorul.

- **Concedierea din motive întemeiate** – angajatorul poate oferi diferite motive pentru concediere precum: competența, calificările profesionale, comportamentul la locul de muncă, absenteismul, etc. Atunci când angajatorul ia în calcul concedierea, se așteaptă să fie urmate procedurile disciplinare prevăzute de lege. Aceste proceduri stabilesc etapele și procesul pe

care angajatoul trebuie să-l urmeze în legătură cu pretensele deficiențe ale unui angajat. În general, procedura permite avertismente informale care conduc ulterior la avertismente scrise și în cele din urmă la concediere așa cum este descrisă în Codul de bune practici privind procedurile disciplinare. Informații suplimentare privind aceste proceduri pot fi consultate prin accesarea site-ului web al Comisiei privind Relațiile de Muncă: http://www.lrc.ie/document/Enquiries_and_Contacts/28/236.htm.

- **Concedierea din motive neîntemeiate** – există mai multe motive considerate neîntemeiate în cazul unei concedieri: angajarea în activități sindicale, opinii politice sau religioase, rasă, naționalitate, orientare sexual, vârsta, maternitate, etc. În cazul în care vă aflați în situația unei concedieri din motive neîntemeiate, vă puteți adresa Serviciul Comisariatului pentru Drepturile Angajaților (The Rights Commissioner Service):

Rights Commissioner Service

The Labour Relations Commission

Tom Johnson House

Haddington Road

Dublin 4

Ireland

Tel:+353 (0)1 613 6700

Locall:1890 220 227 (outside 01 area)

Fax:+353 (0)1 613 6701

Email: rightscomm@lrc.ie.

➤ Demisia

Se produce atunci când angajatorul decide încheierea unilaterală a contractului de muncă, cu sau fără perioadă de preaviz, din cauza comportamentului angajatorului. Cu toate acestea, trebuie să existe motive justificative pentru comportamentul angajatorului care să fi condus la demisie fără perioadă de preaviz.

➤ Rezilierea unui contract pe durată determinată

Angajatului pe durată determinată i se încheie contractul de muncă la o dată specificată, sau atunci când o sarcină este finalizată. În general, un contract pe durată determinată se încheie la o dată convenită de comun acord cu angajatorul. Perioada unui astfel de contract poate varia de la câteva luni la o perioadă de un an sau mai mult. Cu toate acestea, un contract pe durată determinată poate implica, de asemenea, un anumit scop, nefiind deci specificată o anumită dată. Mai degrabă, se

agreează ca acest contract să se încheie atunci când o anumită activitate este finalizată, cum ar fi înlocuirea unui salariat pe perioada concediului de maternitate.

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

- Solicitarea de clarificări din partea angajatorului dumneavoastră

În cazul în care considerați că nu primiți unul sau mai multe dintre drepturile garantate de legislația muncii, în primă instanță este indicat să aduceți problema în atenția angajatorului dumneavoastră. Este posibil ca acesta să nu cunoască faptul că trebuie să vă acorde anumite drepturi. Aceste demersuri pot conduce la soluționarea posibilelor conflicte de muncă.

- Solicitarea sprijinului sindicatului din care faceți parte

Dacă sunteți membru al unei organizații sindicale, puteți solicita consiliere din partea reprezentantului sindical în legătură cu drepturile la locul de muncă și opțiunile pe care le aveți la dispoziție pentru a le pune în aplicare.

De asemenea, puteți apela Serviciul Union Connect la numărul de telefon 0818 300 900 pentru a primi o serie de materiale informative care evidențiază opțiunile pe care le puteți avea în vedere pentru a rezolva problemele la locul de muncă, modul în care puteți deveni membru al unei organizații sindicale și sprijinul pe care îl puteți primi din partea acestora.

- Sesizarea Serviciului privind Relațiile la Locul de Muncă (Workplace Relations Customer Services)

Serviciul funcționează în subordinea Departamentului pentru Muncă, Întreprinderi și Inovație și reprezintă punctul central de transmitere a unei sesizări către autoritățile cu atribuții în domeniul relațiilor de muncă: Comisia pentru Relații de Muncă, Tribunalul pentru Egalitatea de Tratamente, Autoritatea Națională pentru Drepturile de Muncă, Tribunalul de Muncă, Instanțele Civile.

Workplace Relations Customer Services

Department of Jobs, Enterprise and Innovation

O'Brien Road

Carlow

Ireland

Opening Hours: Mon. to Fri. 9.30am to 5pm

Tel: (059) 917 8990

Locall: 1890 80 80 90

Homepage: <http://www.workplacerelements.ie/en/>

Sesizările cetățenilor sunt înregistrate de Serviciul privind Relațiile la Locul de Muncă și direcționate ulterior către autoritatea competentă. În funcție de complexitatea problemei semnalate la locul de muncă, există mai multe tipuri de intervenții pentru încurajarea și promovarea respectării legislației muncii și a egalității și pentru soluționarea disputelor.



D. Condiții de viață:

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

Republica Irlanda (Éire, Ireland) este o democrație parlamentară, șeful ststului fiind Președintele ales prin vot direct pe un mandat de 7 ani.

Dail(Camera Reprezentanților) și Seanad (Senatul) sunt cele două camere ale Parlamentului irlandez (Oireachtas). Guvernul este ales de către și este colectiv responsabil față de Dail. Numărul de miniștri trebuie să fie de minim 7 și maxim 15; în fapt aproape întotdeauna numărul acestora este de 15. Taoiseach (primul ministru), Tanaiste (ministrul afacerilor externe) și Ministrul de Finanțe trebuie să fie membri ai Dail. Principalele atribuții ale guvernului sunt acelea de a face propuneri de legislație, de a conduce finanțele publice și administra departamentele guvernamentale.

Capitala este la Dublin, iar Cork, Galway și Limerick sunt principalele orașe irlandeze.

Autoritățile Locale -La nivel municipal/ de comitat există 29 de Consilii de Comitate și 5 Consilii Municipale. Acestea asigură în țară, majoritatea serviciilor guvernamentale locale.

În cadrul regiunii de administrație a Consiliilor de Comitate există zonele Consiliilor Orășenești. Consiliul de Comitat poate îndeplini funcțiile Consiliului Orășenesc în zona sa de activitate atât în colaborare cu Consiliul Orășenesc sau separat.

Autoritățile locale de la toate nivelele sunt responsabile pentru reprezentarea municipalităților locale și pentru asigurarea exprimării preocupărilor și îndeplinirii cerințelor. Pentru a alege reprezentanți locali în administrație, se organizează alegeri locale. Reprezentanții locali au împuternicirea de a vota pentru, sau împotriva unor măsuri care influențează comunitatea locală.

Pentru mai multe informații consultați:

http://www.citizensinformation.ie/en/government_in_ireland/local_and_regional_government/

Irlanda este membră UE din 1973, nu este stat membru al Spațiului Schengen, dar este parte a unei Zonei comune de călătorie cu Marea Britanie.

Engleza și irlandeză (Gaelic) sunt amândouă limbile oficiale. Moneda națională este Euro.

Ziua Națională este Ziua Sf. Patrick (17 martie)

Toți rezidenții au drept de vot în alegeri locale, iar cetățenii UE au drept de vot și în alegerile europene.

2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

Obligațiile fiscale în Irlanda pot fi influențate de statutul dumneavoastră și anume dacă sunteți rezident sau dacă aveți domiciliul stabil în acest stat. Dacă nu îndepliniți condițiile de rezidență într-un anumit an, Irlanda poate constitui statul de rezidență "obișnuită", aceasta deoarece acest termen se referă la țara în care locuiți în mod obișnuit un anumit număr de ani. Statul în care aveți locuința permanentă este cunoscut ca fiind statul de domiciliu.

Din punct de vedere fiscal, statutul de rezident depinde de numărul de zile petrecute în Irlanda pe parcursul unui an fiscal (un an fiscal este reprezentat de perioada cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie a fiecărui an).

Sunteți rezident pe parcursul unui an din punct de vedere fiscal, dacă:

- ați petrecut cel puțin 183 de zile în Irlanda în acel an în intervalul 1 ianuarie - 31 decembrie sau,
- ați petrecut cel puțin 280 de zile în Irlanda, într-un interval de doi ani fiscali consecutivi, atunci veți fi considerat rezident pentru cel de-al doilea an fiscal.

Termenul de **rezident obișnuit**, spre deosebire de termenul de **rezident**, se referă la particularitățile rezidenței unei persoane pe parcursul unui număr de ani. Dacă veniți în Irlanda pentru prima dată și rămâneți rezident pe durata a trei ani fiscali consecutivi, veți dobândi statutul de rezident obișnuit de la începutul celui de-al patrulea an fiscal.

Domiciliul este un concept de drept general, acesta putând fi interpretat în sens larg ca fiind șederea într-o anumită țară cu intenția de a rezida în permanență în acel loc. Fiecare persoană are un **domiciliu de origine** la naștere. **Domiciliul de origine** va rămâne aplicabil până în momentul în care contribuabilul va dobândi un **domiciliu nou ales**. Cu toate acestea, înainte ca domiciliul de

origine să devină irelevant, trebuie să existe dovezi clare că individul are intenția de a rezida permanent într-o altă țară și că a renunțat să se mai întoarcă vreodată pentru a locui în statul de origine.

Dacă veniți în Irlanda într-un anumit an, dar nu sunteți prezent numărul necesar de zile, puteți alege să deveniți rezident pentru acel an, cu condiția de a rămâne rezident și în anul următor. Cu toate acestea, odată ce ați făcut această alegere, nu vă veți putea schimba opțiunea. Ca rezident veți fi supus obligației de a plăti impozitul pentru toate veniturile obținute în cursul anului fiscal de la sosirea în Irlanda, indiferent de sursa veniturilor și locul de proveniență. Cu toate acestea, veniturile obținute la locul de muncă vor fi impozitate numai începând cu data sosirii dumneavoastră în Irlanda. Opțiunea cu privire la locul de rezidență poate fi făcută în scris la biroul fiscal local.

Dacă rămâneți rezident în Irlanda în cursul unui an fiscal și puteți demonstra că intenționați să rămâneți rezident și în anul fiscal următor, nu veți fi supus obligației de a plăti impozit și pentru veniturile din muncă obținute înainte de a sosi în Irlanda.

Dacă sunteți rezident în Irlanda pe durata unui an fiscal și decideți să părăsiți țara, cu intenția de a nu rezida și pe parcursul anului fiscal următor, în aceste condiții nu vi se va reține impozitul pe veniturile obținute din munca desfășurată în afara Irlandei, corespunzător perioadei din an de după plecarea dumneavoastră din acest stat.

Este recomandabil să informați autoritățile fiscale asupra intenției de a părăsi teritoriul Irlandei deoarece în anumite situații puteți beneficia de rambursarea impozitului plătit. Pentru aceasta, va trebui să prezentați autorităților fiscale formularul P50 însoțit de Formularul P45 (părțile 2 și 3), emis de angajatorul dumneavoastră.

Având în vedere faptul că anumite venituri pot fi impozitate atât în statul în care au fost obținute cât și în statul de reședință, Irlanda a încheiat o serie de acorduri bilaterale pentru evitarea dublei impuneri, pentru a elimina situațiile de dublă impunere sau pentru a acorda credit în cazul în care impozitul este plătit în ambele state. Un astfel de acord a fost încheiat și cu România.

În general, în cazul în care veniturile ar trebui impozitate atât în Irlanda cât și în România, dubla impunere este evitată prin:

- Scutirea de impozitul pe venit în una din țări sau
- Acordarea de credit într-unul din state pentru impozitul plătit în celălalt stat pentru aceeași categorie de venituri.

Având în vedere faptul că regimul fiscal aplicabil veniturilor poate depinde de tipul și sursa acestora, vă recomandăm să contactați autoritățile fiscale pentru a verifica regimul fiscal care este aplicabil în cazul dumneavoastră.

Pentru orice întrebări suplimentare privind regimul fiscal care vă este aplicabil vă rugăm să contactați:

Revenue Commissioners

Central Revenue Information Office

Cathedral Street, Off Upper O'Connell Street, Dublin 1

Program: 8.30– 16.00, de luni până vineri

Telefon: (01) 414 9700 / 9777

Website: www.revenue.ie

3. Care este costul vieții?

Pentru a avea o imagine de ansamblu cu privire la costul vieții în zona capitalei Dublin, mai jos este prezentat costul aproximativ al principalelor produse și servicii:

- Chiria (în zonele centrale), pe lună, pentru un apartament cu un dormitor: 900 euro;
- Chiria (în zonele periferice), pe lună, pentru un apartament cu un dormitor: 750 euro;
- Transport cu autobuzul, o calatorie: 2.50 euro;
- Meniu pentru doua persoane (trei feluri): 60 euro;
- Pâine: 1.15 euro;
- Lapte (1 litru): 1.00 euro;
- 12 ouă: 2.00 euro;
- Brânză (1 kg): 10.00 euro;
- Sos pentru paste: 3.00 euro;
- Cereale (fulgi de porumb): 4.00 euro;
- Bere Guinness (1 pint): 5 euro;
- Benzină (1 litru): 1,59 euro.

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

➤ Achiziția unei locuințe:

Pentru achiziționarea unei locuințe în Irlanda trebuie să vizitați site-urile de anunțuri imobiliare sau să vă adresați unei agenții specializate. Cele mai importante site-uri imobiliare irlandeze sunt www.rent.ie și www.daft.ie. Înainte de demararea procesului de achiziționare a unei case în Irlanda este recomandat să vă informați în legătură cu toate costurile pe care le implică această tranzacție, precum și deținerea unei proprietăți în Irlanda.

Pentru mai multe informații consultați:

http://www.citizensinformation.ie/en/housing/owning_a_home/buying_a_home/steps_involved_buying_a_home.html.

➤ **Chiria:**

Înainte de a vedea locuința trebuie să luați în calcul: Suma pe care v-o puteți pentru plata chiriei și a facturilor la utilități, calitatea locuinței, certificatul de eficiență energetică (BER) a proprietății, locația proprietății, cât timp intenționați să stați acolo.

Majoritatea apartamentelor sau caselor se găsesc la rubricile de anunțuri de pe site-urile cu locuințe. Alte surse includ rubricile cu locuințe din ziare; anunțuri în magazine; aviziere în colegii etc. De asemenea, majoritatea uniunilor studentești au liste cu locuințe. De asemenea, puteți găsi locuințe libere prin cunoștințe sau semne "De închiriat" amplasate pe proprietăți.

Agențiile de locuințe sau cele de închirieri sunt organizații comerciale care vă ajută să găsiți locuințe private de închiriat. Acestea pot percepe comisioane.

Înainte de a închiria, asigurați-vă că vă puteți permite chiria solicitată, În cazul în care solicitați Supliment de chirie, asigurați-vă că știți nivelul maxim local admis, Comunicați-i proprietarului că intenționați să solicitați supliment pentru chirie deoarece va trebui să completeze o parte din formular și să furnizeze datele personale.

În cazul în care locuiți la comun cu proprietarul în locuința acestuia nu sunteți acoperit/ă de legislația cu privire la proprietari și chiriași.

Inventarul - Rugați proprietarul să vă dea o listă scrisă cu toate mobilele și aparatele puse la dispoziție. Această listă trebuie semnată la început atât de dvs. cât și de proprietar pentru a arăta că sunteți de acord cu mobilele furnizate și starea acestora. Acest lucru va ajuta la prevenirea disputelor pe parcursul șederii și în momentul plecării.

Depozite de rezervare -Unii proprietari sau agenți vă pot solicita un depozit de rezervare atunci când vă hotărâți să luați locuința. Aceasta reprezintă o sumă de bani pe care o plătiți pentru a vă rezerva proprietatea înainte de a semna contractul de închiriere și a încheia un contract cu proprietarul. Întotdeauna să luați o chitanță scrisă cu depozitul de rezervare. De obicei, depozitele de rezervare nu se restituie în cazul în care nu luați locuința.

Depozite de garanție - Înainte de a vă muta în locuință vi se va cere un depozit de garanție. De obicei, depozitul este echivalent cu chiria pe 1 lună și este păstrat de către proprietar ca garanție pentru orice restanțe sau pagube în afara uzurii sau deteriorării normale. Pentru orice depozite

plătite trebuie să luați chitanță. Suma depozitul trebuie menționată în condica chiriei. Depozitul se pierde în cazul în care:

- Plecați fără avizul corespunzător sau plecați înainte de sfârșitul unui contract pe perioadă fixă
- Provocați pagube locuinței care depășesc uzura și deteriorările normale.
- Lăsați facturile sau chiria neplătite.

5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

Dacă sunteți cetățean al unei țări membre a Uniunii Europene/Zonei Economice Europene/Elveției sau dacă sunteți rezident în Irlanda, aveți dreptul să beneficiați de asistență medicală la același nivel ca și un cetățean irlandez. În funcție de veniturile dumneavoastră, puteți primi o carte de sănătate care vă dă dreptul să beneficiați de asistență medicală la orice nivel fără a plăti.

Dreptul de a beneficia de servicii medicale în Irlanda este în principal bazat pe rezidență și mijloace, mai puțin pe plata taxelor și impozitelor sau pe plata contribuției la fondul de sănătate (PRSI). În sens larg, dacă locuiți aici și intenționați să continuați să locuiți aici pentru cel puțin un an, veți fi considerat ca fiind rezident obișnuit.

Populația Irlandei este împărțită în două grupe în baza caracterului eligibil pentru serviciile medicale - persoane care dețin carduri de sănătate și persoane care nu dețin carduri de sănătate. Dacă nu aveți un card de sănătate, aveți dreptul să beneficiați de servicii gratuite oferite de spitalele publice, dar trebuie să plătiți taxele de spital pentru internare și externare.

Pe lângă sistemul sanitar public, persoanele care se află în Irlanda pot beneficia de o gamă largă de servicii sanitare private, unde trebuie însă să plătiți cheltuielile totale pentru tratamentul primit dacă optați pentru sistemul sanitar privat.

În Irlanda există numeroase companii de asigurări de sănătate private – cele mai importante sunt VHI, Laya Healthcare (primul Quinn-healthcare), Hibernian Health, GloHealth și HSF Health Plan. Atâta timp cât sunteți cetățean al unei țări membre a Uniunii Europene sau sunteți rezident în Irlanda, aveți dreptul să beneficiați de aceleași drepturi din partea acestor două societăți de asigurări de sănătate, ca oricare alt cetățean irlandez.

6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

Informații detaliate privind sistemul de învățământ din Irlanda sunt disponibile pe site-ul web al Ministerului Irlandez al Educației (www.education.ie/en/The-Education-System).

Au fost efectuate multe modificări și îmbunătățiri sistemului în ultimii ani, creând un acces mai larg și o flexibilitate sporită în furnizarea serviciilor de învățământ la toate nivelurile.

Parțial datorită modelelor de angajare în schimbare, mai mulți părinți decât înainte apelează la învățământ preșcolar și creșe de zi pentru copiii lor. La nivel primar și gimnazial, există mai multe școli multi-confesionale și co-educaționale decât în trecut. Puteți, de asemenea, alege dintre școlile care predau programa analitică în limba irlandeză (Gaelscoileanna) sau dintre cele care predau limbi europene moderne copiilor de la o vârstă foarte fragedă.

Opțiunile de nivel terțiar s-au îmbunătățit, de asemenea, și există un număr de căi practice alternative care conduc la calificări avansate, în cazul în care calea academică tradițională nu este corespunzătoare.

Oportunitățile s-au îmbunătățit, de asemenea, pentru adulții care doresc să își reia studiile sau să își continue studiile în cadrul unui program integral sau parțial.

Educația finanțată de stat este disponibilă la nivelurile primar și gimnazial, deci nu va trebui să plătiți taxe, cu excepția cazului în care alegeți să vă trimiteți copilul la o școală privată. Unitățile preșcolare sunt, în general, organizate la nivel privat și pe bază de taxă, deși pot exista ajutoare de la Stat în anumite condiții. Va trebui să plătiți taxe pentru învățământul terțiar, cu excepția cazului în care vă calificați pentru „gratuitate”.

Pentru mai multe informații consultați:

http://www.citizensinformation.ie/en/education/the_irish_education_system/

7. Cum este viața socială și culturală?

Viața socială și culturală în Irlanda este foarte intensă, mai dezvoltată în capitala Dublin și principalele orașe mari (Cork, Galway și Limerick). În capitala irlandeză există teatre, săli de concert și sunt organizate periodic diverse festivaluri și manifestări culturale.

<http://www.dublin.ie/arts-culture/dublin-history.htm>

<http://www.visitdublin.com/>

<http://www.discoverireland.ie/Things-To-Do/Ideas-for-arts-culture/Art-Galleries-and-Museums>.

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

În Irlanda există cerința legală de înregistrare a nașterilor, căsătoriilor și deceselor pe teritoriul statului, prin înregistrarea la Biroul General de Înregistrare:

General Register Office

Government Offices

Convent Road

Roscommon

Ireland

Tel: +353 90 663 2900

Locall:1890 25 20 76

Fax:+353 90 663 2999

Homepage: <http://www.groireland.ie/>

➤ Nașterea:

Înregistrarea copiilor născuți în Irlanda trebuie efectuată în cel mult trei luni de la data nașterii. Procedura înregistrării este obligatorie, certificatul de naștere care vă va fi emis cu această ocazie vă va fi ulterior necesar pentru înscrierea copilului în sistemul de învățământ, pentru a obține un pașaport sau pentru alte scopuri (spre exemplu pentru alocația pentru copii veți fi contactat imediat după ce are loc nașterea copilului). Certificatul de naștere conține informații cu privire la identitatea copilului și a părinților, de aceea este important ca în momentul declarării nașterii să furnizați informații corecte, în cazul unor erori fiind dificilă modificarea mențiunilor din certificatul de naștere.

➤ Căsătoria:

Vârsta minimă permisă pentru căsătorie în Irlanda este de 18 ani. Începând cu 5 noiembrie 2007 persoanele (indiferent de cetățenie) care doresc să se căsătorească în Irlanda trebuie să notifice personal autoritățile cu cel puțin trei luni înaintea datei căsătoriei.

În Irlanda există mai multe posibilități legale pentru a vă căsători, putând alege căsătoria religioasă sau cea civilă. În urma procedurii de notificare, autoritățile vor emite un Formular de Înregistrare a Căsătoriei prin care vă va fi acordată permisiunea de a vă căsători. Documentul va trebui prezentat autorității care va oficia căsătoria. În termen de o lună de la data oficierei căsătoriei, Formularul de Înregistrare va trebui returnat autorității emitente în vederea înregistrării căsătoriei.

➤ Decesul:

Decesele pot fi înregistrate la Birourile de Stare Civilă (Registrars). În situația în care decesul survine în afara unei unități medicale, decesul va fi declarat de către o rudă sau un prieten de familie apropiat. Declararea decesului se face în baza unui certificat medical, procedurile fiind gratuite.

9. Cum este reglementat transportul?

➤ Autostrăzile

Sistemul de autostrăzi irlandeze este bine dezvoltat, legând principalele orașe de pe teritoriul său. Nu există un sistem de vignetă anuală pentru autostrăzile irlandeze, însă pe anumite porțiuni ale acestora, precum și pe inelul circular al Dublinului (M50) se plătesc taxe. Pentru autostrăzi există puncte de taxare la intrarea pe aceste porțiuni cu taxă, iar pentru M50 se plătește o taxă de tranzit

pentru fiecare folosire (mai multe detalii privind modalitățile electronice de achitare a taxei pe M50, unde nu există puncte fixe de taxare, găsiți la http://www.m50.ie/?page_id=11 și <http://www.eflow.ie/payment/>).

Este de reținut că în Irlanda se circulă pe partea stângă a drumului, mașinile având volanul pe dreapta, la fel ca în Marea Britanie.

Mai multe detalii privind circulația pe autostrăzile din Irlanda la http://www.rsa.ie/Documents/Road%20Safety/Leaflets/Leaf_booklets/motorway_driving.pdf

➤ Transportul public

Transportul public în capitala irlandeză se desfășoară cu autobuzul (<http://www.dublinbus.ie/>) și tranvaiul - <http://www.luas.ie/> (există doar două linii, care leaga periferiile cele mai locuite de centrul orașului. Nu există metrou).

Tarifele pentru călătoria cu autorbuzul variază în funcție de rută, însă există și posibilitatea mai avantajoasă a achiziționării de abonamente (leap card). De menționat că biletele se achiziționează direct de la șoferul de autobuz, dar trebuie să aveți costul biletului fix, în monede.

În plus, în afara capitalei irlandeze există și o rețea de autobuze (<http://www.buseireann.ie/>) care acoperă majoritatea țării.

➤ Calea Ferată

Rețeaua irlandeză de cale ferată (<http://www.irishrail.ie/>) face legătură între majoritatea orașelor irlandeze, dar nu acoperă întregul teritoriu al țării, fiind mai puțin dezvoltată decât rețeaua de autobuze Bus Eiran.

➤ Transportul aerian:

Principalul aeroport irlandez este Dublin Airport (<http://www.dublinairport.com/home.aspx>), unde pe ruta cu România operează 2 companii românești, Tarom și Blue Air. De la aeroportul Dublin până în centru capitalei irlandeze se poate ajunge cu taxiul sau o linie specială de autobuz (<http://www.aircoach.ie/>).

Aeroporturi internaționale există și la Cork și Shannon, iar pentru curse interne există aeroporturi de mici dimensiuni în multe dintre orașele irlandeze (<http://www.irishairports.com/>).

E. Asigurări sociale și asigurări:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

Atunci când începeți să lucrați în Irlanda trebuie să contactați birourile sociale locale pentru a vă fi emis Numărul Individual pentru Serviciile Publice (Numărul PPS). Acesta este numărul dumneavoastră personal de referință în Irlanda, fiindu-vă necesar atunci când solicitați prestații sociale și pentru a obține în mod rapid informații din partea serviciilor publice. În această categorie

sunt incluse autoritățile publice care gestionează securitatea socială, veniturile, sănătatea publică și educația.

Lista birourilor care eliberează numere PPS este publicată pe website-ul **Departamentului pentru Protecție Socială**: <http://www.welfare.ie/EN/Topics/PPSN/Pages/ppsncontact.aspx>. Dovada identității este un element esențial al procedurii de înregistrare, această etapă trebuind parcursă înaintea alocării Numărului PPS.

Aplicațiile pentru Numerele PPS venite din partea cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene trebuie să fie însoțite de următoarele documente:

- pașaport sau carte de identitate;
- dovada adresei din Irlanda (factură pe numele solicitantului).

După înregistrare, solicitanții vor fi informați cu privire la numărul PPS care le-a fost alocat prin intermediul unei scrisori de notificare transmisă automat în termen de 3 - 5 zile lucrătoare la adresa indicată în formularul de solicitare. Această scrisoare este dovada emiterii numărului PPS putând fi utilizată în raporturile cu serviciile publice, de exemplu serviciile de sănătate, educație, venituri, ocuparea forței de muncă, sau cu autoritățile responsabile cu emiterea permiselor de conducere.

2. Contribuțiile sociale (PRSI – Pay Related Social Insurance)

În Irlanda, majoritatea angajatorilor și a angajaților (cu vârste de peste 16 ani) plătesc contribuții de asigurări sociale către Fondul Național de Asigurări Sociale. Contribuțiile de asigurări sociale vă dau dreptul la o serie de prestații care sunt administrate de Departamentul pentru Protecție Socială. Așadar, este important ca noul angajator să fie informat cu privire la Numarul individual pentru Servicii Publice (PPS) deoarece astfel va exista siguranța înregistrării contribuțiilor dumneavoastră de asigurări sociale combinate, iar dreptul dumneavoastră la prestații va fi protejat pentru viitor.

Cu foarte puține excepții, trebuie să plătiți contribuții pentru asigurările sociale (PRSI) dacă sunteți în vârstă de 16 ani sau peste și dacă aveți statut de:

- angajat part-time sau cu normă întreagă, sau
- lucrător independent cu un venit minim anual.

Contribuțiile PRSI sunt formate din contribuțiile pentru asigurări sociale plătite de angajatori și angajați și contribuie la fondul de asigurări sociale, acest tip de contribuții fiind utilizat pentru plata prestațiilor sociale și a pensiilor.

Dacă sunteți angajat, contribuțiile sociale sunt deduse de angajator și colectate de Departamentul pentru Venituri (Revenue Commissioners). Dacă sunteți lucrător pe cont propriu, veți plăti personal contribuții de tip clasa D- contribuții sociale către Departamentul pentru Venituri.

În Irlanda există 11 clase diferite de contribuții sociale PRSI: A, B, C, D, E, H, J, K, M, S și P. Dacă nu ați plătit clasa A de contribuții, nu veți avea dreptul la toate prestațiile de asigurări sociale. În anumite situații o parte din venituri sunt exceptate de la plata contribuțiilor sociale, însă veți fi în continuare asigurat deoarece angajatorul trebuie să plătească contribuțiile sociale pentru dumneavoastră.

Pentru cei care desfășoară activități independente, contribuția PRSI este un procent din venitul anual. Cu toate acestea, anumite venituri (de exemplu, indemnizațiile de capital și plățile de asistență socială), nu sunt luate în considerare la calculul contribuțiilor sociale PRSI. Persoanele care desfășoară activități independente și care obțin venituri reduse plătesc o contribuție forfetară - o sumă fixă în locul unui procent din venitul lor.

Cei mai mulți lucrători independenți plătesc contribuții PRSI la Departamentul pentru Venituri (Revenue Commissioners). Cu toate acestea, în cazul în care venitul unei persoane este atât de scăzut încât este exceptat de la transmiterea declarațiilor fiscale, contribuțiile sociale PRSI vor fi plătite direct la Departamentul pentru Protecție Socială.

În general, clasele de contribuții sociale PRSI sunt determinate de tipul activităților desfășurate și de valoarea brută a câștigurilor obținute săptămânal, după cum urmează:

- Cei mai mulți angajați plătesc contribuții în cadrul Clasei A de contribuții PRSI, beneficiind de toate prestațiile sociale și de pensii.
- Angajații care câștigă mai puțin de 38 € pe săptămână (din toate activitățile desfășurate), precum și persoanele cu vârsta de 66 ani și peste, plătesc contribuții sociale în cadrul Clasei J și pot beneficia doar de prestații pentru accidente profesionale.
- O parte din lucrătorii angajați în sectorul public nu beneficiază de toate categoriile de prestații sociale și pensii și, prin urmare, plătesc contribuții PRSI modificate corespunzător Claselor B, C, D sau H.
- Alte persoane, cum ar fi cei care s-au pensionat, dar care primesc pensii de la locurile lor de muncă anterioare, plătesc contribuții corespunzătoare claselor K sau M. Aceste contribuții nu deschid dreptul la prestații sociale și pensii.
- Lucrătorii independenți plătesc contribuții sociale în cadrul Clasei S până la vârsta de 66 de ani și pot primi anumite prestații sociale și pensii (Pensia de Urmaș bazată pe contribuții, Indemnizația bazată pe contribuții pentru cei care au persoane în îngrijire, Pensia de Stat (de tip contributiv), Alocația de Maternitate, Indemnizația pentru Adopție, Ajutorul de Deces).

Dacă aveți nelămuriri cu privire la tipul contribuțiilor sociale pe care le datorați sau referitor la clasa de contribuții care vă este aplicabilă, contactați Departamentul pentru Protecție Socială – Unitatea pentru determinarea statutului individual, pentru a obține un punct de vedere avizat. Înainte de a fi emisă o decizie, persoanele vizate vor avea o întâlnire cu un Inspector pe probleme de securitate socială.

Scope Section

Department of Social Protection

Oisin House

212-213 Pearse Street

Dublin 2

Ireland

Tel:(01) 673 2585

3. Documente importante privind evidența contribuțiilor sociale (PRSI)

Angajatorul dumneavoastră este responsabil pentru deducerea contribuției de asigurări sociale din salariul dumneavoastră și plata acesteia alături de contribuția angajatorului. Deducerea este înscrisă în fișa dumneavoastră de calcul al salariului. Dacă suma plătită nu este corectă, angajatorul este responsabil pentru plata deficitului. Angajatorul dumneavoastră păstrează o evidență a contribuțiilor și este obligat să vă furnizeze o declarație P60 la finele fiecărui an și o declarație P45 dacă părăsiți locul de muncă.

Formularul P60

La sfârșitul fiecărui an fiscal, angajatorul dumneavoastră vă va da un Formular P60 care va indica nivelul total al veniturilor obținute, numărul săptămânilor lucrate, impozitele, contribuțiile sociale și clasa de contribuții corespunzătoare. În momentul în care primiți acest document este recomandabil să verificați dacă numărul PPS, săptămânile de contribuții sociale și clasa PRSI sunt corect înregistrate. Va trebui să păstrați formularele P60 cel puțin 2 ani, putând să vă fie necesare atunci când solicitați rambursarea impozitului pe venit sau pentru a solicita diferite prestații sociale.

Formularul P45

Atunci când încetați raporturile de muncă, angajatorul dumneavoastră vă va pune la dispoziție Formularul P45. Acest document indică veniturile pe care le-ați obținut, numărul săptămânilor lucrate, impozitul și contribuțiile sociale pe care le-ați plătit de la începutul anului fiscal până la data la care ați încetat raporturile de muncă. Este indicat să verificați dacă numărul PPS,

săptămânile de contribuții sociale și clasa de contribuții PRSI sunt corect înregistrate în formularul P45. Formularul P45 vă va fi necesar atunci când veți obține un nou loc de muncă sau pentru a solicita ajutorul de șomaj.

Prin lege vă este garantat dreptul de a examina documentele pe care angajatorul le deține cu privire la contribuțiile sociale plătite în baza raportului de muncă pe care l-ați derulat cu acesta și să primiți un extras după aceste înregistrări.

4. Sistemul de securitate socială din Irlanda acoperă următoarele situații:

Departamentul pentru Protecție Socială (DSP) este responsabil cu gestionarea programelor de securitate și asistență socială, inclusiv prestațiile pentru situații de șomaj, boală, maternitate, îngrijire, deces, limită de vârstă. În general, ajutoarele sociale sunt împărțite în trei tipuri:

- **Prestațiile contributive** sunt bazate pe contribuții sociale, dreptul la astfel de prestații depinzând de nivelul contribuțiilor pe care le-ați plătit. În unele cazuri, contribuțiile plătite în alte state membre ale Uniunii Europene pot fi luate în considerare.
- **Prestațiile necontributive** implică îndeplinirea unor condiții privind nivelul veniturilor și sunt condiționate de existența rezidenței obișnuite pe teritoriul Irlandei.
- **Prestații universale** precum alocația pentru copii sau călătoriile în regim gratuit, care nu depind de contribuții sau de nivelul veniturilor dar care pot fi condiționate de existența rezidenței obișnuite pe teritoriul Irlandei.

Orice persoană poate solicita prestații sociale dacă îndeplinește condițiile impuse în fiecare caz în parte. Acordarea unor prestații sociale poate fi condiționată de îndeplinirea unor condiții suplimentare, altele decât nivelul contribuțiilor sociale sau al veniturilor. Spre exemplu, pentru a primi ajutorul de șomaj trebuie să fiți capabil și disponibil pentru muncă și să căutați în mod activ un loc de muncă.

5. Prestațiile de securitate socială

Pentru a beneficia de prestații de securitate socială trebuie să fi plătit sau să fi fost creditat cu suficiente contribuții sociale în cadrul unei clasei de contribuții sociale relevante.

În ceea ce privește nivelul contribuțiilor sociale, trebuie să demonstrați că aveți:

- un număr minim de contribuții PRSI plătite pe parcursul vieții active;
- un număr minim de contribuții PRSI plătite sau creditate într-un „an fiscal relevant”.

Aceste condiții variază în funcție de tipul prestației sociale pe care o solicitați. În general, „anul fiscal relevant” este penultimul an fiscal complet dinaintea anului în care solicitați prestațiile sociale.

Tipurile de prestații sociale sunt: pensia de la stat (contributivă), pensia de la stat de tranziție, pensia pentru soții supraviețuitori (contributivă), pensia pentru tutori (contributivă), pensia de invaliditate, indemnizația de boală, indemnizația pentru șomaj, alocația de maternitate, alocația de adopție, indemnizația pentru sănătate și securitate, indemnizația pentru îngrijitori, indemnizația pentru accidente și boli profesionale, indemnizația pentru tratament, indemnizația de deces și ajutorul pentru părintele supraviețuitor.

6. Prestațiile de asistență socială

Dacă nu îndepliniți condițiile cerute pentru a primi prestații sociale sau dacă v-a încetat dreptul la acest tip de prestații, este posibil să îndepliniți totuși condițiile cerute pentru acordarea prestațiilor de asistență socială.

Prestațiile de asistență socială sunt finanțate în întregime de la bugetul de stat cuprinzând: pensia de stat (necontributivă), pensia pentru soții supraviețuitori (necontributivă), pensia pentru tutori (necontributivă), alocația pentru familiile monoparentale, ajutorul de șomaj, indemnizațiile de asistență pentru fermieri, alocația pentru persoanele cu dizabilități, alocația socială suplimentară (inclusiv suplimentul pentru chirie), indemnizația pentru suplimentarea veniturilor familiale și alocația pentru îngrijitori.

Pentru a primi acest tip de prestații trebuie să aveți rezidența obișnuită pe teritoriul Irlandei și să îndepliniți o serie de condiții referitoare la nivelul veniturilor. Nivelul prestațiilor sociale depinde de nivelul veniturilor pe care le obțineți împreună cu soțul/soția sau partenerul dumneavoastră.

Elementele principale care sunt luate în considerare la calculul veniturilor sunt:

- veniturile în numerar;
- veniturile rezultate din desfășurarea de activități în baza unui contract de muncă sau pe cont propriu;
- valoarea oricărei proprietăți pe care o dețineți (cu excepția propriei dvs. case);
- valoarea oricăror economii și investiții, precum și
- valoarea oricăror prestații sociale și privilegii, cum ar fi de cazare și masă și numai pentru alocația de șomaj, dacă aveți vârsta cuprinsă între 18 și 25ani.

Rezidența obișnuită pe teritoriul Irlandei este o condiție pe care trebuie să o îndepliniți pentru a fi eligibil pentru anumite prestații de asistență socială și pentru Alocația pentru Copii. Această condiție a fost impusă începând cu 1 mai 2004 și se aplică tuturor celor care solicită prestații sociale, indiferent de cetățenie.

Rezidența obișnuită există atunci când aveți o legătură strânsă cu Irlanda sau cu celelalte zone ale Spațiului Comun (Republica Irlanda, Irlanda de Nord, Marea Britanie, Channel Islands și Insula Man). Spre exemplu, dacă ați trăit în Irlanda toată viața, se consideră că aveți rezidența obișnuită în acest stat.

Factorii cei mai importanți care confirmă existența acestei legături sunt:

- durata și continuitatea șederii în Irlanda sau în străinătate;
- durata și scopul oricăror absențe din Irlanda;
- tipul și caracteristicile activităților economice desfășurate;
- principalele domenii de interes;
- intențiile de viitor.

Va trebui să îndepliniți condițiile de rezidență obișnuită pentru următoarele prestații:

- alocația de șomaj;
- pensia de stat (necontributivă);
- pensia pentru nevăzători;
- pensia pentru soții supraviețuitori (necontributivă);
- indemnizația pentru tutori (necontributivă);
- indemnizația pentru familiile monoparentale (necontributivă),
- alocația pentru îngrijitori;
- alocația pentru persoanele cu handicap;
- alocația pentru îngrijire la domiciliu;
- alocația socială suplimentară (pentru alte situații decât pentru nevoile excepționale și urgente);
- alocația pentru copii.

7. Scutirea de la îndeplinirea condiției cu privire la rezidența obișnuită pentru cetățenii Spațiului Economic European

Conform legislației UE, în anumite circumstanțe, cetățenii SEE nu trebuie să îndeplinească condiția rezidenței obișnuite. Aceste circumstanțe se aplică pentru **indemnizațiile pentru familie** și **alocația socială suplimentară**. Următoarele prestații de asistență socială din Irlanda sunt clasificate ca indemnizații pentru familie conform regulamentelor europene:

- Alocația pentru copii;
- Alocația pentru îngrijitori;
- Alocația socială suplimentară;
- Indemnizația pentru tutori (necontributivă);

- Indemnizația pentru familiile monoparentale.

2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?

Dacă aveți vârsta de 18 ani sau peste și nu aveți un loc de muncă, puteți primi alocația sau indemnizația de șomaj, ambele fiind plătite de Departamentul pentru Protecție Socială (DSP).

- **Indemnizația de șomaj** se bazează pe contribuțiile sociale plătite. O condiție fundamentală pentru a obține indemnizația de șomaj este să fiți disponibil pentru muncă în regim normal. Acest tip de prestație este plătit săptămânal celor care nu au un loc de muncă dar care au plătit suficiente contribuții sociale.

Pentru a obține indemnizația de șomaj, trebuie:

- să nu aveți un loc de muncă (cel puțin pentru 4 zile dintr-un interval de 7 zile);
- să aveți sub 66 de ani;
- să fi plătit suficiente contribuții sociale;
- să fiți apt de muncă;
- să fiți disponibil pentru muncă și să căutați în mod activ un loc de muncă;
- să fi înregistrat o diminuare semnificativă a activităților desfășurate, rămânând fără activitate cel puțin 4 zile dintr-un interval de 7.

Lucrătorii independenți, nu sunt eligibili pentru indemnizația de șomaj, putând primi în anumite situații alocația de șomaj sau alocația socială suplimentară.

| Castig mediu saptamanal | Rata personala | Rata adult eligibil |
|-------------------------|----------------|---------------------|
| Mai puțin de €150 | €84.50 | €80.90 |
| €150 - €219.99 | €121.40 | €80.90 |
| €220 - €299.99 | €147.30 | €80.90 |
| €300 sau peste | €188 | €124.80 |

- **Alocația pentru șomaj** depinde de nivelul veniturilor de care dispuneți săptămânal. Puteți obține alocația de șomaj dacă nu primiți indemnizația de șomaj sau dacă v-a încetat dreptul la această prestație socială. În unele cazuri, spre exemplu atunci când primiți doar o fracțiune a indemnizației de șomaj, poate fi mai avantajos să solicitați alocația pentru șomaj. Cu toate acestea, acordarea alocației depinde de nivelul veniturilor de care dispuneți.

Pentru a obține alocația de șomaj, trebuie:

- să nu aveți un loc de muncă;
- să aveți între 18 și 66 de ani;

- să fiți apt de muncă;
- să fiți disponibil pentru muncă în regim normal și să căutați în mod activ un loc de muncă;
- să satisfaceți condițiile referitoare la nivelul veniturilor;
- să îndepliniți condițiile de rezidență obișnuită pe teritoriul Irlandei.

| Rata maxima pentru persoane cu varste peste 25 ani | | | |
|---|-----------------------|---|---------------------------------------|
| Solicitanți noi și în plata | Rata personala | Crestere pentru adult eligibil | Crestere pentru copil eligibil |
| Rata maxima | €188 | €124.80 | €29.80 |
| Rata maxima pentru persoane cu varste sub 25 ani | | | |
| Varsta | Rata personala | Crestere pentru adultul eligibil | |
| 18 - 21 | €100 | €100 | |
| 22 - 24 | €144 | €124.80 | |

Puteti aplica pentru acordarea indemnizatiei sau alocatiei de somaj prin contactarea fie a **biroului social** din zona de domiciliu (<http://www.welfare.ie/en/Pages/List-of-Social-Welfare-Local-and-Branch-Offices-by-County.aspx>) sau a **biroului INTREO** (<http://www.welfare.ie/en/Pages/Intreo--Contact-Information.aspx>).

3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?

Accesul la serviciile medicale din Irlanda este condiționat în principal de rezidență și de nivelul veniturilor de care dispuneți. Orice persoană, indiferent de naționalitate, care este considerată de Autoritatea pentru Servicii de Sănătate (HSE) ca fiind rezidentă obișnuită pe teritoriul Irlandei, poate beneficia de acces complet (Categoría 1 de beneficiari, adică titularii cardului medical) sau de acces limitat (Categoría 2 de beneficiari) la serviciile medicale.

Persoanelor care beneficiază de acces complet la servicii medicale li se asigură accesul la întreaga gamă de servicii medicale din Irlanda, inclusiv accesul la serviciile medicilor generalişti, la medicamente prescrise, la serviciile de spitalizare în unități medicale publice, precum și la serviciile medicilor specialiști și în unitățile stomatologice, oftalmologice, ORL, de maternitate și de îngrijire a copiilor nou-născuți.

Persoanele care beneficiază de acces limitat la serviciile medicale beneficiază de tratament și spitalizare în unități medicale publice, inclusiv tratament oferit de medicii specialiști și în serviciile ambulatorii. Serviciile stomatologice, de control oftalmologic și auditiv periodic nu sunt furnizate în mod gratuit, însă acest tip de tratament este oferit copiilor care au o trimitere din partea unei clinici medicale pentru copii sau în urma unei examinări medicale efectuate la nivelul unităților

școlare. Serviciile de îngrijire în perioada maternității și pentru nou-născuți sunt asigurate în timpul sarcinii și până la șase săptămâni după naștere.

În general, o persoană este considerată ca fiind rezidentă în mod obișnuit pe teritoriul Irlandei dacă poate demonstra Autorității pentru Servicii de Sănătate faptul că intenționează să rămână în Irlanda pentru o perioadă de minim un an. Cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, care sunt angajați sau desfășoară activități independente în Irlanda, li se conferă accesul complet sau limitat la serviciile publice medicale indiferent de durata șederii în Irlanda.

În mod normal, soțul/soția și copiii dumneavoastră care se află în îngrijirea dumneavoastră sunt, de asemenea, asigurați pentru aceeași gamă de servicii de asistență medicală. Card-urile medicale sunt card-uri din plastic de dimensiuni reduse (având dimensiuni asemănătoare acelorale ale unui card de credit). Card-ul dumneavoastră medical va indica numele medicului dumneavoastră. Acesta este utilizat, de obicei, timp de un an, după care este revizuit.

Informații suplimentare cu privire la accesul la serviciile de sănătate pot fi oferite de structurile locale ale Autorității pentru Servicii de Sănătate:

http://www.hse.ie/eng/services/Find_a_Service/entitlements/Medical_Cards/.

În mod normal, cardul este emis pentru un an după care se reînnoiește. În funcție de situația dvs. acesta poate fi emis pentru o perioadă mai mare.

În cazul în care situația dvs. se modifică, trebuie să anunțați HSE deoarece s-ar putea să nu mai fiți eligibil/ă. De exemplu, în cazul în care venitul sau situația familială se modifică trebuie să anunțați secția carduri medicale din cadrul Oficiului Local de Sănătate cât mai curând posibil.

În orice caz, de obicei o dată pe an, HSE vă va ruga să confirmați situația dvs. Veți primi un formular de verificare care trebuie completat și trimis la Oficiul Local de Sănătate. În cazul în care formularul de verificare nu este trimis cererea dvs. nu va putea fi reevaluată ceea ce poate duce la neemiterea noului card.

http://www.citizensinformation.ie/ro/health/entitlement_to_health_services/medical_card.html.

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

➤ Alocațiile familiale

Departamentul pentru Protecție Socială oferă prestații de asistență socială pentru familii, inclusiv pentru cei care locuiesc împreună și parteneriate civile, în special dacă au copii. Aceste plăți/prestații sunt bazate atât pe testarea mijloacelor de subzistență cât și pe contribuțiile de asigurări sociale plătite. Sprijin este de acordat persoanelor angajate pe locuri de munca prost plătite și pentru părinții care îngrijesc copiii fără sprijinul unui partener. Există, de asemenea, plăți/prestații pentru orfani.

O parte din alocațiile familiale acordate în Irlanda:

- **Indemnizația de maternitate** - este o plată acordată de către Departamentul pentru Protecție Socială femeilor aflate în concediu de maternitate de la locul de muncă .
- **Alocația pentru copii** - este o plată pentru părinții sau tutorii copiilor sub 16 ani, sau sub 18 ani , dacă copilul este în învățământul full-time sau are un handicap .
- **Indemnizația pentru familia monoparentală** - este o plată pentru bărbați și femei care cresc copii fără sprijinul unui partener .
- **Indemnizație pentru sănătate și siguranță** - se acordă femeilor însărcinate sau care alăptează .
- **Prestatia de adopție** - este o plată efectuată pentru anumite persoane care adoptă copii .
- **Supliment la Venitul Familial** - este o plată neimpozabilă pentru persoanele cu salarii mici . Trebuie să aveți cel puțin un copil pentru a vi se acorda.

Alocația pentru copii

Alocația pentru copii se acordă părinților sau tutorilor copiilor cu vârste sub 16 ani, sau celor care au vârste sub 18 ani dacă se află în învățământ cu program normal, urmează cursuri de formare profesională sau au un handicap. Alocația pentru copii este acordată la nivelul unei luni și jumătate pentru gemeni, și la dublul ratei lunare pentru tripleți și alte nașteri multiple.

În anul 2013, alocația pentru copii este în cuantum de € 130 pentru primii trei copii și € 140 începând cu al patrulea copil.

Alocația pentru copii trebuie solicitată în termen de 12 luni:

- de la nașterea copilului;
- din luna în care copilul a devenit un membru al familiei dumneavoastră sau
- din luna în care familia a venit să locuiască în Irlanda.

Cetățenii Uniunii Europene / Spațiului Economic European și cetățenii elvețieni care **lucrează** în **Irlanda**, îndeplinesc condiția referitoare la rezidența obișnuită în Irlanda și sunt eligibili pentru a primi alocația pentru copii.

Dacă sunteți cetățean al unui stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European sau sunteți cetățean elvețian care lucrează într-un stat care intră sub incidența reglementărilor Uniunii Europene, alocația pentru copii este plătită de obicei de statul în care lucrați chiar dacă familia dumneavoastră locuiește într-un alt stat. Cu toate acestea, dacă copiii dumneavoastră locuiesc într-un alt stat al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European ați putea solicita în acel stat prestațiile familiale la care aveți dreptul.

Dacă prestațiile familiale pe care le primiți în statul în care locuiesc copiii dumneavoastră sunt mai mici decât alocația pentru copii pe care o primiți în Irlanda, Direcția pentru Alocații pentru Copii din Irlanda vă va plăti diferența.

Pentru mai multe informații despre modul în care reglementările europene influențează alocația pentru copii, contactați Direcția pentru Alocații pentru Copii .

Statele în care sunt aplicabile reglementările europene sunt: Austria, Belgia, Bulgaria, Cipru, Republica Cehă, Danemarca, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Ungaria, Islanda, Irlanda, Italia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburg, Malta, Norvegia, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Slovenia, Spania, Suedia, Elveția, Olanda, Marea Britanie (cu excepția Channel Islands).

Pentru a primi alocația pentru copii contactați:

Direcția pentru Alocații pentru Copii (Child Benefit Section)

Departamentul pentru Protecție Socială

Biroul pentru Servicii Sociale (Social Welfare Services Office)

St Oliver Plunkett Road Letterkenny

County: Donegal

Tel: (01) 704 3000 Locall:1890 400 400

Pagina web: www.welfare.ie

➤ **Indemnizația de maternitate**

Indemnizația de maternitate este plătită angajaților și lucrătorilor independenți care îndeplinesc condițiile referitoare la plata contribuțiilor sociale. Trebuie să solicitați plata cu 6 săptămâni **înainte** de a intenționa să intrați în concediu de maternitate (12 săptămâni dacă desfășurați activități independente). Suma de bani plătită dumneavoastră în fiecare săptămână va depinde de câștigurile dumneavoastră. Dacă primiți deja anumite plăți de protecție socială, atunci veți primi jumătate din Ajutorul de Maternitate.

Alocația este plătită timp de 26 săptămâni – incluzând cel puțin două săptămâni înainte de data previzionată pentru nașterea copilului și cel puțin patru săptămâni ulterior acestei date (în conformitate cu reglementările aplicabile în cazul concediilor de maternitate).

Plata se face săptămânal în cont bancar sau cec prin poștă. Suma plătită este de 80% din câștigurile dumneavoastră din acel an fiscal, existând o limită minimă și maximă admisă.

Data de începere a concediului de maternitate determină anul fiscal relevant.

Suplimentar, ați putea fi îndreptățită la servicii de îngrijire pe durata maternității oferite de Autoritatea pentru Servicii de Sănătate.

Pentru mai multe informații privind alocația de maternitate, vă rugăm să contactați:

Departamentul pentru Protecție Socială

Direcția pentru Alocații de Maternitate

McCarter's Road

Ardaravan

Buncrana

Donegal , Ireland

Tel:(01) 471 5898

Locall:1890 690 690

Homepage:<http://www.welfare.ie>.

5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?

➤ **Pensia de stat (de tranziție)**

Pensia de stat (de tranziție) poate fi acordată începând cu vârsta de 65 ani celor care și-au încetat activitatea, cu îndeplinirea anumitor condiții privind contribuțiile sociale. La vârsta de 66 ani se realizează trecerea la pensia de stat.

În general, se consideră că o persoană cu vârsta cuprinsă între 65 și 66 ani și-a încetat activitatea dacă câștigă mai puțin de 38 € pe săptămână din muncă salariată sau dacă dispune de venituri anuale mai mici de 5.000 € obținute din desfășurarea de activități independente. Condițiile de pensionare nu sunt aplicabile persoanelor în vârstă de 66 de ani (vârstă de pensionare) sau peste.

Acest tip de pensie nu se va mai plăti începând cu 1 ianuarie 2014, ci doar pensia de stat, acordată la vârsta de 66 ani.

➤ **Pensia de stat (de tip contributiv)**

Pensia de stat este acordată persoanelor care au vârsta de pensionare (66 ani) care îndeplinesc anumite condiții referitoare la plata contribuțiilor sociale. Persoanele care îndeplinesc condiția privind vârsta de pensionare la sau după 6 aprilie 2012, trebuie să fi plătit 520 contribuții (10 ani). Cererea se depune cu cel mult 3 luni înainte de a atinge vârsta de pensionare. Pensia este plătită săptămânal, fie prin intermediul unor ordine de plată care pot fi încasate la orice oficiu poștal, fie direct în cont bancar.

➤ **Pensia de stat (de tip necontributiv)**

Acest tip de pensie se acordă persoanelor cu vârsta peste 66 ani care nu îndeplinesc condițiile de eligibilitate pentru acordarea pensiei de stat de tip contributiv. Este o pensie bazată pe nivelul veniturilor ai ia în calcul rezidența obișnuită a solicitantului. Ca și în cazul pensiei contributive, cererea se depune cu 3 luni înainte de îndeplinirea vârstei de 66 ani.

➤ **Pensia de vaduv/vaduva (de tip contributiv)**

Constituie o plată săptămânală catre soțul, soția sau partenerul civil al unei persoane decedate. Principala conditie de acordare este ca fie sotul/sotia sau partenerul decedat sa fi platit suficiente contribuții de asigurări sociale (PRSI).

Puteti adresa intrebari privind eligibilitatea privind acordarea **pensiei de stat de tip contributiv, necontributiv, tranzitie, vaduv/vaduva** in Irlanda prin contactarea biroul social din zona de domiciliu sau:

Departmentul pentru Protectie Sociala

Social Welfare Services

College Road

Sligo

Ireland

Tel:(071) 915 7100

Locall:1890 500 000

Site web: www.welfare.ie.

➤ **Pensia de invaliditate**

Pensia de invaliditate este o plată săptămânală pentru persoanele care nu pot lucra din cauza unei boli sau un handicap și care sunt acoperite de asigurările sociale (PRSI). La vârsta de 65 de ani, nivelul crește în același ritm cu pensia de stat (de tranziție). La 66, se face transferul la pensia de stat (contributivă).

Puteti aplica pentru acest tip de pensie la:

Departamentul pentru pensia de invaliditate

Social Welfare Services Office

Government Buildings

Ballinalee Road

Longford

Ireland

Tel:(043) 334 0000

Locall:1890 92 77 70

Site web: www.welfare.ie.

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 a 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 Județeană de Asistență Socială și Protecția Copilului.

7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

Dacă vă aflați temporar în Irlanda și sunteți asigurat în sistemul de asigurări de sănătate al unui stat membru al Uniunii Europene, puteți beneficia în mod gratuit de asistența medicală necesară în sistemul public de sănătate din Irlanda, dacă vă aflați în posesia Cardului European de Asigurări de Sănătate.

"Asistența medicală necesară" constă în asistența medicală de care ați putea avea nevoie pe teritoriul Irlandei pentru a vă continua șederea în condiții de siguranță medicală, ținând cont de durata planificată a șederii, astfel încât să nu fiți obligat să vă întoarceți în statul de origine mai devreme decât fusese planificat. Această regulă nu este aplicabilă însă atunci când scopul șederii dumneavoastră este accesul la acest tratament medical.

Dacă intenționați să aveți o ședere temporară în Irlanda, vă rugăm să contactați Casa de Asigurări de Sănătate (www.cnas.ro), pentru a vă fi emis Cardul European de Asigurări de Sănătate.

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

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România

Libera circulație a lucrătorilor este un drept fundamental care permite cetățenilor unui stat membru al Uniunii Europene să lucreze într-un alt stat membru în aceleași condiții ca și cetățenii statului membru gazdă. **La momentul actual vă puteți angaja în aceleași condiții ca și cetățenii irlandezi**, fără să mai fie necesară obținerea unei autorizări de angajare.

2. Detașarea

Conform Comisiei Europene, prin lucrător detașat se înțelege un lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru diferit de cel în care lucrează în mod normal. Definiția lucrătorului detașat nu se aplică persoanelor care decid să-și caute pe cont propriu un loc de muncă într-un alt stat.

Lucrătorii pot fi detașați pentru o perioadă de maxim 2 ani.

Directiva 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul furnizării de servicii a fost transpusă în legislația irlandeză ca prevedere în Actul privind Protecția Angajaților (Activitate part-time) din anul 2001, care include o serie de măsuri de protecție a angajaților aplicate inclusiv lucrătorilor detașați.

Informații suplimentare privind detașarea pe teritoriul Irlandei puteți consulta prin

- accesarea site-ului web al **Serviciului privind Condițiile la Locul de Muncă:**

http://www.workplacerelations.ie/en/What_You_Should_Know/Coming_to_Work_in_Ireland/.

- accesarea site-ului **Eurofound:**

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/postedworkers.htm>

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

- **Ambasada României la Dublin**

26 Waterloo Road, Ballsbridge, Dublin 4

Telefon: 00353-1-668.10.85

Telefon consulară: + 00353-1-66.81.150

Email: ambrom@eircom.net

Website: www.dublin.mae.ro

Atașatul pe probleme de muncă și sociale

Email: londra.social@mae.ro

- **Serviciul de consiliere a cetățeanului**

(www.citizensinformation.ie), site web oferă informații cu privire la serviciile publice și drepturile în Irlanda (**include și informații în limba română**).

Puteți afla mai multe informații despre drepturile cetățenilor în Irlanda prin telefon, contactând Serviciul telefonic la 0761 07 4000, de luni până vineri, orele 9 la 20, sau vizitând Centrul local de Informații pentru Cetățeni (<http://centres.citizensinformation.ie/>).