

**GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN
ÎN
REGATUL UNIT AL MARII BRITANII
ȘI IRLANDEI DE NORD (UK)**

2017

Acest ghid a fost elaborat de atașatul pe probleme de muncă și sociale în REGATUL UNIT AL
MARII
BRITANII ȘI IRLANDEI DE NORD

CUPRINS

Referitor la impactul invocării art. 50 din TUE (înaintarea cererii oficiale de ieșire a Marii Britanii din Uniunea Europeană) asupra comunității românești din Regatul Unit	4
I Reguli privind libera circulație a persoanelor.....	5
1. Libera circulație a persoanelor.....	5
2. Accesul pe piața muncii britanică a unui cetățean din România (libera circulație a lucrătorilor)	6
3. Detașarea lucrătorilor.....	7
II Informații privind piața muncii	8
A. Găsirea unui loc de muncă:.....	8
1. Specificul pieței muncii britanică	8
2. Cum se caută un loc de muncă?.....	8
3. Verificarea validității ofertei de angajare	11
4. Cum se candidează pentru un loc de muncă?	12
B. Mutarea în altă țară:.....	13
1. Care sunt procedurile de înregistrare și certificare a dreptului de ședere?	13
2. Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Marii Britanii?.....	14
3. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?	15
4. Cum se poate obține o locuință?	16
5. Unde se pot găsi informații cu privire la școli?	17
6. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?	18
C. Condiții de muncă:	19
1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?	19
2. Cum este reglementată formarea profesională?	20
3. Obținerea numărului de asigurări sociale (NINo):.....	20
4. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?	21
4. Cum este reglementat contractul de muncă?	22
5. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?	23
6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?	24
7. Cum este reglementată salarizarea?	25
8. Cum este reglementat timpul de lucru?	28
9. Care sunt prevederile privind concediile?.....	30
10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?	32
11. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?.....	36
D. Condiții de viață:.....	40
1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?	40
2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?	41
3. Care este costul vieții?	42
4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?	42
5. Cum este reglementat sistemul sanitar?	43
6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?	44
7. Cum este viața socială și culturală?	45

8. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?	45
9. Cum este reglementat transportul?.....	47
E. Asigurări sociale și asigurări:	48
1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?	48
2. Prestații sociale pentru șomeri	50
3. Prestațiile familiale	52
2. Beneficii pentru maternitate/ paternitate.....	53
3. Beneficii pentru incapacitatea de muncă:	55
4. Universal Credit	57
5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?	57
6. Beneficiile pentru supraviețuitori	58
7. Care sunt prevederile privind formularele electronice?.....	59
8. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?	61
III. De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?.....	61

Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord

Referitor la impactul invocării art. 50 din TUE (înaintarea cererii oficiale de ieșire a Marii Britanii din Uniunea Europeană) asupra comunității românești din Regatul Unit

Invocarea, de către guvernul britanic, a articolului 50 din Tratatul Uniunii Europene, permite inițierea negocierilor privind retragerea Regatului Unit din Uniunea Europeană, dar nu presupune o schimbare iminentă de statut pentru cetățenii români care trăiesc și muncesc legal în Marea Britanie.

Conform art. 50, până la expirarea perioadei de 2 ani prevăzute în Tratat sau până la finalizarea negocierilor privind retragerea Regatului Unit din Uniunea Europeană, UK va rămâne stat membru al UE, cu toate obligațiile aferente, inclusiv în domeniul liberei circulații a persoanelor.

Până la ieșirea efectivă a Marii Britanii din UE, drepturile cetățenilor europeni aflați în această țară vor fi garantate și protejate. Statutul acestora după retragerea UK va fi abordat în cadrul negocierilor dintre Marea Britanie și restul UE și va reprezenta o prioritate majoră pentru România.

Guvernul României și Ambasada României la Londra acordă o atenție deosebită situației comunității românești din Regatul Unit, situația acesteia continuând să fie subiect prioritar în discuțiile noastre cu autoritățile de la Londra. În același timp, îi încurajăm pe românii din Regatul Unit să se asigure că și-au reglementat situația în această țară (spre exemplu, lucrează cu forme legale, au număr de asigurare etc.).

Pentru o bună informare vă recomandăm să verificați periodic pagina Ambasadei României la Londra la <https://londra.mae.ro/local-news/2037>

I Reguli privind libera circulație a persoanelor

1. Libera circulație a persoanelor

Începând cu 1 ianuarie 2014, cetățenii români se bucură de aceleași drepturi pe piața britanică a muncii ca și toți cetățenii europeni și nu trebuie să solicite permisiunea de a munci în Marea Britanie. Angajatorilor din Marea Britanie le este interzisă discriminarea pe motiv de naționalitate în ceea ce privește accesul pe piața muncii, salarizarea sau condițiile de muncă.

Intrarea în această țară este permisă cu pașaportul sau cartea de identitate în curs de valabilitate. Pentru informații actualizate vă rugăm să consultați pagina Web a Ambasadei României la Londra <http://londra.mae.ro/node/177>

Cetățenii români au drept de ședere pentru o perioadă de până la trei luni pe teritoriul Marii Britanii, fără nicio condiție sau formalitate, cu excepția cerinței de a poseda o carte de identitate valabilă sau un pașaport valabil.

Dreptul de ședere poate fi exercitat pentru perioade mai mari de trei luni dacă cetățenii Uniunii Europene se află într-una din situațiile prevăzute în continuare:

- sunt angajați sau desfășoară o activitate independentă;
- sunt în căutarea unui loc de muncă;
- au resurse suficiente pentru a se întreține, precum și pentru membrii familiilor lor, astfel încât să nu devină o povară pentru sistemul de asistență socială în timpul perioadei de ședere, și posedă o asigurare medicală cuprinzătoare;
- sunt înscriși la o instituție privată sau publică, acreditată sau finanțată de către autoritățile statului gazdă, cu scopul principal de a urma studii, inclusiv de formare profesională, și dețin o asigurare medicală cuprinzătoare pentru dumnealor și pentru membrii de familie care îi însoțesc;
- sunt membri de familie care însoțesc sau se alătură unui cetățean al Uniunii Europene care îndeplinește una sau mai multe dintre condițiile menționate anterior;

Cetățenii europeni care își exercită dreptul de ședere în Marea Britanie în baza statutului de student sau persoană care deține resurse suficiente pentru a se întreține, inclusiv membrii acestora de familie trebuie să facă dovada că dețin o asigurare medicală cuprinzătoare.

În aceste sens, înainte de plecare se pot obține din România, în funcție de condițiile îndeplinite, unul dintre următoarele documente: Cardul european de asigurări de sănătate (EHIC) – dacă e cazul; documente portabile S1, S2, S3; poliță de asigurare privată. Pentru a obține un Card European de Sanatate trebuie să aveți calitatea de asigurat în România și să depuneți cererea la casa de asigurări de sănătate de care aparțineți. Scopul cardului este să vă asigure serviciile medicale de sanătate pe termen scurt (evaluat la 6 luni) când sunteți într-un alt stat UE decât cel în care sunteți asigurat. De asemenea, membrii dumneavoastră de familie, în situația în care sunt

cetățeni români/ europeni pot obține acest certificat din România. Detaliile privind procedura se regăsesc aici. <http://www.cnas.ro/page/modalitatile-de-eliberare-i-utilizare-a-cardului-european.html>

Informații privind condițiile de obținere a altor formulare europene se regăsesc aici <http://www.cnas.ro/casmb/page/formulare-europene.html>

2. Accesul pe piața muncii britanică a unui cetățean din România (libera circulație a lucrătorilor)

Începând cu 1 ianuarie 2014, cetățenii români se bucură de aceleași drepturi pe piața britanică a muncii ca toți cetățenii SEE și nu au nevoie să aplice pentru permisiunea de a munci în Marea Britanie. Cetățenii europeni, precum și membrii de familie ai acestora au posibilitatea să:

- Să accepte oferte de muncă
- Să lucreze ca angajat și/sau lucrător pe cont propriu
- Înființeze o afacere
- Să dețină o companie
- Să înființeze o filială a unei companii.

Angajatorilor din Marea Britanie le este interzisă discriminarea pe motiv de naționalitate în ceea ce privește accesul pe piața muncii, salarizarea sau condițiile de muncă.

Odată cu intrarea pe piața britanică a muncii în calitate de angajat sau lucrător pe cont propriu, va trebui să aplicați pentru **Numărul Național de Asigurare (NINO)** emis de serviciile publice de ocupare din Marea Britanie (Jobcentre Plus).

NINO este un număr unic de identificare care centralizează contribuțiile sociale plătite în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, fiind necesar persoanelor care desfășoară activități în calitate de angajat sau de lucrător pe cont propriu, precum și celor care solicită prestații sociale contributive sau necontributive în acest stat.

Pentru a obține NINO, solicitanții trebuie să prezinte documente care atestă identitatea (după caz, pașaport, carte de identitate, certificat de naștere, certificat de căsătorie, permis de conducere) precum și documente care confirmă statutul în baza căruia își desfășoară activitatea în Marea Britanie: angajat sau lucrător pe cont propriu.

- pentru a obține NINO în calitate de **angajat**, cetățenii români trebuie să prezinte documente precum contractul de muncă sau oferta de angajare;
- pentru a obține NINO în calitate de **lucrător pe cont propriu**, cetățenii români trebuie să prezinte dovezi care atestă desfășurarea unei activități independente de prestări servicii (contracte, facturi, scrisori de recomandare clienți, extras de cont bancar, etc).

Pentru a programa un interviu în vederea alocării Numărului de Asigurare puteți contacta serviciul public de ocupare Jobcentre Plus:

3. Detașarea lucrătorilor

Prevederile Directivei 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul furnizării de servicii

se aplică în măsura în care întreprinderi cu sediul pe teritoriul unui stat membru iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

(a) detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării sau

(b) detașarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparține grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării sau

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

Legislația britanică nu impune obligativitatea înregistrării acestei categorii de lucrători, însă lucrătorii detașați sau un reprezentant al acestora trebuie să poată pună la dispoziția autorităților britanice, la cererea acestora, documente care le confirmă statutul de lucrător detașat, în sensul prevederilor Directivei 96/71, și implicit exceptarea de la obligativitatea obținerii unei autorizații de muncă și de la plata contribuțiilor sociale în Marea Britanie. Acest statut poate fi atestat de următoarele tipuri de documente:

- Contractele individuale de muncă încheiate de lucrătorii detașați care confirmă menținerea raporturilor de muncă pe durata detașării;
- Acte adiționale la contractele individuale de muncă care confirmă locul, durata și scopul detașării;
- Contractul de prestări servicii încheiat cu beneficiarul serviciilor;
- Formulare emise de autoritățile române (CNPP/CNAS) care atestă plata contribuțiilor sociale și asigurarea în sistemul de sănătate din România pentru fiecare dintre lucrătorii detașați.

II Informații privind piața muncii

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Specificul pieței muncii britanică

În momentul intrării pe piața muncii britanică, este foarte importantă înțelegerea specificului acesteia, tipurile de relații de muncă și drepturile și protecția acestora conferită de fiecare în parte.

Piața muncii britanică este caracterizată de forme flexibile de muncă, care permit o formalizare mai scăzută a relațiilor de muncă (contractele de muncă pot fi verbale, dar o serie de termeni și condiții trebuie puși la dispoziția angajatului). Astfel, pentru anumite domenii este mai frecventă munca de agenție (agenția de muncă temporară este angajatorul, iar lucrătorul de agenție este trimis la diferiți clienți pentru perioade de timp variabile), există aranjamente precum contractul ”zero ore”, în care angajatului nu îi este garantat un număr minim de ore de lucru. Statutul de lucrător independent (*self-employed*) este unul propus adesea în sectoare precum construcțiile, îngrijirea la domiciliu, iar acest tip de relație de muncă conferă mai multe responsabilități lucrătorului independent care trebuie să își plătească propriile contribuții și taxe.

Statutul pe piața muncii

Atenționăm asupra evaluării corecte a statutului deținut pe piața britanică a muncii, respectiv de angajat (*employee*), lucrător (*worker/ agency worker*) sau persoană independentă (*self-employed*). În funcție de calitatea în care se află, variază și drepturile și obligațiile la locul de muncă.

Autoritatea fiscală britanică, HM Revenue and Customs pune la dispoziție un instrument prin care orice persoană interesată poate să-și verifice statutul pe piața muncii. Instrumentul de evaluare a activităților desfășurate (Employment Status Indicator - ESI) este disponibil pe website-ul HM Revenue and Customs: <http://www.hmrc.gov.uk/calcs/esi.htm>. Răspunzând unor întrebări simple privind tipul activităților pe care le desfășoară, lucrătorii pot obține un punct de vedere autorizat cu privire la regimul care le este aplicabil (detalii se regăsesc la Secțiunea ”Condiții de muncă”).

2. Cum se caută un loc de muncă?

Pentru găsirea unui loc de muncă în Marea Britanie puteți contacta:

2.1. În România - Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM): Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București. ANOFM oferă servicii de consiliere și mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, EURES (www.eures.anofm.ro). Principalele obiective ale EURES sunt:

- sa informeze, sa îndrume si sa furnizeze sfaturi potentialilor lucratori mobili cu privire la oportunitatile de a lucra în UE/SEE ca si despre conditiile de munca si de viata din spatiul european.
- sa ajute angajatorii dornici sa recruteze lucratori din alte tari ale SEE.
- sa ofere sfaturi și îndrumare lucratorilor și angajatorilor din regiunile transfrontaliere.

Pentru a discuta cu un consilier din județul de domiciliu, lista datelor de contact ale consilierilor EURES (telefon și e-mail) din fiecare județ se regăsește aici <http://www.eures.anofm.ro/contact.php>

Mai multe informații privind munca în străinătate se regăsesc aici: www.anofm.ro/munca-in-strainatate .

☎ Date de contact ANOFM/ EURES:

<http://www.anofm.ro/contact-anofm>

e-mail anofm@anofm.ro;

Telefon: 004021.303.98.58 – Registratura ANOFM

Telefoane și e-mailuri consilieri EURES (munca în străinătate) se regăses aici: <http://www.eures.anofm.ro/contact.php>

🌐 Site web: www.anofm.ro / www.anofm.ro/munca-in-strainatate

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.

2.2. În Marea Britanie, cetățenii români care doresc să ocupe un loc de muncă pot:

- a. consulta baza de date a Jobcentre Plus, serviciul public de ocupare a forței de muncă în Marea Britanie. Locurile de muncă vacante din Marea Britanie sunt disponibile prin intermediul serviciului online Universal Jobmatch, în funcție de sectorul de activitate de interes/ocupație și de locația persoanei în căutarea unui loc de muncă: www.gov.uk/jobsearch. Pentru aceasta trebuie să vă înregistrați online și să vă încărcați Curriculum Vitae (CV) aici <https://myaccount.gateway.gov.uk/Pages/Registration/RegisterWithUserId.aspx?role=i&ks=1>


Un registru cu locurile de muncă disponibile pe regiuni se găsește aici <https://jobsearch.direct.gov.uk/JobSearch/Browse.aspx>.

În Irlanda de Nord puteți contacta Jobs and Benefits Office local. Mai multe informații se regăsesc aici: <https://www.nidirect.gov.uk/contacts/jobs-benefits-offices-jobcentres-and-social-security-offices>

- b. contacta agenții pe mediere a forței de muncă. Potrivit legislației britanice, agențiile de ocupare a forței de muncă nu pot percepe din partea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă comisioane pentru servicii de identificare a unui loc de muncă. Comisionul de mediere este întotdeauna plătit de angajator. Datele de contact ale agențiilor de mediere, în funcție de domeniul și aria geografică de interes, sunt publicate pe website-ul Confederației din domeniul Recrutării și Ocupării Forței de Muncă - REC (Recruitment and Employment Confederation): www.rec.uk.com/help-and-advice/jobseekers.
- c. consulta anunțurile publicate de principalele ziare / reviste din zona în care se află sau contacta direct firmele care funcționează în domeniile de interes. Consulta anunțurile


publicate de principalele ziare / reviste din zona în care se află sau contacta direct companiile care funcționează în domeniul de interes.

- d. contacta, în vederea identificării unui loc de muncă în agricultură și industria de procesare a alimentelor, agenții de recrutare cu sediul fie în Marea Britanie, fie în România, licențiate de Autoritatea de Licențiere a Operatorilor (Gangamsters Licensing Authority). Lista agențiilor de mediere care funcționează în acest sector, precum și informații detaliate privind angajarea în domeniul agricol pot fi consultate prin accesarea site-ului web al Guvernului: www.gov.uk/agricultural-workers-rights.
- e. consulta locurile de muncă promovate în baza de date EURES sau prin condiții cu consilierii EURES din cadrul serviciilor europene pentru ocupare oferă consiliere și orientare profesională solicitanților de locuri de muncă. Adresa web a portalului european este <https://ec.europa.eu/eures/public/ro/homepage> și a paginii de internet românești EURES este: www.eures.anofm.ro

 **Telefon general Job Centre Plus: 0044 345 604 3719**

 Site web : www.gov.uk/contact-jobcentre-plus

3. Verificarea validității ofertei de angajare

 **Atenție la ofertele false de angajare primite prin email care se pot dovedi a fi fraude.**

Înainte de a răspunde unei oferte de muncă, cetățenii români trebuie să se asigure că oferta este reală, validitatea putând fi verificată prin:

- a. Contactarea angajatorului în numele căruia a fost emisă oferta de angajare la datele sale reale de contact. De regulă, angajatorii și agențiile de recrutare din Marea Britanie dețin website-uri proprii unde sunt publicate datele de contact. Este indicată contactarea companiilor pe un număr de telefon fix care poate fi ușor identificat.
- b. Verificarea datelor companiei cu înregistrările publicate pe website-ul Companies House (www.companieshouse.gov.uk), autoritate care deține funcții similare Oficiului Național al Registrului Comerțului din România. Pe website-ul Companies House sunt publicate informații privind sediul declarat al companiilor și condițiile de funcționare.
- c. În cazul ofertelor de muncă care vin din partea unor agenții de recrutare este recomandabilă verificarea bazei de date a Confederației din domeniul Recrutării și Ocupării Forței de Muncă (Recruitment and Employment Confederation - REC) unde sunt înregistrate agențiile care sunt membre ale aceste organizații. REC reprezintă interesele companiilor care funcționează în domeniul recrutării și ocupării forței de muncă din Marea Britanie, înregistrarea agențiilor fiind condiționată de îndeplinirea unor condiții de etică profesională. Lista agențiilor care sunt membre REC este publicată pe website-ul: <https://www.rec.uk.com/>. Pe website-ul REC există o secțiune dedicată persoanelor în căutarea unui loc de muncă și Registrul agențiilor de muncă <https://www.rec.uk.com/membership/member-directory>.

- d. În cazul cetățenilor români care primesc oferte de muncă în agricultură sau în industria de procesare a alimentelor este necesară verificarea bazei de date a Autorității pentru Licențierea Operatorilor (Gangmasters Licensing Authority – GLA), autoritate responsabilă cu licențierea companiilor și a agențiilor de ocupare a forței de muncă care pun la dispoziție forță de muncă în sectoarele reglementate din Marea Britanie: agricultură, silvicultură, horticoltură, recoltarea moluștelor, prelucrarea și ambalarea produselor alimentare. Lista companiilor autorizate de GLA să funcționeze în domeniile reglementate este publicată pe website-ul: www.gla.gov.uk la <http://www.gla.gov.uk/our-impact/who-has-a-gla-licence/>

4. 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**, în limba engleză care vor fi înaintate angajatorului în cauză. Pentru informații suplimentare privind modul de redactare al unui CV, conform cerințelor angajatorilor din Marea Britanie, recomandăm consultarea informațiilor publicate pe website-ul serviciului guvernamental National Careers Service:

📄 Site web : <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/get-a-job/cv-sections>

➤ **Procesul de selecție** în Marea Britanie constă în parcurgerea de către viitorul angajat a următoarelor etape:

- identificarea locului de muncă în domeniul de interes;
- întocmirea CV-ului (care cuprinde informații privind pregătirea profesională și experiența dobândită în anumite domenii de activitate) și a scrisorii de intenție (care subliniază punctele forte incluse în CV);
- completarea unei aplicații în format online (anumiți angajatori preferă acest format în locul CV-ului);
- participarea la interviu (există mai multe tipuri de interviu: în persoană, prin telefon etc);
- începerea activității la noul loc de muncă.

Informații suplimentare privind procesul de selecție din Marea Britanie, sfaturi în carieră atât pentru tineri cât și adulți, pot fi obținute prin intermediul Serviciului Național al Carierelor (National Career Service):

📄 Site web : www.nationalcareersservice.direct.gov.uk

Angajatorul poate solicita anumite verificări ale viitorului angajat, în funcție de cerințele locului de muncă: cazierul judiciar din Marea Britanie (DBS check) sau din România (pentru eliberare vă puteți adresa Secției consulare a Ambasadei) sau adeverință privind starea de sănătate. Informații suplimentare privind aceste verificări puteți obține accesând site-ul web al Guvernului:

📄 Site web: www.gov.uk/employers-checks-job-applicants.

În procesul de recrutare a lucrătorilor, angajatorii din Marea Britanie parcurg, în general, următoarele etape:

- Decid asupra drepturilor salariale oferite angajatului, în cuantum de cel puțin salariul minim la nivel național: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>
<https://www.gov.uk/national-minimum-wage>.
- Verifică dacă viitorul angajat deține permisiunea de a munci în Marea Britanie, în baza documentului de identitate în original, verificarea validității documentului și fotocopierea acestuia: <https://www.gov.uk/legal-right-work-uk> / <https://www.gov.uk/check-job-applicant-right-to-work>.

Incepând cu 1 ianuarie 2014, accesul pe piața muncii britanica este liber, iar cetățenii români nu au restricții pe piața muncii. Asta înseamnă că și cetățenii români se bucură de aceleași drepturi pe piața britanică a muncii ca și toți cetățenii europeni și nu trebuie să solicite permisiunea de a munci în Marea Britanie. Pentru a demonstra dreptul de a munci în Marea Britanie este suficient un document de identitate (carte de identitate sau pașaport) care să ateste cetățenia română.

- Solicită emiterea unui cazier judiciar (DBS check), dacă acest lucru reprezintă o cerință a ocupării locului de muncă (spre exemplu în domenii precum securitatea, asistența medicală): <https://www.gov.uk/disclosure-barring-service-check>.
- Verifică dacă lucrătorul deține documente precum Numărul Național de Asigurare (NINo), formularul P45. etc.

B. Mutarea în altă țară:

1. Care sunt procedurile de înregistrare și certificare a dreptului de ședere?

Intrarea în Marea Britanie este permisă cu pașaportul sau cartea de identitate în curs de valabilitate. În ceea ce privește înregistrarea șederii în Marea Britanie, legislația aplicabilă cetățenilor europeni - Immigration (European Economic Area) Regulations 2006, cu modificările și completările ulterioare - care transpune prevederile Directivei 2004/38 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, nu prevede obligativitatea înregistrării șederii pe teritoriul britanic.

Cetățenii europeni pot aplica, însă nu este obligatoriu, pentru un certificat de înregistrare sau în document de ședere permanentă, documente care confirmă dreptul de ședere în Regatul Unit în conformitate cu legislația europeană. Condițiile, procedura și documentația necesară se regăsesc aici: <https://www.gov.uk/eea-registration-certificate>

Astfel, dacă ați locuit mai puțin de 5 ani în UK, în conformitate cu legislația europeană, puteți aplica pentru un **certificat de înregistrare**, document care confirmă dreptul de ședere în Regatul

Unit, prin completarea formularului **EEA (QP)**. Condițiile, procedura și documentația necesară se regăsesc aici: <https://www.gov.uk/eea-registration-certificate/apply>

De asemenea, dacă ați locuit în Marea Britanie pentru o perioadă neîntreruptă de 5 ani, în conformitate cu reglementările europene, puteți aplica pentru **un document care atestă șederea permanentă**, prin completarea formularului EEA(PR). Condițiile, procedura și documentația necesară se regăsesc aici: <https://www.gov.uk/eea-registration-certificate/permanent-residence> .

Membrii de familie ai unui cetățean european care deține dreptul de ședere în Marea Britanie, pot solicita eliberarea unui certificat de înregistrare (în cazul membrilor de familie care sunt cetățeni ai SEE) sau a unui card de reședință (în cazul membrilor de familie care nu sunt cetățeni ai SEE), documente care confirmă dreptul de ședere în acest stat și care pot fi solicitate prin completarea formularului EEA(FM). Membrii familiei extinse (soră, frate, unchi, mătușă, nepot, partener) pot solicita emiterea aceluiași tip de documente, prin completarea formularului EEA(EFM).

Înainte de a transmite aplicația pentru unul din documentele sus menționate, vă recomandăm să consultați ghidul informativ pus la dispoziție de Ministerul de Interne. Informații suplimentare privind procedurile de înregistrare a șederii puteți obține accesând site-ul web al Ministerului de Interne: <https://www.gov.uk/government/publications/apply-for-a-registration-certificate-as-a-qualified-person-form-eea-qp> ; www.gov.uk/eea-registration-certificate

2. Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Marii Britanii?

- Înainte de a merge în Marea Britanie, veți avea nevoie de următoarele documente:
 - Pașaport sau document de identitate valabil UE/SEE; alte documente personale pot fi luate, cum ar fi certificatul de naștere sau de căsătorie, etc.;
 - Un card european de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;
 - Formularele E301/U1 în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România atunci când este necesar și/sau E303/U2, dacă doriți să transferați dreptul de a beneficia de prestații de șomaj în Marea Britanie;
 - Certificate, diplome, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă (în original și traduceri legalizate);
 - Orice alte permise și licențe pe care le considerați adecvate, de exemplu permisul de conducere.
 - CV-uri și scrisori de intenție, redactate în limba engleză.
- Totodată, este necesar să vă asigurați că:
 - Aveți un loc de cazare în Marea Britanie;
 - Aveți suficiente fonduri pentru acoperirea costurilor primei luni de ședere;

- Aveți asigurare medicală corespunzătoare;
 - Aveți pașapoarte pentru animalele deținute.
- După ce sosiți în Marea Britanie:
- Dacă aveți deja un loc de muncă trebuie să vă prezentați imediat la angajatorul dumneavoastră, iar când începeți munca trebuie să obțineți confirmarea înregistrării dumneavoastră în cadrul sistemului de asigurări sociale.
 - Dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă trebuie să vă prezentați la Serviciul Public de Ocupare (Jobcentre Plus) pentru a vă înregistra ca persoană în căutarea unui loc de muncă;
 - Trebuie să vă programați la un interviu pentru obținerea Numărului Național de Asigurare (în special angajații și lucrătorii pe cont propriu);
 - Este bine să deschideți un cont bancar;
 - Dacă este cazul, înregistrați mașina deținută;
 - Prezentați-vă la autoritatea fiscală responsabilă;
 - Abonați-vă la servicii de gaze și electricitate, telefonie, radio și televiziune;
 - Înscrieți-vă copiii în cadrul unei școli;

3. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

➤ **Libera circulație a mărfurilor** în cadrul statelor membre ale Uniunii Europene reprezintă consecința eliminării taxelor vamale și a taxelor cu efect echivalent, precum și a restricțiilor cantitative și a măsurilor cu efect echivalent. Acest lucru înseamnă că, de fapt, controalele la frontierele dintre statele membre ale UE au fost eliminate pentru produse comercializate sau achiziționate în mod legal.

Cele mai multe mărfuri sunt supuse principiului recunoașterii reciproce, ceea ce înseamnă că produsele fabricate în mod legal într-un stat membru al Uniunii Europene, pot fi mutate și vândute în toate celelalte state din UE în mod liber. Cetățenii UE sunt, în general, liberi de a cumpăra bunuri în alte state membre ale UE pentru uz personal. Cu toate acestea, există unele limitări pentru anumite produse specifice, cum ar fi alcoolul și tutunul. Pentru informații cu privire la ce puteți aduce în Regatul Unit și în ce cantități, accesați web site-ul autorității fiscale HM Revenue & Customs:

📄 Site web : www.hmrc.gov.uk / www.gov.uk/duty-free-goods/arrivals-from-eu-countries

➤ **În legătură cu libera circulație a capitalurilor**, Tratatul Comunității Europene elimină toate restricțiile manifestate în mișcarea capitalurilor (investiții) și a celor impuse plăților (plăți pentru mărfuri sau servicii).

Statele membre ale Uniunii Europene sunt, totuși, autorizate să ia toate măsurile justificate de necesitatea de a preveni încălcarea propriilor legislații, în special a celor legate de prevederile fiscale sau controlul preventiv al instituțiilor financiare. În plus, statele membre ale UE pot să stabilească proceduri de declarare a mișcărilor de capital, în scop administrativ sau statistic, suplimentare față de măsurile care decurg din politicile publice sau cele de securitate. Aceste măsuri și proceduri nu trebuie să conducă, însă, la discriminări arbitrare sau restricții mascate ale mișcării capitalurilor și a plăților.

Libera circulație a capitalurilor are beneficii pentru toți cetățenii europeni, atât în mod individual, cât și pentru mediul de afaceri. Astfel sunt premise a fi efectuate operațiuni financiare, precum înființarea de companii, deschiderea de conturi bancare, cumpărarea de acțiuni în cadrul altor companii, realizarea de investiții sau achiziționarea de proprietăți imobiliare.

În Regatul Unit, aceste operațiuni financiare sunt supuse regulilor sistemului de impozitare a veniturilor și câștigurilor persoanelor fizice și juridice, pe care îl puteți găsi accesând web site-ul autoritatii fiscale HM Revenue & Customs.

📄 Site web: www.hmrc.gov.uk.

4. Cum se poate obține o locuință?

În Marea Britanie există mai multe opțiuni prin care puteți obține o locuință, după cum urmează:

➤ **Achiziționarea unei locuințe:** reprezintă o opțiune doar pentru persoane care dețin resurse suficiente. Veți avea nevoie, probabil, de un credit ipotecar și de buget pentru toate celelalte cheltuieli legate de cumpărarea unei case sau apartament. Puteți obține informații suplimentare privind aceste verificări prin accesarea site-ului web al Guvernului:

📄 Site web : <https://www.gov.uk/buy-sell-your-home/overview> .

➤ **Cazarea la o pensiune privată:** dacă tocmai ați sosit în Marea Britanie, puteți sta pentru o vreme într-o pensiune privată, care de cele mai multe ori este mai ieftină decât închirierea unui apartament. Informații suplimentare puteți obține accesând: <http://www.independenthostelguide.co.uk/>

Există organizații neguvernamentale care pot facilita găsirea unei locuințe de închiriat în regim privat. Organizația Crisis, o organizație care lucrează cu persoane fără adăpost oferă astfel de informații care se găsesc pe pagina <http://www.crisis.org.uk/find-pr-scheme.php>

➤ **Închirierea unei locuințe:** principalele avantaje ale închirierii private sunt că există o multitudine de alegeri în ceea ce privește dimensiunea și locația locuinței. Cu toate acestea, veți avea nevoie, de obicei, de o plată inițială mai mare pentru un depozit (o sumă reținută până la plecare, pentru a acoperi eventuale daune produse proprietății de chiriaș; în prezent există scheme speciale pentru a proteja depozitele chiriașilor) și de chirie în avans. Puteți închiria o locuință prin intermediul agențiilor imobiliare, ziare locale, inclusiv presa de limba română din Marea Britanie.

Pentru găsirea locuinței se poate apela și la agenții imobiliare, care sunt plătite de proprietari și care nu au voie să perceapă raxe de înregistrare sau comisioane de la chiriași, cu excepția unor taxe de verificare a identității, referințelor chiriașilor și dacă aceștia sunt datornici (credit check).

👉 Ar trebui să verificați dacă agentul imobiliar este membrul unui organism profesional, deoarece acest lucru poate constitui un avantaj în cazul unei sesizări sau plângeri. Principalele organisme profesionale din Marea Britanie sunt:

- National Approved Lettings Scheme (NALS)
- Association of Residential Letting Agents (ARLA)
- UK Association of Letting Agents (UKALA).
- National Association of Estate Agents (NAEA).

Pentru reclamarea unor probleme în relație cu agențiile imobiliare, există trei organisme unde se pot face sesizări:

- The Ombudsman Property <https://www.tpos.co.uk/>
- Ombudsman Services Property <https://www.ombudsman-services.org/sectors/property>
- Property Redress Scheme <http://www.theprs.co.uk/Consumer>

➤ **Împărțirea unei locuințe** – acest tip de cazare poate reduce costurile, însă este foarte important să acordați atenție persoanelor cu care doriți să locuiți și să stabiliți împreună câteva reguli de bază;

➤ **Obținerea unei locuințe sociale** – închirierea la un preț redus reprezintă un avantaj pentru persoanele cu venituri reduse. În mod normal, consiliile și organizațiile non-profit (cum ar fi asociațiile de locuințe) pot oferi locuințe sociale. Pentru obținerea unei locuințe sociale trebuie să vă înregistrați la consiliile locale în schema de alocare și să îndepliniți criteriile impuse de acestea. Pentru a verifica dacă îndepliniți condițiile pentru obținerea unei locuințe sociale, accesați site-ul web al Guvernului:

📄 Site web : www.gov.uk/council-housing/apply-for-a-council-home.

Pentru consiliere, inclusiv legată de contractele de închiriere, puteți apela la unul dintre centrele de consiliere juridică din Rețeaua Law Centres Network sau la Biroul de Consiliere al Cetățenilor (Citizens Advice Bureau). Pentru a găsi cel mai apropiat Law Centre, consultați pagina <http://www.lawcentres.org.uk/about-law-centres/law-centres-on-google-maps/alphabetically> sau pentru Citizen Advice Bureau pe pagina <https://www.citizensadvice.org.uk/>

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

În Marea Britanie există mai multe tipuri de școli, de stat sau private, acestea putându-și stabili criterii proprii de admitere. Înscrierea în sistemul public sau privat de învățământ din Marea

Britanie se realizează în condiții similare celor aplicabile cetățenilor britanici sau din celelalte state membre.

Pentru a afla informații cu privire la școlile și grădinițele din zona în care locuiți trebuie să vă adresați Consiliului Local sau să consultați online site-ul Guvernului:

📄 Site web : www.gov.uk/schools-admissions/choosing-schools.

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

Cetățenii UE, rezidenți în Marea Britanie nu sunt obligați să își preschimbe permisele de conducere naționale și pot conduce în Marea Britanie până la vârsta de 70 de ani sau trei ani în plus din momentul sosirii, după vârsta de 67 de ani. Permisele de conducere emise într-un stat UE și care au fost obținute prin preschimbarea unor permise non-UE sunt valabile în Marea Britanie o perioadă de maxim 1 an de zile .

Pentru informații suplimentare vă recomandăm să consultați autoritatea care gestionează înmatricularea autovehiculelor și preschimbarea permiselor de conducere – Driver and Vehicle Licensing Agency:

📄 Site web: <https://www.gov.uk/driving-nongb-licence> ; www.gov.uk/contact-the-dvla.

➤ **Autoritatea** care gestionează înmatricularea autovehiculelor și preschimbarea permiselor de conducere este DVLA – Driver and Vehicle Licensing Agency.

➤ **Înmatricularea locală** a unui autoturism cu numere străine care circulă în Marea Britanie, trebuie efectuată într-un interval de maxim 6 luni, prin intermediul DVLA. Etapele care trebuie parcurse în acest sens sunt :


- obținerea unui MOT (certificat de inspecție tehnică periodică) pentru autoturism
- asigurarea vehiculului la o firmă britanică de asigurări
- înmatricularea vehiculului la DVLA și obținerea numerelor de înmatriculare britanice
- toate detaliile legate de înmatricularea locală a unui vehicul cu numere străine se pot obține consultând site-ul DVLA.

➤ **În vederea preschimbării unui permis de conducere** emis într-un stat al Uniunii Europene cu unul britanic, este necesară parcurgerea următoarelor etape :

- completarea unui formular de tip D1 care se poate obține de la orice oficiu poștal sau se poate comanda on-line și se primește la adresa de domiciliu
- plata unei taxe de 43 lire sterline
- transmiterea prin posta la sediul DVLA – Driver Vehicle Licensing Agency din orasul Swansea, Țara Galilor, a formularului D1 completat, a permisului de conducere emis într-

un alt stat UE, a dovezii achitării taxei de 43 lire sterline și a unei mențiuni privind adresa unde se solicită primirea noului permis de conducere britanic emis de către DVLA.

- Termenul de primire de către solicitant al noului permis de conducere, termen asumat de către DVLA, este de trei săptămâni.

 Site web : <https://www.gov.uk/exchange-foreign-driving-licence/y/yes/car-or-motorcycle/european-union>.

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

Recunoașterea calificărilor profesionale obținute în alte state membre ale Uniunii Europene se realizează potrivit prevederilor Directivei nr. 2005/36 privind recunoașterea calificărilor profesionale. În Marea Britanie, orice cetățean european, indiferent de naționalitate, este liber să își exercite profesia, atâta timp cât nu există o reglementare care prevede calificări naționale specifice pentru practicarea unei anumite profesii, în aceste condiții funcționând recunoașterea automată a diplomelor naționale (aceste profesii sunt nereglementate).

Exercitarea profesiilor reglementate este posibilă în urma recunoașterii calificării profesionale și înregistrării la autoritatea profesională competentă desemnată de către autoritățile britanice. Majoritatea profesiilor nu sunt reglementate în Marea Britanie, existând în prezent 102 de profesii reglementate conform normelor interne, în mare parte în domenii precum învățământ, sectorul medical și juridic. Lista profesiilor reglementate din Marea Britanie, autoritățile competente cu recunoașterea calificărilor profesionale și datele acestora de contact, sunt disponibile accesând site-ul web al Punctului Național de Contact pentru Calificări Profesionale (UK NARIC): <http://www.ecctis.co.uk/naric/>.

Exercitarea în Marea Britanie a unei profesii nereglementate este posibilă fără a fi necesară recunoașterea diplomelor sau a calificărilor obținute în celelalte state membre. Având în vedere diferențele care pot exista între sistemul britanic de învățământ și sistemele celorlalte state membre, angajatorii sau instituțiile de învățământ pot solicita prezentarea unui document care confirmă nivelul de încadrare a diplomei / calificării în sistemul britanic de învățământ. În situația în care sunt necesare astfel de documente oficiale, persoanele interesate se pot adresa Centrului Național de Recunoaștere Academică și Informare din Marea Britanie (National Academic Recognition Information Centre – UK NARIC), autoritatea britanică responsabilă cu procedurile de comparare a diplomelor / calificărilor emise în străinătate și de încadrare a acestora în sistemul britanic de învățământ.

Serviciile oferite de către UK NARIC sunt:

- Emiterea unei Scrisori de Comparabilitate (Letter of Comparability);
- Emiterea unei Scrisori de Comparabilitate și efectuarea traducerii diplomei din statul de origine în limba engleză (Letter of Comparability with Translation Waiver);

- Elaborarea unui Raport privind Parcursul Profesional (Career Path Report) care, pe lângă încadrarea diplomei în sistemul britanic de învățământ, indică etapele care trebuie urmate pentru continuarea studiilor sau obținerii accesului la o anumită profesie.

Pentru informații privind serviciile UK NARIC, procedurile, termenele și comisioanele aplicabile:

🌐 Site web : www.naric.org.uk; E-mail info@naric.org.uk

☎ Tel: +44 (0)871 330 7033

Fax: +44 (0)871 330 7005

2. Cum este reglementată formarea profesională?

➤ Inițiativele UE pentru promovarea cooperării privind formarea profesională:

Programul Socrate a fost înlocuit de LLP / Lifelong Learning Programme, a cărui subprograme au rămas Comenius, Erasmus, Grundtvig, Leonardo da Vinci. Pentru 2014 -2020 programul cadru este **Erasmus for All**. Accesul în cadrul Erasmus for All se va face în baza unui statut deja obținut, de student sau lucrător în UK și doar dacă Universitatea/Compania respectivă sunt parte a programului. Erasmus for All va încuraja activități în educație, formare continuă, tineret și sport în toate domeniile educației pe perioada întregii vieți (studii universitare sau postliceale, educația pentru adulți, școli sau activități pentru tineri).

Pentru informații privind aceste inițiative ale UE și implementarea lor în Marea Britanie puteți accesa următorul site web:

🌐 Site web: www.erasmusplus.org.uk.

3. Obținerea numărului de asigurări sociale (NINo):

NINo este necesar persoanelor care desfășoară activități în calitate de angajat sau de lucrător pe cont propriu, precum și celor care solicită prestații sociale contributive sau necontributive în acest stat. Pentru a programa un interviu în vederea alocării NINo puteți contacta serviciul public de ocupare Jobcentre Plus, la numărul de telefon: 0845 600 0643, luni-vineri, 8am-6pm; pagina web : www.gov.uk/apply-national-insurance-number .

Pentru a obține NINo, solicitanții trebuie să prezinte documente care atestă identitatea (după caz - pașaport, carte de identitate, certificat de naștere, certificat de căsătorie, permis de conducere) și dovada adresei (facturi utilități). Este, de asemenea, posibil să fie necesară prezentarea documentelor care confirmă statutul în Marea Britanie (angajat, lucrător pe cont propriu, persoană în căutarea unui loc de muncă).

Astfel:

- pentru statutul de persoană în căutarea unui loc de muncă (Jobseeker), solicitanții trebuie să prezinte dovezi cu locurile de muncă la care au aplicat;

- pentru statutul de angajat, solicitantii trebuie să prezinte documente precum contractul de muncă (termeni și condiții de muncă) sau oferta de angajare;
- pentru statutul de lucrător pe cont propriu, solicitantii trebuie să prezinte dovezi care atestă desfășurarea unei activități independente de prestări servicii (contracte, facturi, scrisori de recomandare clienți, extras de cont banca etc).

Informatii suplimentare privind procedura de alocare a NINo puteti consulta accesand site-ul web al Guvernului: <https://www.gov.uk/apply-national-insurance-number> .

4. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?

Atenționăm asupra evaluării corecte a statutului deținut pe piața britanică a muncii și implicit a drepturilor angajaților și obligațiilor angajatorului la locul de muncă.

Autoritatea fiscală HM Revenue and Customs pune la dispoziție un instrument prin care orice persoană interesată poate să-și verifice statutul pe piața muncii. Instrumentul de evaluare a activităților desfășurate (Employment Status Indicator - ESI) este disponibil pe website-ul HM Revenue and Customs: <http://www.hmrc.gov.uk/calcs/esi.htm>. Răspunzând unor întrebări simple privind tipul activităților pe care le desfășoară, lucrătorii pot obține un punct de vedere autorizat cu privire la regimul care le este aplicabil.

Principalele tipuri de statut pe piața britanică a muncii sunt:

- a. Lucrător (*worker*) și lucrător prin agenție (*agency worker*)

În general, o persoană este considerată lucrător dacă: deține un contract sau un alt aranjament de muncă sau servicii, în schimbul unei recompense (nu este obligatoriu ca acest contract să fie încheiat în formă scrisă); recompensa este în bani sau în natură (spre exemplu, promisiunea unui contract sau activitate ulterioară); deține drepturi limitate de a subcontracta activitatea; este obligat să se prezinte la muncă; angajatorul trebuie să-i ofere muncă pe toata durata contractului sau aranjamentului.

Cel mai probabil o persoană deține statutul de lucrător în cazul în care contractul semnat conține termeni precum: ‘*casual*’, ‘*freelance*’, ‘*zero hours*’, ‘*as required*’.

Drepturile lucrătorilor, conform legislației muncii: salariul minim la nivel național; protecție împotriva deducerii nelegale din salariu; durata minimă de concediu plătit; durata minimă de pauză de odihnă; timp de lucru de maxim 48 ore în medie pe săptămână, cu posibilitatea de a renunța la acest drept; protecție împotriva discriminării nelegale; protecție în cazul semnalării unor nereguli la locul de muncă; tratament egal cu lucrătorii part-time. Totodată, este posibil ca lucrătorii să beneficieze de: indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, indemnizație de maternitate și paternitate: <https://www.gov.uk/employment-status/worker>.

Lucrătorii prin agenții dețin drepturi specifice începând cu prima zi de activitate și pot fi consultate accesând site-ul web al Guvernului: <https://www.gov.uk/agency-workers-your-rights>.

- b. Salariat (*employee*)

O persoană deține statutul de salariat dacă își desfășoară activitatea în baza unui contract de muncă. Salariații beneficiază de toate drepturile lucrătorilor și de alte drepturi suplimentare, precum: perioadă minimă de preaviz, protecție împotriva concedierii nelegale, indemnizație de maternitate, paternitate și adopție, indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, dreptul la timp de lucru flexibil, indemnizație în cazul disponibilizării: <https://www.gov.uk/employment-status/employee>.

c. Lucrător independent (*self-employed*)

O persoană este considerată lucrător independent în cazul în care deține propria afacere și își asumă responsabilitatea pentru eșecul sau succesul acesteia. Lucrătorii independenți nu sunt plătiți prin sistemul PAYE, fiind obligați să se înregistreze individual la autoritatea fiscală HM Revenue & Customs. Lucrătorii independenți nu se bucură de aceleași drepturi conform legislației muncii, aplicabile salariaților. Cu toate acestea, pot beneficia de protecție împotriva discriminării și li se aplică prevederile privind siguranța și sănătatea la locul de muncă: <https://www.gov.uk/employment-status/selfemployed-contractor>.

În Marea Britanie, instanța de judecată emite decizii definitive cu privire la statutul pe piața muncii. Servicii de consiliere cu privire la statutul pe piața muncii sunt oferite de ACAS (tel. 0300 123 1100) sau Labour Relations Agency în Irlanda de Nord.

4. Cum este reglementat contractul de muncă?


În Marea Britanie raporturile juridice dintre un angajator și persoanele pe care le încadrează în muncă sunt stabilite în baza unui contract, supus regulilor dreptului comun. Contractul intră în vigoare la data la care cele două părți agreează termenii și condițiile acestuia, nefiind obligatorie ca acesta să fie încheiat în formă scrisă.

Salariații au dreptul de a primi o informare scrisă cu privire la condițiile în care se vor derula raporturile de muncă, această declarație nu reprezintă în sine un contract de muncă, însă are rolul de a asigura informarea angajatului cu privire la principalele drepturi de care beneficiază.

În general, angajatorii au obligația de a informa în scris persoanele încadrate în muncă cu privire la drepturile și obligațiile contractuale, în termen de două luni de la începerea activității. Informarea va cuprinde, printre altele, detalii cu privire la salariu, orele de muncă, concedii, perioada de preaviz, precum și referiri la procedurile disciplinare și cele de apel.

Pentru informații suplimentare privind contractul de muncă, vă recomandăm să consultați informațiile publicate pe site-ul web al Guvernului britanic:

 Site web: [/www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions/overview](https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions/overview)

 Angajații care nu primesc o informare scrisă cu privire la condițiile raporturilor de muncă sau nu sunt informați cu privire la apariția unor modificări ale acestora, sau cei care sunt nemulțumiți de acuratețea informării, pot sesiza tribunalul de muncă asupra acestor aspecte.

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

Serviciul public de ocupare pune la dispoziția angajatorilor din Marea Britanie o serie de programe care să-i sprijine în recrutarea viitorilor angajați, în special a tinerilor și persoanelor cu dizabilități.

a. Persoanele cu dizabilități

➤ „**Access to work**” constă în acordarea unei sume de bani (grant) persoanelor cu dizabilități, în sprijinul integrării pe piața muncii sau începerii unei afaceri. Cuantumul sumei depinde de circumstanțele solicitantului. Programul este disponibil numai în cazul în care angajatorul are sediul în Anglia, Scoția sau Țara Galilor. Există un sistem diferit în Irlanda de Nord despre care puteți afla aici: <https://www.nidirect.gov.uk/articles/employment-support-information>.

📄 Site web : www.gov.uk/access-to-work/eligibility

➤ „**Work choice**” reprezintă un program facultativ aflat la dispoziția persoanelor cu dizabilități care doresc să se angajeze. Tipul de suport depinde de nevoia fiecărei persoane și poate include măsuri de formare profesională, dezvoltarea abilităților, creșterea încrederii în propria persoană, etc. Programul este oferit prin intermediul unor furnizori și oferă trei niveluri de sprijin:

- Sfaturi privind angajarea și competențe personale care ajută la identificarea unui loc de muncă (până la 6 luni);
- Sprijin pentru intrarea și rămânerea pe piața muncii (până la 2 ani)
- Sfaturi pentru desfășurarea activității fără sprijin exterior (pe termen lung).

Informații privind condițiile de eligibilitate și încadrarea în acest program pot fi obținute prin intermediul Consilierului în domeniul ocupării persoanelor cu dizabilități, din cadrul serviciului de ocupare local.

📄 Site web : www.gov.uk/work-choice

b. Tinerii

Marea Britanie, ca multe alte state europene, se confruntă cu un nivel ridicat al șomajului în rândul tinerilor, implementând în acest sens programe care să conducă la creșterea ratei ocupării în rândul acestei categorii. Există multe oportunități de sprijin și consiliere pentru tinerii cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani și care nu ocupă un loc de muncă. Un punct de plecare este serviciul public de ocupare (Jobcentre Plus) unde consilierii pentru ocupare oferă informații despre programele care oferă pregătirea necesară pentru găsirea și menținerea unui loc de muncă. De asemenea, tinerii pot obține sprijin în trecerea de la prestații sociale la angajare. Website-ul Serviciului National pentru Cariere (National Career Service) publică informații privind redactarea unui CV. Site-ul Guvernului oferă o prezentare generală a tuturor programelor care se adresează tinerilor :

📄 Site web : <https://www.gov.uk/government/collections/helping-young-people-into-work>

6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

Pentru a desfășura activitate în calitate de lucrător independent (self-employed), cetățenii români trebuie să urmeze proceduri similare celor aplicabile cetățenilor britanici sau cetățenilor din celelalte state membre.

În general, lucrătorii dețin **statutul de lucrător pe cont propriu (self-employed)**, dacă:

- au libertatea de a decide tipul activității, locul, timpul și modul în care desfășoară această activitate;
- dispun de instrumentele și materialele necesare pentru desfășurarea activității;
- lucrătorii își plătesc individual contribuțiile sociale și impozitul pe venit;
- au libertatea de a sub-contracta activitatea pe care o desfășoară;
- au agreat desfășurarea activității în schimbul unui preț fix, indiferent de timpul necesar pentru finalizare;
- prestează în mod obișnuit aceste servicii și în contul altor beneficiari;
- sunt direct responsabili pentru calitatea lucrărilor executate și pentru pierderile financiare care pot surveni în urma unor litigii între părțile contractante.

În general, lucrătorii dețin statutul de **angajat (employee)**, dacă:

- au un contract de muncă semnat cu un angajator;
- angajatorul reține și virează contribuțiile sociale pentru angajat;
- plata lucrătorilor se face la oră / săptămână / lună;
- activitatea este desfășurată în mod individual (nu prin alți angajați proprii);
- lucrătorii primesc instrucțiuni cu privire la locul de muncă, intervalul orar sau modul în care trebuie desfășurată activitatea;
- lucrătorii desfășoară activitatea pentru un număr predeterminat de ore și sunt plătiți separat pentru munca suplimentară;
- lucrătorilor li se poate cere să desfășoare și alte activități, în afara celor obișnuite;
- beneficiază de concediu legal de odihnă;
- beneficiază de prestații sociale în cazul unor accidente de muncă sau boli profesionale.

Lucrătorii independenți trebuie să aplice pentru **obținerea numărului de asigurări (National Insurance Number - NINo)**, obligatoriu pentru persoanele care obțin venituri în Marea Britanie, în baza sa fiind înregistrate contribuțiile de securitate socială. Numărul de asigurări se emite de către serviciul public de ocupare - Jobcentre Plus, instituție subordonată Departamentului pentru

Muncă și Pensii, în baza unor documente care atestă identitatea aplicantului și tipul activității desfășurate. Procedura de acordare a NINo presupune un interviu la Jobcentre Plus, după care aplicantul primește, prin poștă, numărul asigurării. În cazul în care doriți să vă programați la un interviu:

☎ Tel: 0345 600 0643, luni-vineri, 8am-6pm

📄 Site web : www.gov.uk/apply-national-insurance-number.

După obținerea Numărului Național de Asigurare, este necesară **înregistrarea statutului de lucrător independent (self-employed) la autoritatea fiscală - HM Revenue & Customs**, din punct de vedere al obligațiilor fiscale și contribuțiilor de asigurări sociale. Declararea statului se poate realiza prin completarea unui formular cu privire la tipul activității desfășurate în mod independent. În fiecare an va trebui să completați o declarație fiscală de auto-evaluare.

La înregistrarea pentru auto-evaluare (Self Assessment) sau la stabilirea unei companii cu activitate limitată veți primi un număr unic de plătitor de taxe (Unique Taxpayer Reference – UTR), acesta fiind un număr cu 10 cifre, de regulă cu litera K la final și care este numărul de referință pentru taxe. Acesta este necesar în declararea veniturilor impozabile și la solicitarea unor deduceri sau scutiri de taxe.

Mai multe informații pentru Self Assessment puteți contacta HM Revenue & Customs la: telefon: 0300 200 3310; Textfon: 0300 200 3319; din afara UK: 0044 161 931 9070.

<https://www.gov.uk/government/organisations/hm-revenue-customs/contact/self-assessment-online-services-helpdesk>

<https://www.gov.uk/self-assessment-tax-returns/overview>

Aici aveți un instrument care vă ajută să vă estimați impozitul anual
<https://www.gov.uk/estimate-income-tax>

Pentru informații suplimentare, puteți consulta site-ul web al autorității fiscale HM Revenue & Customs:

📄 Site web: www.gov.uk/working-for-yourself/what-you-need-to-do

www.hmrc.gov.uk/incometax/basics.htm.

Lucrătorii care desfășoară activități independente în domeniul construcțiilor, ca subcontractorii sau contractori, trebuie să se înregistreze în schema specifică acestui sector – Construction Industry Scheme:

📄 Site web: www.gov.uk/what-is-the-construction-industry-scheme

7. Cum este reglementată salarizarea?

În Marea Britanie, nivelul salariului minim la nivel național este revizuit anual, cu implementare, de regulă, începând cu data de 1 aprilie a fiecărui an. Salariul minim este stabilit în funcție de

vârsta angajaților, existând un nivel diferit pentru cei care lucrează în baza unui contract de ucenicie.

Incepand cu 1 aprilie 2017, nivelul salariului minim a fost reglementat dupa cum urmeaza:

- a. 7,50 lire sterline pe ora pentru angajatii care au implinit varsta de 25 de ani si peste aceasta varsta (salariul minim de trai, in vigoare începând cu 1 aprilie 2017);
- b. 7,05 lire sterline pe ora pentru angajatii cu varste cuprinse intre 21 si 24 ani;
- c. 5,60 lire sterline pe ora pentru angajatii cu varste cuprinse intre 18 si 20 ani;
- d. 3,87 lire sterline pe ora pentru angajatii cu varste sub 18 ani dar peste varsta legala de parasire a sistemului de invatmanat (16 ani);
- e. 3,50 lire sterline pe ora pentru lucatorii care isi desfasoara activitatea in baza unui contract de ucenicie cu varste cuprinse intre 16 si 18 de ani si pentru cei care au varsta de 19 ani sau peste 19 ani daca se afla in primul an de ucenicie.

Nivelul salariului minim este aplicabil salariatilor (*employee*) care isi desfasoara activitatea in baza unui contract de munca, dar si urmatoarelor categorii: lucraților prin agentii de muncă temporară; persoanelor care își desfășoară activitatea în baza unor contracte de ucenicie; lucraților din agricultură; lucrătorilor cu normă parțială; lucrătorilor temporari (contractul încheiat conține termeni precum "casual", "freelance", "zero hours"); lucrătorilor străini, indiferent de durata șederii în Marea Britanie; lucrătorilor, inclusiv cei care lucrează la domiciliu, care sunt plătiți la normă; stagiarilor și lucrătorilor în perioada de probă; lucrătorilor care își desfășoară activitatea în apele teritoriale ale Marii Britanii.

Salariul minim nu se aplică: lucrătorilor independenți; celor care desfășoară activități pe bază de voluntariat; studenților care urmează o perioadă de practică organizată în cadrul unui program de învățământ superior, dacă perioada de practică nu depășește un an; directorilor de companie; celor care urmează anumite programe guvernamentale de stimulare a ocupării forței de munca, precum "Work Programme"; membrilor de familie ai angajatorului, care fac parte din gospodăria acestuia; persoanele care locuiesc și își desfășoară activitatea în cadrul gospodăriei angajatorului (ex. lucrători au pair); persoane care își desfășoară activitatea prin programe precum Leonardo da Vinci, Youth în Action, Erasmus sau Comenius; membrilor forțelor armate; pescarilor care primesc o parte din profitul rezultat în urma activității desfășurate; persoanelor aflate în detenție; persoanelor care locuiesc într-o comunitate religioasă.

Nivelul salariului minim este calculat pe o perioadă de referință care, de regulă, corespunde cu perioada pentru care se efectuează plata salariului: săptămână, lună sau 10 zile, fara să depaseasca 31 de zile. Angajații trebuie să fie plătiți cel puțin la nivelul salariului minim calculat ca medie în perioada de referință aplicabilă. Lucrătorii care consideră că nu au fost plătiți cel puțin la nivelul salariului minim impus la nivel național, pot solicita angajatorului clarificări cu privire la modul de calcul și remedierea deficiențelor care pot exista. Accesul angajaților la documente de salarizare păstrate de angajatori este garantat.

Angajații au dreptul de a primi un document (fluturaș de salariu) care să confirme plata salariului. Documentul va conține referiri cu privire la venitul brut și cel net, precum și la deducerile făcute și motivele care au stat la baza acestora. Deducerile fixe vor fi de asemenea reliefate, detaliat cu privire la sumele reținute și motivele existente.

Prevederile legislative din Regatul Unit asigură protecția angajaților împotriva reținerilor neautorizate din salariile primite, inclusiv în ceea ce privește neacordarea drepturilor salariale. Pentru a se putea face rețineri din salariu trebuie îndeplinite următoarele condiții, după caz:

- reținerea este impusă sau permisă prin lege (spre exemplu impozitul pe venit, sau contribuțiile sociale) sau
- reținerea este permisă prin contractul de muncă, cu condiția ca lucrătorul să fi primit o copie după prevederile respective sau o explicație scrisă anterior datei la care se face reținerea, sau
- reținerea este consimțită în scris de către angajat, anterior datei la care aceasta este făcută.

👉 Plata cheltuielilor cu cazarea, dacă este oferită de angajator, poate fi reținută din plata salariului minim pe economie, dar nu poate fi mai mare de £6,40 pe zi și de £44,80 pe săptămână. Niciun alt beneficiu din partea angajatorului (hrană, mașină, etc) nu poate fi luat în calcul la plata salariului minim pe economie. Mai multe detalii aici <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation> .

Sesizările privind neplata drepturilor salariale se pot transmite prin utilizarea formularului online <https://www.tax.service.gov.uk/forms/form/pay-and-work-rights-complaint/new#1>

Acest formular este gestionat de reprezentantii HM Revenue&Customs (agentia de administrare fiscala) care este autoritatea responsabila cu aplicarea legislației în domeniul salariului minim pe economie, respectiv cu recuperarea drepturilor financiare neplătite de angajatori, chiar și după încetarea relației de muncă.

Tribunalele de muncă (Employment Tribunal) sunt competente să soluționeze plângerile angajaților cu privire la reținerile salariale nejustificate, precum și la plata salariului minim național.

Pentru informații suplimentare privind salarizarea în Marea Britanie, puteți consulta site-ul web al Guvernului:

📄 Site web: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates> .

👉 În Marea Britanie, lucrătorii pot primi sprijin și sfaturi cu privire la drepturile și obligațiile la locul de muncă, prin intermediul *Liniei de Asistență ACAS* (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) telefonic, la 0300 123 1100, luni-vineri, 8am-8pm, sâmbătă, 9am-1pm sau online la <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4489> . ACAS oferă consiliere gratuită și confidențială cu privire la drepturile și obligațiile la locul de muncă, plata salariului minim la

nivel național, procedura de soluționare a disputelor la locul de muncă, termenii și condițiile unui contract de muncă, timpul de muncă, pauzele de odihnă și dreptul la concediul de odihnă, munca prin agenții de recrutare – statutul lucrătorilor temporari și poate apela la interpreți, inclusiv de limbă română.

8. Cum este reglementat timpul de lucru?

Potrivit Reglementărilor privind timpul de lucru din 1998, cu modificările aduse ulterior, sunt garantate următoarele drepturi:

- angajații nu pot fi obligați să lucreze mai mult de 48 de ore pe săptămână, în medie;
- în general, tinerii nu pot lucra mai mult de 8 de ore pe zi sau 40 de ore pe săptămână, deși există anumite excepții când depășirea acestor limite este permisă;
- timpul de lucru include timpul petrecut pe durata unei călătorii, dacă aceasta face parte din activitatea pe care trebuie să o desfășurați, precum și întâlnirile de afaceri sau formarea profesională necesară pentru desfășurarea atribuțiilor la locul de muncă;
- timpul de lucru nu include însă timpul necesar pentru a vă deplasa de acasă la locul de muncă, pauzele de masă, cursurile de seară;
- timpul de lucru este calculat ca medie pe durata a 17 săptămâni. Acest termen de referință poate fi prelungit în anumite situații (26 săptămâni), putând fi extins până la 52 de săptămâni cu acordul părților;
- angajații pot accepta să lucreze și peste limita de 48 de ore, acordul trebuind să fie exprimat în formă scrisă. O astfel de clauză poate fi stabilită sau nu pentru o perioadă determinată de timp. O astfel de excepție nu este însă permisă în cazul tinerilor;
- lucrătorii pot renunța oricând la clauza de depășire a timpului normal de lucru, cu condiția să acorde angajatorului un termen de șapte zile până la reluarea programului de lucru în condiții normale. Termenul de preaviz poate fi mai mare de șapte zile (până la trei luni) în cazul în care părțile au convenit în acest fel.

Pentru informații suplimentare privind timpul de lucru în Marea Britanie, puteți consulta site-ul web al Guvernului:

📄 Site web : www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours.

➤ Pauzele și perioadele de odihnă:

Numărul de ore de lucru pe care un angajat este așteptat să le muncească este de 48 de ore într-o săptămână de muncă, cu următoarele pauze:

- Pauza de odihnă la locul de muncă: 20 de minute pentru cei care muncesc mai mult de 6 ore;
- Pauza zilnică: 11 ore consecutive libere la fiecare 24 ore lucrate;

- Pauza săptămânală: 24 de ore libere, consecutive, la fiecare 7 zile lucrate sau 48 de ore la interval de doua săptămâni;

Informații suplimentare puteți consulta accesând site-ul web al Guvernului:

📄 Site web: www.gov.uk/rest-breaks-work/types-of-break.

➤ Munca cu timp parțial:

Lucrătorii care muncesc cu timp parțial sunt protejați de la un tratament mai puțin favorabil față de lucrătorii cu normă întreagă. Nu există un anumit număr de ore asociat muncii cu timp parțial, însă un lucrător cu normă întreagă va lucra, de obicei, 35 ore sau mai mult pe săptămână.

Lucrătorii cu timp parțial ar trebui să beneficieze de același tratament pentru:

- nivelul plății (inclusiv concediu medical, de maternitate, de paternitate și concediul de adopție).
- pensii și alte prestații.
- concediul de odihnă.
- formarea și dezvoltarea carierei.
- selecție pentru promovare și transfer, sau pentru concediere.
- întrerupere a carierei.

Unele beneficii sunt acordate însă "pro rata" (proporțional cu orele lucrate). De exemplu, dacă un lucrător cu normă întreagă primește £1,000 bonus de Crăciun, și un lucrător part-time lucrează jumătate din numărul de ore, bonusul ar trebui să fie în valoare de 500 £. Informații suplimentare puteți consulta accesând site-ul web al Guvernului:

📄 Site web : www.gov.uk/part-time-worker-rights.

➤ Munca în schimburi cu program flexibil:

Timul de lucru flexibil este un mod de lucru care se potrivește nevoilor unui angajat, de exemplu, posibilitatea de a lucra un anumit număr de ore sau de la domiciliu. Orice persoană poate solicita angajatorului să lucreze flexibil. Angajații care au în îngrijire o persoană (de exemplu, un copil sau adult) au dreptul legal de a solicita timp de lucru flexibil. Aceasta este, de asemenea, cunoscută sub numele de "solicitare legală". Cu toate acestea, solicitantul trebuie să îndeplinească condițiile iar angajatorul trebuie să fie de acord cu cererea.

Informații suplimentare puteți consulta accesând site-ul web al Guvernului:

📄 Site web : www.gov.uk/flexible-working/overview.

➤ Muncă de noapte:

Timul programului de lucru pe timp de noapte este de obicei, între 23 și 6 dimineața, dar acesta poate fi flexibil în cazul în care există un acord între lucrători și angajator. Acordul trebuie să fie

în scris. Munca de noapte trebuie să dureze 7 ore și să includă perioada dintre miezul nopții și ora 5 dimineața. Personalul care lucrează în mod regulat pentru cel puțin 3 ore în această perioadă sunt lucrătorii de noapte.

Informații suplimentare puteți consulta accesând site-ul web al Guvernului:

📄 Site web : www.gov.uk/night-working-hours/hours-and-limits.

➤ Orele suplimentare:

Angajatorii nu trebuie să plătească lucrătorilor pentru orele suplimentare lucrate. Cu toate acestea, salariul mediu plătit angajaților pentru numărul total de ore lucrate nu trebuie să scadă sub salariul minim pe economie. Contractul de muncă al unui angajat va include, de obicei, detalii cu privire la plata orelor suplimentare și modul în care sunt calculate.

Informații suplimentare puteți consulta accesând site-ul web al Guvernului:

📄 Site web: www.gov.uk/overtime-your-rights/overview.

📞 În Marea Britanie, lucrătorii pot primi sprijin și sfaturi cu privire la drepturile și obligațiile la locul de muncă, prin intermediul *Liniei de Asistență ACAS* (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) telefonic la 0300 123 1100, luni-vineri, 8am-8pm, sâmbătă, 9am-1pm sau online la <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4489>.

9. Care sunt prevederile privind concediile?

Aproape toți lucrătorii au dreptul legal la 5,6 săptămâni de concediu plătit pe an (cunoscut sub numele de dreptul la concediu legal sau concediu anual). Persoanele care lucrează o săptămână 5 zile, au dreptul la 28 zile concediu anual plătit. Acesta se calculează prin înmulțirea unei săptămâni normale (5 zile) cu dreptul anual la concediu de 5,6 săptămâni. Dreptul legal la concediu plătit este limitat la 28 de zile. Astfel, persoanele care lucrează 6 zile pe săptămână au dreptul la doar 28 zile de concediu plătit și nu la 33,6 zile (5,6 înmulțit cu 6).

Lucrătorii au dreptul:

- să fie plătiți pentru concediu;
- să acumuleze drepturi la concediu pentru perioada de maternitate, paternitate și concediul de adopție;
- să acumuleze drepturi de concediu pe perioada concediului de boală;
- să aleagă să intre în concediul de odihnă în același timp cu concediul medical.

Lucrătorii au dreptul la plata salariului/ săptămână pentru fiecare săptămână de concediu luat. Salariul pe o săptămână este calculat în funcție de tipul de ore lucrate și modul în care sunt plătite aceste ore (program normal de lucru, cu jumătate de normă și lucrătorii ocazionali).

Pentru a calcula rata medie pe oră, sunt luate în considerație numai orele lucrate și plata pentru aceste ore. Se calculează spre exemplu la rata medie din ultimele 12 săptămâni. În cazul în care

nici o plată nu a fost efectuat în acest interval, să ia în calcul o săptămână anterioară, astfel că rata se bazează pe 12 săptămâni în care a fost plătit salariul. Pentru informații specifice privind dreptul la salariu anual, puteți accesa Serviciul pentru Consiliere, Conciliere și Arbitraj (Advisory, Conciliation and Arbitration Service/ACAS) pe site web : www.acas.org.uk sau la telefon 0300 123 1100.

De asemenea, informații suplimentare privind dreptul la concediu de odihnă și la alte tipuri de concediu (maternitate, paternitate, de boală, etc) pot fi consultate accesând site-ul web al Guvernului:

📄 Site web : www.gov.uk/holiday-entitlement-rights.

➤ Concediul în caz de boală și remunerația continuă:

Angajații au nevoie doar de o scrisoare de la medic după 7 zile de boală și sunt îndreptățiți să-și folosească dreptul legal la concediu pe perioada bolii. Această scrisoare trebuie prezentată angajatorului iar în cele mai multe cazuri, la revenirea din concediul de boală, angajatul trebuie să completeze un formular prin care certifică faptul că boala a durat 7 zile. Dreptul legal la concediu este acumulat în caz de boală. Angajatul poate opta pentru concediu de odihnă, în situația în care nu îndeplinește condițiile pentru acordarea prestației de boală.

Angajații au drept la concediu medical plătit de angajator, cu îndeplinirea câtorva condiții:

- Să aibă calitatea de angajat și să fi lucrat deja pentru angajatorul respectiv.
- Să fi fost bolnav cel puțin 4 zile la rând (inclusiv și zile nelucrătoare)
- Sa câștige cel puțin £113 (brut, înainte de taxe) pe săptămână.
- Sa anunțe (preferabil și recomandabil în scris) angajatorul privind starea de sănătate, înainte de termene limită sau în interval de 7 zile, dacă nu au un termen limită.

Informații suplimentare puteți consulta accesând site-ul web al Guvernului:

📄 Site web: www.gov.uk/taking-sick-leave; <https://www.gov.uk/statutory-sick-pay/eligibility>

Datele de contact ale agenției fiscale HM Revenue & Customs, la care pot fi sesizate disputele pe tema concediului medical sunt: HMRC statutory payment dispute team

Telefon: 03000 560 630, de luni până joi, între 8:30 și 17.00, vinerea – între 8:30am și 16:30.

➤ Concediul de Maternitate:

Concediul de maternitate legal este de 52 de săptămâni și este compus din 26 săptămâni de concediu de maternitate legal și încă 26 de săptămâni de concediu de maternitate suplimentar. Nu există obligația de a sta în concediu cele 52 de săptămâni, însă sunt obligatorii 2 săptămâni după nașterea copilului (sau 4 săptămâni dacă lucrați într-o fabrică).

Informații suplimentare puteți consulta accesând site-ul web al Guvernului:

📄 Site web: www.gov.uk/maternity-pay-leave/leave.

➤ Concediul de Paternitate

Este concediul legal la care aveți dreptul atunci când partenerul așteaptă un copil sau adoptă un copil și reprezintă 1-2 săptămâni de concediu plătit de paternitate și un concediu suplimentar de 26 săptămâni atunci când partenerul/ co-adoptatorul revine la locul de muncă.

Informații suplimentare puteți consulta accesând site-ul web al Guvernului:

📄 Site web: www.gov.uk/paternity-pay-leave.

➤ Concediu educațional și de studii:

Angajații pot avea dreptul de a solicita concediu pentru formare profesională sau studiu, cu îndeplinirea următoarelor condiții: persoana trebuie să aibă statut de salariat, trebuie să fi lucrat pentru angajatorul în cauză cel puțin 26 de săptămâni, programul de formare profesională trebuie să fie în interesul serviciului, pentru angajatorul respectiv trebuie să lucreze cel puțin 250 de persoane. Concediul pentru studii nu este plătit de obicei, cu excepția cazului în care angajatorul este de acord să-l plătească.

Informații suplimentare puteți consulta accesând site-ul web al Guvernului:

📄 Site web: www.gov.uk/training-study-work-your-rights.

➤ Îngrijirea unei rude la domiciliu:

Angajații au dreptul la timp liber pentru a face față unei situații de urgență care implică un dependent. Un dependent ar putea fi un soț, partener, copil, nepot, părinte, sau cineva care depinde pentru îngrijire. Angajatorul dumneavoastră vă poate plăti pentru perioada de timp liber în care îngrijiți un dependent, însă nu este obligatoriu. În acest sens trebuie să verificați prevederile din contractul de muncă/manualul firmei sau site-ul intranet pentru a vedea dacă există reguli cu privire la acest lucru.

Informații suplimentare puteți consulta accesând site-ul web al Guvernului:

📄 Site web : www.gov.uk/time-off-for-dependants/your-rights.

10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

➤ Perioada de probă

Numărul de săptămâni lucrate încep din prima zi de activitate și nu de la sfârșitul perioadei de probă. Beneficiați de drepturi contractuale depline încă din prima zi de muncă, cu excepția cazului în care în contract sunt incluse alte prevederi. Contractul ar putea, totuși, să conțină termeni care se aplică numai în timpul perioadei de probă și care sunt mai puțin favorabili decât cei după încheierea perioadei de probă. Acești termeni nu trebuie să vă afecteze drepturile dumneavoastră legale. Angajatorul poate prelungi perioada de probă, atâta timp cât este prevăzut în contractul de muncă. De exemplu, angajatorul poate dori să extindă perioada de probă, cu scopul de a avea mai mult timp pentru a evalua performanța.

➤ Rezilierea unui contract pe durată determinată

Contractul pe perioadă determinată se reziliază automat la data agreată de părți. În acest caz nu este nevoie de o perioadă de preaviz.

➤ Demisia („*Resigning*”)

Perioada de preaviz dacă doriți să renunțați la locul de muncă prin demisie este de 1 săptămână, în situația în care ați desfășurat activitate la locul de muncă de minim 1 lună sau mai mult. Cu toate acestea, este recomandabil să verificați termenii contractuali care pot să prevadă o perioadă de preaviz mai îndelungată. Pentru informații suplimentare privind demisia, accesați site-ul web al Guvernului:

🖥 Site web: www.gov.uk/handling-in-your-notice-resigning-leaving-job.

➤ Încetarea raporturilor de muncă („*Redundancy*”)

Angajatorii pot dispune încetarea raporturilor de muncă pentru motive care țin de necesitatea desființării locului de muncă ocupat de salariat, determinată de:

- implementarea unor noi tehnologii;
- necesitatea reducerii cheltuielilor de personal;
- reorganizarea, închiderea sau relocarea activității.

Dacă, din aceste motive, companiile disponibilizează cel puțin 20 de angajați, **concedierea va avea caracter colectiv**. În această situație, angajatorii vor notifica organizațiile sindicale constituite la nivelul unității ori reprezentanții salariaților cu privire la măsura concedierii colective, prezentând informații în scris cu privire la motivele care impun măsura concedierii, numărul angajaților propuși pentru disponibilizare, modul de selecție a angajaților cărora le vor fi încetate contractele de muncă, intervalul de timp în care va avea loc concedierea, modul de calcul al plăților compensatorii. Procedura consultării va începe cu cel puțin 30 de zile înainte de data preconizată pentru încetarea contractelor de muncă, dacă vor fi concediați între 20 – 99 de angajați, și cu cel puțin 90 de zile înainte de acea dată, dacă măsura disponibilizării va afecta peste 100 de angajați.

În cazul concedierilor individuale, de cele mai multe ori, companiile abordează următoarele **criterii pentru a selecta angajații** care vor fi supuși procedurilor de disponibilizare:

- ultimul venit, primul plecat (când lucrătorii recent angajați sunt selectați cu prioritate pentru concediere);
- voluntariatul;
- abaterile disciplinare;
- evaluările de la locul de muncă, aptitudinile, calificările și experiența.

Nu este permisă încetarea raporturilor de muncă pentru motive referitoare la:

- concediul de maternitate, sarcină, concediul de paternitate sau pentru alte motive familiale;
- transferul întreprinderii, unității sau al unor părți ale acestora;
- exercitarea unui drept recunoscut prin lege (precum solicitarea unei informări scrise cu privire la condițiile de muncă, la începerea raporturilor de muncă);
- participarea la acțiuni industriale;
- desfășurarea de activități în calitate de jurat;
- garantarea unor sisteme de pensii ocupaționale.

Angajații cărora le vor fi încetate raporturile de muncă au dreptul la o **perioadă minimă de preaviz de:**

- o săptămână, dacă au derulat raporturi de muncă la acel angajator pentru perioade cuprinse între o lună și doi ani;
- o săptămână pentru fiecare an de angajare dacă au derulat raporturi de muncă la acel angajator pentru perioade cuprinse între 2 – 12 ani;
- 12 săptămâni dacă au derulat raporturi de muncă la acel angajator timp de 12 ani sau peste.

Pot beneficia de plăți compensatorii angajații care dețin statutul de salariat (employee) și care au desfășurat o activitate de cel puțin 2 ani pentru angajator.

Nivelul plăților compensatorii depinde de vârsta salariatului pe perioada angajării, durata derulării raporturilor de muncă la angajatorul care dispune concedierea și de nivelul salariului primit. **Nivelul minim al plăților compensatorii** este reglementat astfel:

- jumătate din salariul săptămânal pentru fiecare an de angajare, când angajații au vârsta sub 22 de ani;
- un salariu săptămânal pentru fiecare an de angajare, când angajații au vârsta de peste 22 de ani dar sub 41;
- un salariu săptămânal și jumătate pentru fiecare an de angajare, când angajații au vârsta de peste 41 de ani.

Pentru informații suplimentare privind încetarea raportului de muncă, accesați site-ul web al Guvernului:

 Site web: www.gov.uk/dundant-your-rights/overview

➤ Concedierea („Dismissal”)

Are loc atunci când angajatorul încetează raportul de muncă. Angajatorul trebuie să demonstreze însă că deține un motiv real pentru concediere și că a acționat rezonabil în circumstanțele date și

să acorde cel puțin preavizul menționat în contract sau perioada minimă de preaviz, oricare dintre acestea este mai îndelungată.

Există anumite situații când motivele concedierii sunt corecte, spre exemplu atunci când angajatul nu este capabil să-și îndeplinească sarcinile de serviciu în mod corespunzător deoarece nu au reușit să țină pasul cu schimbările importante la locul de muncă - de exemplu, un nou sistem informatic. Cu toate acestea, înainte de a acționa, angajatorul trebuie să urmeze procedurile disciplinare disponibile sau să încurajeze formarea profesională.

În cazul în care considerați că motivele concedierii sunt ilegale, aveți posibilitatea să vă adresați unui mediator extern sau să cereți sprijinul unui reprezentant al sindicatului din care faceți parte.

Este posibil ca decizia de concediere să fie ilegală, atunci când angajatul: a solicitat un program flexibil de muncă, în condițiile legii; a refuzat să renunțe la drepturile privind timpul de muncă (ex. pauze de odihnă); a demisionat respectând perioada legală de preaviz; s-a alăturat unui sindicat; a participat la acțiuni sindicale organizate în mod legal cu durata de până la 12 săptămâni; a solicitat timp liber pentru servicii în calitate de jurat; a solicitat acordarea concediului de maternitate, paternitate sau adopție sau a efectuat acest concediu; a depus demersuri pentru a beneficia de facilități fiscale (Working Tax Credits); a sesizat nereguli la locul de muncă; a fost obligat să se pensioneze.

De asemenea, plângerile cu privire la concediere ilegale pot fi înaintate unui tribunal de muncă.

Există anumite categorii de angajați care nu dețin dreptul de a depune o plângere la Tribunalul Muncii pe motivul concedierii nelegale: lucrătorii pe cont propriu, contractorii independenți (inclusiv lucrătorii cu contracte de tip “zero ore de muncă”), membri ai forțelor armate, lucrătorii care încheiat o înțelegere cu angajatorul, prin intermediul serviciilor ACAS de consiliere, conciliere și arbitraj, persoanele angajate în baza unui contract de muncă ilegal (ex. barman cu vârsta sub 18 ani), lucrătorii cărora li se aplică un acord procedural în cazul concedierii, exceptat în mod legal de la normele privind concedierea nelegală, lucrătorii care au participat la acțiuni sindicale ilegale, personalul poliției (cu excepția cazului în care concedierea se referă la sănătate și siguranță sau sesizarea unor nereguli la locul de muncă), lucrătorii care au încheiat o înțelegere cu angajatorul, printr-un “acord de compromis”, ca urmare a unei consultanțe juridice. Pentru informații suplimentare privind concedierea, accesați site-ul web al Guvernului:

📄 Site web: www.gov.uk/dismissal

➤ Munca cu timp parțial pentru angajații mai în vârstă

În cazul angajaților în vârstă care se apropie de vârsta standard de pensionare sau care aleg să muncească după împlinirea acestei vârste, există posibilitatea de a alege munca cu timp parțial sau flexibil. În Marea Britanie nu există o vârstă obligatorie de pensionare, însă în anumite sectoare de activitate, angajatorii pot solicita pensionarea, din motive care țin de cerințele locului de muncă (i.e. construcții).

➤ Pensionarea

Contractul de muncă **nu** încetează de drept odată cu împlinirea vârstei standard de pensionare, iar angajatorul nu poate concedia din acest motiv angajatul, ci doar luând în calcul aspecte care țin de performanță. Vârsta de la care indivizii pot beneficia de pensia de stat este în prezent de 65 de ani pentru bărbați, și de 64 de ani pentru femei, care va crește gradual în vederea egalizării la sfârșitul anului 2019.

Persoanele care au desfășurat activități profesionale în România și în alte state membre pot solicita acordarea drepturilor de pensie atât potrivit legislației în vigoare în România, cât și potrivit legislației celui alt stat membru implicat, în acest caz Marea Britanie.

În România, cadrul legal în domeniul pensiilor este reprezentat, în prezent, de Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, în vigoare de la data de 1 ianuarie 2011.

Stagiul de cotizare prevăzut de lege pentru obținerea drepturilor de pensie din sistemul public de pensii din România, în cazul lucrătorilor migranți, se calculează prin însumarea perioadelor de asigurare realizate în România cu cele de asigurare realizate în alte state membre în care solicitantul a desfășurat activități profesionale și confirmate ca atare de instituțiile competente ale statelor membre implicate.

Drepturile de pensie comunitară sunt calculate proporțional cu perioadele de asigurare realizate în fiecare stat membru implicat, cu respectarea principiului pro rata temporis.

În cazul persoanelor stabilite pe teritoriul altor state membre, cererea de acordare a drepturilor de pensie se depune la instituția de asigurări sociale de la locul de domiciliu (loc de ședere permanentă), care face toate demersurile către instituția competentă din România, nefiind necesară deplasarea în România a solicitantului.

Mai multe informații se regăsesc aici:

- Casa Națională de Pensii Publice (instituția competentă din România): <https://www.cnpp.ro/pensii-comunitare>
- Departamentul pentru Muncă și Pensii (instituția competentă din UK): <http://www.dwp.gov.uk/international/benefits/state-pension/state-pension-arrangements-in-eea/>
- Pensia comunitară: http://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire-abroad/state-pensions-abroad/index_en.htm

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

➤ Conflictele la locul de muncă:

Procedurile de soluționare a conflictelor la locul de muncă pot presupune parcurgerea următoarelor etape:

- soluționarea conflictelor de către angajat și angajator la locul de muncă.
- servicii specializate de mediere, conciliere și arbitraj, precum ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service), la telefon 0300 123 1100, luni-vineri, 8am-8pm, sâmbătă, 9am-1pm (poate fi accesată și online <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4489>). ACAS oferă consiliere gratuită și confidențială cu privire la: drepturile și obligațiile la locul de muncă, plata salariului minim la nivel național, procedura de soluționare a disputelor la locul de muncă, termenii și condițiile unui contract de muncă, timpul de muncă, pauzele de odihnă și dreptul la concediul de odihnă, munca prin agenții de recrutare – statutul lucrătorilor temporar. ACAS are și posibilitatea de a utiliza interpreți pentru limba română, la cerere. În Irlanda de Nord, puteți apela la Labour Relations Agency, cu sediul principal în Belfast, 2-16 Gordon Street Belfast, BT1 2LG, telefon 028 9032 1442, info@lra.org.uk și cu un birou regional în Derry/Londonderry, 1-3 Guildhall Street, 028 7126 9639, lra.org.uk.
- realizarea unei plângeri privind încălcarea drepturilor de muncă, prin utilizarea formularului online <https://www.tax.service.gov.uk/forms/form/pay-and-work-rights-complaint/new#1> Acest formular este gestionat de reprezentantii HM Revenue&Customs (agenția de administrare fiscală) și redirectionat către institutia competentă, în funcție de problema semnalată de dumneavoastră. HM Revenue & Customs este autoritatea responsabilă cu recuperarea drepturilor financiare neplătite de angajatori, chiar și după încetarea relației de muncă.

SAU

- Există posibilitatea de a face o plângere la Tribunalul Muncii, dar aceasta implică și o serie de costuri <https://www.gov.uk/employment-tribunals>. Sesizarea tribunalelor se realizează utilizând formularul ET1 disponibil on-line accesând website-ul Guvernului (<https://www.gov.uk/employment-tribunals/make-a-claim>), sau la sediul serviciului public de ocupare - Jobcentre Plus, biroului de consiliere a cetățeanului - Citizens Advice Bureau, sau al tribunalelor de muncă. Sesizarea tribunalelor de muncă se realizează, de regulă, în termen de 3 luni de la data la care a survenit incidentul.

Pentru Irlanda de Nord, pot fi sesizate Tribunalele Industriale. Mai multe detalii găsiți aici: <https://www.employmenttribunalsni.co.uk/>

Alte instituții și organizații relevante în domeniul inspecției muncii și al exploatării prin muncă

- Referitor la inspecția muncii privind activitatea agențiilor de muncă, datele de contact ale **Inspectoratului privind Standardele Agențiilor de Muncă Temporară (Employment Agencies Standards Inspectorate)** sunt e-mail eas@beis.gov.uk și la numărul de telefon 0207 215 5000.

- Pentru problemele de încălcare gravă a drepturilor de muncă puteți raporta și anonim la intelligence@gla.gsi.gov.uk sau pe linia confidențială de raportare 08004320804 sau la 01159597052 – **Gangmasters and Labour Abuse Authority** (institutie cu atribuții în inspectia muncii).
- Cazurile de exploatare și sclavie modernă pot fi raportate anonim și către organizația Crimestoppers, partner al inspecției muncii GLAA, la telefon 0800 555 111 sau online aici <https://crimestoppers-uk.org/give-information/give-information-online/> Dacă nu vorbiți engleza, sunați la telefonul de mai sus și precizați că vorbiți limba română.
- Dacă credeți că ați fost supuși unor forme de exploatare, puteți contacta și linia de sprijin Modern Slavery Helpline la 800 0121 700; <https://modernslavery.co.uk/>

Organisme de consiliere și mediere a conflictelor de muncă:

- În ceea ce privește contractele de self-employed, în Marea Britanie, instanța de judecată emite decizii definitive cu privire la statutul pe piața muncii. Pentru confirmarea statutului ca lucrător sau persoană independentă, puteți suna la Her Majesty Revenue and Customs (HM R&C) la telefon 0300 123 2326 sau la linia de consiliere ACAS la telefon: 0300 123 1100 sau Labour Relations Agency în Northern Ireland, la telefon 028 9032 1442.
- Pentru rezolvarea disputelor pot fi contactat și cel mai apropiat Birou de Consiliere a Cetățenilor (Citizens Advice Bureau) la tel. 0344 111 444 sau pe <https://www.citizensadvice.org.uk/>
- **Law Centres Network** este o rețea de centre de consiliere juridică <http://www.lawcentres.org.uk/about-law-centres/law-centres-on-google-maps/alphabetically>.
- **Work Rights Centre** este o organizație neguvernamentală care oferă servicii de consiliere privind drepturile de muncă, telefon 0300 4000 100 (sâmbăta între 10.00 - 14.00) și la e-mail la contact@workrightscentre.org, în limba română.
- **Centrul de Consiliere Est European din Londra** oferă servicii de consiliere privind încălcarea drepturilor de muncă, accesul la beneficii, pe linia telefonică 0800 121 4226 sau la adresa Room 18, 238 – 246 King Street, London, W6 0RF, T: 020 8741 1288, conform programărilor sau în zilele special menționate pe pagina de internet, <http://www.eerc.org.uk/contact-2/>

Conflictele cu angajatorul dvs., de obicei, se încadrează în una din cele două categorii: plângeri - atunci când ridicați probleme sau reclamații cu angajatorul și măsuri disciplinare atunci când angajatorul are doleanțe cu privire la munca desfășurată. În cazul unui conflict la locul de muncă, aveți dreptul de a fi însoțit la întâlnirile privind plângerea înaintată sau cele disciplinare (și orice cale de atac), fie de un coleg sau reprezentant sindical, membru de familie sau expert din cadrul Biroului de Consiliere al Cetățenilor (Citizens Advice Bureau), dacă este permis.

În primă instanță, părțile trebuie să încerce soluționarea pe cale informală a conflictului, prin discuții între angajat și superiorul acestuia. Dacă conflictul nu este soluționat în acest mod, atunci va fi inițiată procedura formală de soluționare a conflictului de muncă pe plan intern, prin parcurgerea succesivă a următoarelor etape:

- Formularea în scris a plângerii și prezentarea acesteia reprezentantului desemnat al angajatorului.
- Organizarea unei întâlniri între angajator și angajat în cadrul căreia vor fi discutate motivele plângerii, precum și căile de soluționare a acesteia.
- În cazul în care angajații nu sunt mulțumiți de măsurile care au fost adoptate de către angajator în vederea soluționării conflictului de muncă, au dreptul să conteste decizia acestuia prin intermediul unei scrisori în care prezintă argumentele acestei poziții.

Dacă conflictul nu a putut fi soluționat de părți prin intermediul procedurilor obligatorii, soluționarea acestuia poate fi sprijinită de un terț, prin servicii de mediere, conciliere și arbitraj. Pentru informații suplimentare, vă puteți adresa serviciului specializat ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service):

📄 Site web : www.acas.org.uk.

Medierea presupune implicarea unui expert extern imparțial în soluționarea conflictului de muncă. Pentru a putea fi utilizată, procedura trebuie acceptată de către ambele părți, în unele situații fiind folosită ca și componentă a procedurii obligatorii de soluționare a conflictelor la locul de muncă.

Dacă conflictul nu a fost soluționat direct de părți sau prin intermediul procedurilor de mediere sau conciliere, atunci acesta poate fi înaintat unui **tribunal de muncă (Employment Tribunal)**.

Informații suplimentare privind soluționarea conflictelor de muncă puteți consulta accesând site-ul web al Guvernului:

📄 Site web : www.gov.uk/solve-workplace-dispute/overview.

➤ **Sindicatul:**

Dacă există un sindicat la locul de muncă, puteți solicita reprezentantului acestuia informații suplimentare privind condițiile de aderare. Detaliile de contact pot fi găsite în manualul companiei sau pe site-ul intranet. Reprezentantul sindicatului vă va spune dacă sunteți eligibil să vă alăturați și vă va oferi un formular membru pentru a vă înscrie.

Puteți găsi o listă a sindicatelor și datele lor de contact pe site-ul web al responsabilului de certificare, organizație independentă responsabilă de reglementarea juridică a sindicatelor:

📄 Site web: www.certoffice.org/Nav/Trade-Unions/Active.aspx.

Puteți folosi, de asemenea, instrumentul interactiv al Trades Union Congress, cea mai mare confederație sindicală din Marea Britanie pentru a vă ajuta să găsiți un sindicat la locul de muncă, sau unul care se referă la tipul de locuri de muncă:

📄 Site web : www.worksmart.org.uk/unionfinder/.

Informații suplimentare privind drepturile dumneavoastră la locul de muncă prin apartenența la un sindicat, rolul reprezentantului sindical și negocierile cu angajatorul, vă recomandăm să consultați site-ul web al Guvernului:

📄 Site web : www.gov.uk/join-trade-union.

D. Condiții de viață:

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

Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord este membru în Commonwealth, membru permanent în Consiliul de Securitate al ONU, membru al NATO și al Uniunii Europene. **Limba oficială:** engleza; **Ziua națională:** echivalentul este ziua oficială de naștere a Reginei, sărbătorită, prin tradiție, în cea de a doua sâmbătă a lunii iunie, printr-o paradă militară (Trooping the Colour); **Forma de guvernământ:** Monarhie constituțională ereditară.

Puterea executivă: Șeful statului (Regina Elizabeth II, din 6 februarie 1952 până în prezent) nu mai are un rol politic sau executiv, însă menține atribuții constituționale și de reprezentare.

Guvernul – miniștrii sunt numiți de prim-ministru (liderul partidului care a câștigat alegerile parlamentare). Scoția, Irlanda de Nord și Țara Galilor au cabinete și adunări legislative/parlamente regionale, cărora autoritățile britanice le-au delegat o serie de competențe, în cadrul procesului de devoluție.

Puterea legislativă: Parlamentul britanic este bicameral, fiind format din Camera Comunelor (House of Commons) și Camera Lorzilor (House of Lords).

Camera Lorzilor (cu număr variabil de membri) este formată din lorzii spirituali (Lords Spiritual), respectiv arhiepiscopi și episcopi ai Bisericii Anglicane (care rămân în funcție atât timp cât dețin și funcțiile ecleziastice) și membri ereditari sau numiți de regină (Lords Temporal).

Camera Comunelor este compusă din 650 membri aleși în circumscripțiile electorale, prin sistemul de vot uninominal (candidatul cu cel mai mare număr de voturi într-o circumscripție câștigă mandatul). Începând din 2010, alegerile parlamentare sunt programate să aibă loc o dată la cinci ani.

Pentru informații suplimentare, vă recomandăm să consultați informațiile publicate de Parlamentul britanic:

📄 Site web: www.parliament.uk.

Împărțire administrativă: Anglia: 55 autorități unitare, 27 comitate și unitatea administrativă Greater London, divizată în 32 sectoare; Scoția: 32 zone (council areas) ; Irlanda de Nord: 11 zone ((local government districts) ; Țara Galilor: 22 autorități unitare.

Teritorii britanice din afara granițelor: Anguilla, Bermuda, Teritoriul Britanic din Oceanul Indian, Insulele Virgine Britanice, insulele Cayman, insulele Falkland, Gibraltar, Montserrat, insulele Pitcairn, Sfânta Elena, Ascension și Tristan da Cunha, Georgia de Sud și insulele South Sandwich, insulele Turks și Caicos.

2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

Autoritatea fiscală HM Revenue & Customs este responsabilă de colectarea taxelor și impozitelor (taxele pe profit, pe venit, pe câștigurile de capital, taxele de timbru, taxe vamale și alte impozite indirecte). La acestea se adaugă taxele colectate de către autoritățile locale (ex. taxele pe clădiri etc).

Dacă sunteți **angajat**, veți plăti impozitul pe veniturile salariale prin sistemul Pay As You Earn (PAYE). Angajatorul dumneavoastră folosește acest sistem de deducere a impozitului pe veniturile salariale și contribuțiile de asigurări sociale înainte de a fi plătit.

Impozitul pe venit reprezintă contribuția dumneavoastră la cheltuielile guvernamentale cum ar fi transportul, sănătatea și educația.

HM Revenue & Customs vă oferă un cod fiscal, care va fi înscris pe fluturașul dvs. de salariu. Angajatorul utilizează codul fiscal pentru a deduce impozitul pe venit din salariu prin sistemul PAYE.

La sfârșitul fiecărui an fiscal angajatorul vă va pune la dispoziție un formular - P60 care cuprinde informații privind salariul brut total cât și impozitul și asigurările sociale care le-ați plătit. Fiecare angajat poate câștiga o anumită sumă în fiecare an, fără a plăti impozit pe venit. Aceasta se numește alocație personală fiind în intervalul 2017-2018 de £11.500.

Impozitul este colectat gradual după cum urmează:

- 0% până la 11.500/ an;
- 20% pentru veniturile peste nivelul alocației personale, dar care nu depășesc £45.000/an;
- 40% pentru veniturile cuprinse între £45.001-150.000/an;
- 45% pentru veniturile peste £ 150.000/an.

Dacă sunteți **lucrător independent**, sunteți responsabil de plata impozitelor și a contribuțiilor de asigurări sociale. În fiecare an va trebui să completați o declarație fiscală de auto-evaluare.

Pentru mai multe informații privind impozitarea în Marea Britanie, vă recomandăm să consultați informațiile publicate pe site-ul web al autorității fiscale HM Revenue & Customs:

📄 Site web: <https://www.gov.uk/income-tax-rates>.

3. Care este costul vieții¹?

Costul vieții, depinde, în largă măsură, de mai mulți factori, cum ar fi: dacă locuiți în mediul rural sau urban, dacă locuiți singur(ă) sau cu colegi de apartament, dacă aveți familie de întreținut etc. Se pot, face, totuși, niște estimări, în ceea ce privesc costurile aproximative avute de o gospodărie (gospodăria poate include unul sau mai mulți membri) pe săptămână. Conform Biroului Național de Statistică, la finalul anului 2016, costurile săptămânale avute de o gospodărie au fost de £528.90

- Mâncare și băuturi fără alcool: £56,80
- Îmbrăcăminte și încălțăminte: £23,50
- Electricitate, încălzire, etc: £72,50
- Bunuri pentru casă și servicii: £35,50
- Sănătate: £7,20
- Transport: £72,70
- Telefon, internet etc: £16
- Cultură și timp liber: £ 68
- Educație: £7
- Restaurante și hoteluri: £45,10
- Diverse și servicii: £39,70

Pentru informații suplimentare puteți contacta Biroul Național de Statistică din Marea Britanie:

📧 Site web : www.ons.gov.uk; email: info@ons.gsi.gov.uk / .

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

- Achiziția unei locuințe:

Cumpărarea unei locuințe în Marea Britanie durează, în medie, două-trei luni și se face prin intermediul unui avocat (solicitor). Pașii ce trebuie urmați pentru achiziționarea unei locuințe:

- vânzătorul locuinței trebuie să pună la dispoziția dvs. Energy Performance Certificate;
- depunerea unei oferte pentru casa pe care doriți să o cumpărați;
- în momentul în care oferta cumpărătorului a fost acceptată, vânzătorul trebuie să se ocupe de contract pentru a transfera dreptul de proprietate;
- procesul nu se încheie până în momentul în care ambele părți semnează contractele și le transmit reciproc pentru luare la cunoștință; și

¹ Medie națională conform anchetei sociologice ONS; prețurile pot fi diferite în funcție de oraș/ zonă (<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/personalandhouseholdfinances/expenditure/bulletins/familyspendingintheuk/financialyearendingmarch2016>)

- în funcție de prețul proprietății, se poate ca noul proprietar să plătească Stamp Duty Land Tax.

Pentru informații suplimentare puteți accesa pagina web a Guvernului din Marea Britanie:

📄 Site web : www.gov.uk/buy-sell-your-home.

➤ Chiria:

În Marea Britanie se pot închiria locuințe pentru o perioadă de timp fixă (fixed-term tenancy), sau pentru o perioadă de timp ce poate fi prelungită săptămânal sau lunar (periodic tenancy). În contractul de chirie trebuie să fie prezente, printre altele, următoarele informații:

- numele ambelor părți;
- prețul chiriei;
- valoarea deposit-ului;
- adresa proprietății;
- facturile pe care trebuie să le plățiți;
- obligațiile ambelor părți etc

În calitate de chiriaș, aveți drepturi pe care proprietarul locuinței închiriate este nevoit să le respecte, cum ar fi:

- înapoierea deposit-ului în momentul în care părăsiți locuința;
- să nu fiți dat (ă) afară pe nedrept.

În același timp, trebuie să respectați și diverse reguli:

- să plățiți chiria;
- să aveți grijă de locuință; și
- să plățiți facturile după cum ați stabilit cu proprietarul locuinței.

Pentru informații suplimentare puteți accesa pagina web a Guvernului din Marea Britanie:

📄 Site web : www.gov.uk/browse/housing/owning-renting-property.

5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

Accesul cetățenilor români la serviciile medicale britanice oferite prin intermediul **NHS (National Health Service)** nu este condiționat de plata unor contribuții, este necesar ca persoana care intenționează să beneficieze de aceste servicii să aibă o ședere obișnuită pe teritoriul Marii Britanii.

Pentru a beneficia de servicii medicale în aceleași condiții ca și rezidenții obișnuiți ai Marii Britanii, cetățenii români trebuie să se înregistreze pe lista unui medic generalist denumit

General Practitioner (GP). Pentru a vă înregistra, medicii vor verifica dacă aveți **o ședere obișnuită pe teritoriul Marii Britanii**.


Potrivit reglementărilor aplicabile, medicii au dreptul să refuze înscrierea pe listele lor a unui pacient în situația în care acesta nu poate face dovada că locuiește în mod obișnuit pe teritoriul Marii Britanii. În această situație, se acordă tratament gratuit pentru situații de urgență în condiții similare celor aplicabile rezidenților, însă pentru celelalte servicii medicale care nu sunt încadrate în categoria intervențiilor de urgență, vor fi percepute taxe.

Responsabilitatea încadrării pacienților în categoria celor exceptați de la plata serviciilor medicale sau în categoria celor care nu beneficiază de această excepție aparține în totalitate sistemului NHS.

Pentru a beneficia de servicii medicale gratuite, **cei care se află temporar în Marea Britanie**, dar care sunt asigurați în România, trebuie să prezinte Cardul European de Asigurări de Sănătate (National Health Insurance Card), eliberat de către structurile teritoriale ale Casei Naționale de Asigurări de Sănătate din România.

Cetățenilor europeni care își exercită dreptul de ședere în Marea Britanie în baza statutului de student sau persoană care deține resurse suficiente pentru a se întreține, inclusiv membrilor acestora de familie, li se poate cere să facă dovada că dețin o asigurare medicală cuprinzătoare. O asigurare medicală cuprinzătoare poate fi unul dintre următoarele documente: Cardul european de sănătate (EHIC), dacă e cazul; documente portabile S1, S2, S3; poliță de asigurare privată.

Informații privind accesul la servicii medicale puteți obține prin intermediul NHS:

 Site web: www.nhs.uk.

6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

În Marea Britanie există atâta școli de stat cât și școli particulare. Acestea pot fi în parteneriat public-privat sau în parteneriat cu Biserica (Catolică sau Anglicană).

La grădiniță (Nursery) pot fi înscriși copiii cu vârste cuprinse între 3 și 4 ani. La grupa pregătitoare (Reception) pot fi înscriși copiii în vârstă de 4-5 ani. Începând cu vârsta de 5 ani, debutează școala primară propriu-zisă (Year 1 +).

În Marea Britanie există principiul școlilor de cartier, potrivit căruia au prioritate la înscriere rezidenții din cartierul respectiv. Solicitățile de înscriere se formulează cu cel puțin 6 luni înainte, fie la Consiliul Local, fie direct la instituția de învățământ.

Admiterea la liceu se face pe baza rezultatelor obținute în școala primară.

Liceul este obligatoriu până în clasa a unsprezecea (Year 11), când elevii trebuie să susțină un examen național (GCSE). Cei care doresc să urmeze o facultate trebuie să promoveze acest examen și să urmeze încă doi ani de liceu (Years 12 & 13). La sfârșitul acestor doi ani, elevii

susțin un examen național la patru materii (A Level), iar în funcție de rezultatele obținute se pot înscrie la o anumită universitate.

Detalii cu privire la sistemul educațional britanic sunt disponibile pe pagina web a Guvernului Britanic, secțiunea “Educație”:

🖥️ Site web <https://www.gov.uk/browse/education>.

7. Cum este viața socială și culturală?

Prin intermediul Institutului Cultural Român (ICR) din Londra, aveți acces la o serie de evenimente și programe de promovare a culturii române, spre exemplu: seria de concerte Enescu, cinematecă românească, bibliotecă, concerte, etc.

Pentru informații suplimentare, vă recomandăm să accesați pagina web a ICR:

🖥️ Site web: www.icr-london.co.uk.

În ceea ce privește viața socială și culturală din Regatul Unit, această se caracterizează prin diversitate, un loc unde tradițiile diferite și identitățile pot fi găsite în fiecare dintre națiunile sale constitutive (Anglia, Țara Galilor, Scoția și Irlanda de Nord). Marea Britanie a fost îmbogățită cultural de imigranți, care au ajutat la crearea unei societăți tolerante. Se așteaptă ca migrații care sosesc în Marea Britanie să respecte opiniile și mediile culturale ale celorlalți, indiferent cât de diferite sunt de propria lor cultură.

Activități de petrecere a timpului liber includ mersul pe jos, vizitarea obiectivelor turistice și vizite la muzee. Petrecerea timpului liber într-un club este o modalitate bună de a întâlni oameni.

Marea Britanie are un calendar sportiv ocupat cu evenimentele importante care au loc pe tot parcursul anului. Fotbal, rugby, cricket, golf și tenis sunt toate sporturi populare în rândul spectatorilor.

Mersul în celebrul „PUB” englezesc reprezintă o activitate socială populară. Un pub local se regăsește de cele mai multe ori în centrul unei comunități și este un loc bun pentru a socializa.

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

Cetățenii români care dețin certificate de naștere/ căsătorie/ deces britanice au obligația legală să solicite, în baza acestora, certificate românești, în termen de șase luni. Acestea pot fi emise fie de către Ambasada (în Marea Britanie), fie de către oficiul de stare civilă din localitatea de domiciliu a cetățeanului român (în România). Informații complete sunt disponibile pe pagina web a Ambasadei, secțiunea „Înscrierea actelor de stare civilă emise de autorități străine” (Servicii consulare - Asistență și servicii consulare pentru cetățenii români - Înscrierea actelor de stare civilă emise de autorități străine).

🇷🇴 **Toate serviciile consulare la Secția consulară din Londra se prestează NUMAI pe bază de programare prealabilă. Programările sunt disponibile pe pagina web E-Consulat www.econsulat.ro**

📄 Site web <http://londra.mae.ro>.

În prealabil, certificatul britanic trebuie să aibă aplicată Apostila Convenției de la Haga, care se eliberează doar de către Ministerul de Externe Britanic – Biroul Legalizări.

📄 Site web <http://www.fco.gov.uk/legalisation>.

➤ Nașterea unui copil în Marea Britanie

Conform legii române, orice copil care, la momentul nașterii, are cel puțin un părinte cetățean român, este la rândul său cetățean român, indiferent de țara în care se naște.

👉 Pentru a putea obține un pașaport românesc pentru copil, este necesară, mai întâi, obținerea certificatului de naștere românesc. Informații complete sunt disponibile pe pagina web a Ambasadei (vezi mai sus).

Dacă părinții sunt căsătoriți în străinătate, iar copilul este născut în timpul căsătoriei, trebuie mai întâi solicitată eliberarea certificatului de căsătorie românesc.

Copiii născuți în Marea Britanie obțin cetățenia britanică la naștere NUMAI dacă:

a) unul dintre părinți are drept de ședere permanentă în Marea Britanie (Indefinite Leave to Remain)

b) unul dintre părinți este cetățean britanic.

➤ Căsătoria în Marea Britanie

Pentru încheierea căsătoriei în Marea Britanie, vă puteți adresa Consiliului Local în raza căruia locuiți. După obținerea certificatului de căsătorie britanic, aveți obligația legală de a solicita autorităților române eliberarea unui certificat de căsătorie românesc.

Dacă doriți să vă schimbați numele în urma căsătoriei, pașii sunt următorii:

1) obținerea certificatului de căsătorie românesc în baza celui britanic,

2) obținerea unei noi cărți de identitate cu noul nume,

3) schimbarea tuturor documentelor cu noul nume (pașaport, permis de conducere etc.).

La Ambasada României în Marea Britanie nu pot fi încheiate căsătorii, întrucât nu permite legea britanică.

Desfacerea căsătoriei se poate face fie în instanță, fie la un birou notarial din România.

➤ Decesul în Marea Britanie

În Marea Britanie, în cazul în care decesul nu a survenit din cauze naturale, se face o anchetă care poate dura, în funcție de complexitatea cazului, între 2 săptămâni și 2 ani. Până la finalizarea anchetei, autoritățile britanice eliberează familiei un certificat de deces provizoriu, care este acceptat de autoritățile române în vederea repatrierii corpului neînsuflețit și a înhumării,

însă nu și în vederea obținerii certificatului de deces românesc, pentru care este necesar certificatul britanic final.

Repatrierea trupului neînsuflăit se realizează prin intermediul firmelor de pompe funebre, nefiind necesară emiterea unui pașaport mortuar.

9. Cum este reglementat transportul?

În Marea Britanie, **Departamentul pentru Transport** este responsabil de transportul în condiții de siguranță pentru societatea britanică și economie în general. Guvernul asigură eficiența transportului feroviar, rutier, aerian și naval, în condiții de siguranță și securitate, și reduce emisiile de gaze cu efect de seră și alte emisii. Informații suplimentare privind atribuțiile instituției britanice pot fi consultate accesând:

📄 Site web : www.gov.uk/government/organisations/department-for-transport.

➤ Autostrăzile:

Agenția de Autostrăzi este responsabilă de gestionarea autostrăzilor și a drumurilor strategice de tip A din Anglia, în numele Departamentului pentru Transport. Agenția pune la dispoziție servicii în domeniul traficului, în special atunci când apar întârzieri, planificate sau nu, astfel încât participanții la trafic să fie informați cât mai repede, pentru a lua decizii informate cu privire la planurile de călătorie. Informații suplimentare pot fi consultate accesând:

📄 Site web : www.highways.gov.uk/traffic-information.

➤ Transportul public:

Informații privind transportul public în Marea Britanie pot fi obținute prin intermediul mai multor pagini de internet:

- [AA route planner](http://www.theaa.com/route-planner/index.jsp) (autoturism) <http://www.theaa.com/route-planner/index.jsp>
- [Cyclestreets](https://www.cyclestreets.net/) (bicicletă) <https://www.cyclestreets.net/>
- [Google maps](https://www.google.co.uk/maps) (transport public și autoturism) <https://www.google.co.uk/maps>
- [National Rail enquiries](http://www.nationalrail.co.uk/) (tren) <http://www.nationalrail.co.uk/>
- [Ordnance Survey](https://www.ordnancesurvey.co.uk/) (hărți) <https://www.ordnancesurvey.co.uk/>
- [RAC route planner](https://www.rac.co.uk/route-planner) (autoturism) <https://www.rac.co.uk/route-planner>
- [Royal Mail](http://www.royalmail.com/find-a-postcode) (adrese sau coduri poștale) <http://www.royalmail.com/find-a-postcode>
- [TfL plan a journey](https://tfl.gov.uk/plan-a-journey/) (transport public London) <https://tfl.gov.uk/plan-a-journey/>
- [Traveline](http://www.traveline.info/) (transport public) <http://www.traveline.info/>
- walkit.com (plimbări) <http://walkit.com/>

Transportul public din Londra: Serviciul TFL - Transport for London oferă informații complete privind rețeaua de autobuze, metrou, cale ferată (DLR), microbuze sau autocare, etc.

🖥️ Site web: www.tfl.gov.uk.

➤ Calea Ferată:

National Rail Enquiries reprezintă principala sursă de informare pentru toate serviciile de transport de călători pe rețeaua națională feroviară din Anglia, Țara Galilor și Scoția. Serviciul se ocupă în medie de două milioane și jumătate de solicitări de planificare a călătoriilor în fiecare zi, prin intermediul centrului de contact, aplicații, site-ul web, etc și oferă planuri de călătorie, vânzări de bilete, informații în timp real, informații privind tarifele.

🖥️ Site web : <http://www.nationalrail.co.uk>.

➤ Transportul aerian:

Transportul aerian în Regatul Unit se referă la transportul comercial de pasageri, mărfuri și poștă, atât pe teritoriul Regatului Unit (UK) cât și între Marea Britanie și restul lumii. Aeroportul Heathrow din Londra este printre primele zece cele mai aglomerate aeroporturi din lume. Mai mult de jumătate din totalul pasagerilor care călătoresc cu avionul în Marea Britanie aleg cele cinci aeroporturi zona Londrei. În afara de Londra, aeroportul din Manchester este de departe cel mai mare și cel mai aglomerat.

🖥️ Site web : www.heathrowairport.com.

👉 Pentru deplasarea în Marea Britanie, cel mai rapid mijloc de transport este avionul. După o călătorie de aproximativ 3 ore cu zborurile directe TAROM, British Airways, Wizz Air sau Blue Air, cu aterizare pe aeroportul Heathrow sau Luton, cu metroul (linia Piccaddilly) sau trenul rapid (dacă sosirea este la aeroportul Heathrow) și respectiv cu autobuzele expres (dacă sosirea este la aeroportul Luton) se ajunge direct în centrul Londrei, în aproximativ 30 minute și respectiv o oră.

👉 O călătorie cu metroul dus-întors costă între 3-7 lire, în funcție de zona urbană (spre ex. aeroportul se afla în zona 6, iar centrul Londrei în zona 1). O călătorie obișnuită cu autobuzul costă 2 lire, pentru cele care acoperă și zonele din afara Londrei, prețul variază de la 5 la 15 lire în funcție de distanță. Un abonament de o zi, valabil pentru ambele călătorii cu autobuzul și metroul, costă între 5 și 8,50 lire, în funcție de zonele acoperite.

E. Asigurări sociale și asigurări:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

Sistemul britanic de securitate socială este bazat pe contribuțiile sociale plătite de angajați și angajatori, lucrătorii pe cont propriu (self employed), precum și pe contribuțiile plătite în mod voluntar de anumite categorii de contribuabili. Contribuțiile sociale sunt plătite obligatoriu de persoanele încadrate în muncă sau care desfășoară activități independente, dacă obțin venituri peste un anumit nivel, până la data la care împlinesc vârsta pentru pensionare.

Contribuțiile sociale sunt centralizate în baza unui număr unic de identificare a contribuabililor în sistemul de securitate socială – **National Insurance Number (Numărul de Asigurare Națională)**. În baza acestui număr sunt înregistrate toate contribuțiile plătite către sistemul britanic de securitate socială. Acest număr se eliberează automat rezidenților din Marea Britanie la împlinirea vârstei de 16 ani.

Persoanele încadrate în muncă (angajați) plătesc contribuții de asigurări sociale corespunzătoare Clasei 1, respectiv 12% pentru persoanele cu câștiguri între £157 și £866 pe săptămână (între £680 și £3,750 pe lună) sau 2% pentru câștiguri peste £866 pe săptămână (£3,750 pe lună). Ratele de plată a contribuțiilor sociale ale persoanelor care lucrează pe cont propriu (self employed) sunt, în anul fiscal 2017 – 2018, corespunzătoare Clasei 2 de £2,85 pe săptămână și Clasei 4 de 9% din profit pentru câștiguri între £8,164 și £45,000 sau de 2% din profit pentru câștiguri peste £45,000. La realizarea unor activități atât în baza unui contract de muncă, cât și pe cont propriu, de regulă, se plătesc contribuțiile aferente celor două clase de contribuții.

Persoanele încadrate în muncă (ANGAJAȚI) plătesc contribuții de Asigurare Națională corespunzătoare **Clasei 1**, iar persoanele care lucrează pe cont propriu plătesc contribuții de Asigurare Națională corespunzătoare **Claselor 2 și 4 (LUCRĂTORI PE CONT PROPRIU)** de contribuții. În situația în care desfășurați atât activitate subordonată, în baza unui contract de muncă, cât și activitate pe cont propriu, va trebui, de regulă, să plătiți contribuțiile aferente a două clase de contribuții.

Clasa 1 de contribuții sociale

O parte din câștigurile obținute de angajați sunt exceptate de la plata contribuțiilor sociale. Nivelul de la care sunt aplicabile cotele de contribuții sociale în anul fiscal 2017-2018 este de 157 GBP/săptămână (Pragul câștigurilor). Pentru câștigurile cuprinse între Limita inferioară a câștigurilor (în prezent 113 GBP/săptămână) și Pragul câștigurilor (157 GBP/săptămână) nu sunt percepute contribuții sociale, însă sunt asimilate câștigurilor pentru care au fost plătite contribuții sociale. Angajații plătesc contribuții sociale în procent de 12% pentru câștigurile brute cuprinse între Pragul câștigurilor (157 GBP/săptămână) și Limita superioară a câștigurilor (866 GBP/săptămână) și în procent de 2% pentru câștigurile care depășesc Limita superioară a câștigurilor.

Clasa 2 de contribuții sociale

Lucrătorii pe cont propriu plătesc o contribuție fixă de 2,85 GBP/săptămână dacă veniturile pe care le obțin depășesc 6.025 GBP în anul fiscal 2017-2018. Cei care au venituri sub acest nivel pot solicita HMRC un certificat de exceptare de la plata contribuțiilor sociale. Contribuțiile pot fi plătite lunar prin debitarea directă a contului persoanei asigurate sau trimestrial, prin orice alte mijloace de plată, în conturile HMRC.

Clasa 3 de contribuții sociale

Aceste contribuții sunt plătite în mod voluntar de persoanele care nu sunt supuse obligației de a plăti contribuții sociale și care se află, de regulă, în următoarele situații:

- sunt angajați dar veniturile pe care le obțin sunt sub nivelul de la care se percep contribuții sociale sau sub nivelul la care sunt asimilați celor care au plătit contribuții sociale;
- sunt lucrători pe cont propriu care dețin un certificat de exceptare de la plata contribuțiilor sociale Clasa 2;
- locuiesc în străinătate.

Contribuțiile plătite în cadrul acestei Clase sunt de 14,25 GBP/săptămână. Contribuțiile pot fi plătite lunar prin debitarea directă a contului persoanei asigurate sau trimestrial, prin orice alte mijloace de plată, în conturile HMRC.

Clasa 4 de contribuții sociale

Lucrătorii pe cont propriu care în anul fiscal 2016-2017 au obținut profituri cuprinse între 8.164 – 45.000 GBP, plătesc contribuții sociale în procent de 9% aplicat asupra acestor profituri. Pentru sumele care depășesc 45.000 GBP se plătesc contribuții sociale în procent de 2%.

Contribuțiile sociale plătite în cadrul Claselor 1 – 3 deschid dreptul la o serie de prestații sociale contributive.

Pentru informații suplimentare referitoare la contribuțiile de asigurări sociale puteți accesa pagina web a Guvernului din Marea Britanie:

 Site web: <https://www.gov.uk/national-insurance>.

2. Prestații sociale pentru șomeri

Legislația britanică reglementează mai multe **tipuri de prestații sociale**, în funcție de modul în care la acordarea acestora sunt luate în considerare sau nu veniturile solicitantului și contribuțiile pe care acesta le-a plătit către sistemul de securitate socială din Marea Britanie. Prestațiile acordate indiferent de veniturile solicitantului **pot depinde sau nu de nivelul contribuțiilor plătite** către sistemul de securitate socială. Pentru a primi prestații sociale care nu depind de nivelul contribuțiilor, nu trebuie îndeplinite condiții referitoare la existența unui anumit nivel al contribuțiilor plătite. Este necesar însă ca nivelul veniturilor solicitantului să fie suficient de redus pentru a permite acordarea acestui tip de ajutoare.

2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?

În Marea Britanie există două tipuri de indemnizație de șomaj, în funcție de contribuțiile plătite sau de venitul solicitantului.

Contribution based Jobseeker's Allowance (alocația pentru șomaj bazată pe contribuții): este principala indemnizație acordată în Marea Britanie persoanelor care se află în căutarea unui loc

de muncă. Solicitanții trebuie să îndeplinească următoarele condițiile de eligibilitate pentru a beneficia de alocația pentru șomaj:

- au vârsta de 18 ani sau peste dar sub vârsta legală de pensionare;
- sunt apți de muncă;
- sunt disponibili pentru muncă și se află în mod activ în căutarea unui loc de muncă;
- lucrează, în medie, mai puțin de 16 ore pe săptămână;
- se află în Marea Britanie;
- au plătit sau sunt asimilați celor care **au plătit suficiente contribuții sociale (Clasa 1 de contribuții) în ultimii doi ani fiscali**. De regulă, contribuțiile sociale plătite de lucrătorii pe cont propriu (Clasa 2 de contribuții) nu sunt luate în considerare la stabilirea dreptului la alocația pentru șomaj.

Alocația pentru șomaj se acordă pentru cel mult 182 de zile (aproximativ șase luni). Nivelul maxim săptămânal este de 57,90 lire sterline pentru persoanele cu vârste sub 25 de ani și de 73,10 lire sterline pentru cei cu vârsta de 25 de ani sau peste. Pentru stabilirea dreptului la alocația pentru șomaj autoritățile britanice vor lua în considerare, atât cât este necesar, perioadele de asigurare, încadrare în muncă sau de rezidență realizate în temeiul legislației române sau a oricărui alt stat membru, ca și cum ar fi fost realizate în temeiul legislației britanice.

Income-based Jobseeker's Allowance (alocația pentru șomaj bazată pe venituri): nu depinde de nivelul contribuțiilor sociale plătite în Marea Britanie sau în celelalte state membre. Pentru a obține acest tip de prestație, veniturile (sub £16.000) și bunurile de care dispun solicitanții și membrii lor de familie trebuie să fie reduse (la calculul acestui nivel nu sunt luate în considerare unele bunuri precum locuințele). Nefiind bazată pe contribuții, această prestație este acordată doar solicitanților care trec testul privind reședința obișnuită pe teritoriul Marii Britanii. Nivelul alocației de șomaj (componenta bazată pe venituri) depinde de nivelul veniturilor solicitantului și ale membrilor de familie, fiind plătită în completarea veniturilor obișnuite ale acestora.

Cetățenii europeni recent sosiți în Marea Britanie, în căutarea unui loc de muncă, pot solicita acordarea alocației pentru șomaj după o perioadă de ședere de trei luni. Pentru informații suplimentare privind dovada reședinței obișnuite în Marea Britanie, consultați pagina web a Biroului de Consiliere a Cetățeanului:

📄 Site web: <https://www.citizensadvice.org.uk/benefits/coming-from-abroad-and-claiming-benefits-the-habitual-residence-test/the-habitual-residence-test-an-introduction/what-is-the-habitual-residence-test/>

<https://www.gov.uk/jobseekers-allowance/eligibility>

👉 Pentru verificarea condițiilor de eligibilitate pentru acordarea indemnizației de șomaj, solicitanții trebuie să se prezinte la **un interviu** la sediul serviciului public de ocupare Jobcentre

Plus și să semneze **un acord** (Jobseeker Agreement) prin care se obligă să respecte condițiile impuse pentru identificarea unui loc de muncă.

Solicitățile pentru indemnizația de șomaj sunt procesate de **Jobcentre Plus**, serviciul britanic de ocupare:

☎ Tel: 0800 055 6688, luni-vineri, 8am-6pm

🌐 Site web : www.gov.uk/jobseekers-allowance/how-to-claim.

3. Prestațiile familiale

a. Alocația de creștere a copilului

Child Benefit (alocația pentru copil)

Alocația pentru copii (Child Benefit) este plătită persoanelor care au în îngrijire copii cu vârste de până la 16 ani sau tineri cu vârste până la 20 de ani, dacă sunt înscriși în sistemul de învățământ/formare profesională.

Pentru a fi eligibil pentru alocația pentru copii, solicitantul:

- se află pe teritoriul Marii Britanii;
- deține un „drept de ședere” pe teritoriul Marii Britanii;
- are o ședere obișnuită în Marea Britanie (cu excepția absențelor ocazionale și de scurtă durată);
- are în îngrijire copilul pentru care solicită alocația.

Nivelul alocației pentru copii este de 20,70 GBP pe săptămână pentru primul copil și de 13,70 lire sterline pe săptămână pentru fiecare din următorii copii în parte.

Cererile pentru alocația pentru copii se soluționează de Biroul pentru Alocații pentru Copii (Child Benefit Office) din cadrul autorității fiscale HM Revenue and Customs, prin completarea formularului CH2, disponibil pe pagina web a Guvernului:

🌐 Site web : www.gov.uk/child-benefit/overview

Pentru persoanele sau partenerii acestora care depășesc venitul de £50.000 este posibilă impunerea unei taxe. În acest caz, există opțiunea de a renunța la această taxă. Aceștia pot renunța la solicitarea alocației pentru copii, dar e bine să completeze formularul pentru a acumula credite de asigurări sociale pentru pensie.

Cetățenii europeni din Marea Britanie pot solicita alocația și pentru copiii care locuiesc pe teritoriul unui alt stat european, cu condiția să plătească contribuții sociale (în calitate de angajat sau lucrător pe cont propriu) sau să beneficieze de anumite prestații sociale.

Persoanele sosite după 1 ianuarie 2014 care nu au un loc de muncă sau nu sunt lucrători pe cont propriu sau unul dintre beneficiarii unor anumite prestații în UK, pot primi alocație numai după o perioadă inițială de trei luni de ședere în UK și dacă se află într-una dintre următoarele situațiile

specifice stabilite de guvernul britanic: au un partener care lucrează sau este lucrător pe cont propriu; a fost concediat pe teritoriul UK și este în căutarea unui loc de muncă, precum și alte situații despre care vă puteți informa aici <https://www.gov.uk/child-benefit-move-to-uk>

Pentru informații suplimentare privind condițiile de eligibilitate aplicabile cetățenilor europeni pentru a beneficia de alocația pentru copil, vă recomandăm să consultați pagina web a Guvernului:

📄 Site web: <https://www.gov.uk/child-benefit-move-to-uk>

b. Child Tax Credit (subvenția fiscală pentru copii)

Prestația este plătită persoanelor care au în îngrijire copii cu vârste de până la 16 ani sau tineri cu vârste până la 20 de ani, dacă sunt înscriși în sistemul de învățământ/formare profesională. Solicitantul nu trebuie să desfășoare o activitate profesională pentru a aplica pentru acest tip de prestație. Cuantumul anual de bază este de 545 GBP.

Cetățenii europeni din Marea Britanie pot solicita subvenția fiscală și pentru copiii care locuiesc pe teritoriul unui alt stat european, care se află în îngrijirea acestora. Pentru informații suplimentare privind condițiile de eligibilitate aplicabile cetățenilor europeni pentru a beneficia de subvenția fiscală pentru copii, vă recomandăm să consultați pagina web a Guvernului:

📄 Site web: <https://www.gov.uk/tax-credits-if-moving-country-or-travelling/moving-to-the-uk>

Dacă îndepliniți condițiile, puteți solicita un formular prin contactarea liniei telefonice privind deducerile fiscale – Tax Credit Helpline:

☎ Tel: 0345 300 3900, din afara UK 0044 289 053 8192, luni-vineri de la 8.00 la 20.00; sâmbăta de la 08.00 la 16.00.

📄 Site web: www.gov.uk/child-tax-credit/overview.

În Marea Britanie se acordă o serie de prestații familiale, fie în natură sau în bani, care vin în sprijinul familiilor: alocația de maternitate (**Sure Start Maternity Grant**) – plată unică de £ 500 care să ajute la creșterea copilului; alocație de îngrijire a copilului (Childcare Grant), alocația de tutore (Guardian Allowance), etc.

Pentru informații suplimentare privind condițiile pe care trebuie să le îndepliniți pentru a accesa aceste prestații, vă recomandăm să accesați pagina web a Guvernului;

📄 Site web: www.gov.uk/browse/benefits/families.

2. Beneficii pentru maternitate/ paternitate

a. Statutory Maternity Pay (Plata pentru maternitate)

Pentru solicitarea SMP este necesară îndeplinirea cumulativă a două criterii: criteriul angajării continue și criteriul veniturilor.

Pentru a fi îndeplinit *criteriul angajării continue* este necesar ca persoana care solicită SMP să fi fost angajată la același angajator timp de 26 de săptămâni fără întrerupere anterior săptămânii de calificare (cea de-a 15-a săptămână anterior săptămânii în care urmează să se nască copilul). Este necesar în același timp ca persoana să fi fost angajată cel puțin o zi în săptămâna de calificare.

Criteriul veniturilor presupune ca persoana care solicită SMP să fi obținut un venit mediu care să fie relevant din punct de vedere al asigurărilor sociale (£113 pe săptămână).

Durata pentru care se acordă SMP este de maxim 39 de săptămâni.

Pentru primele 6 săptămâni SMP reprezintă 90% din veniturile medii săptămânale ale solicitantului, restul de 33 de săptămâni SMP este plătită la nivelul standard, respectiv £140,98, sau la un nivel reprezentând 90% din veniturile medii săptămânale, oricare dintre acestea este mai scăzut.

Prestația se acordă lucrătorilor care dețin statutul de salariat și care acordă angajatorului perioada corectă de preaviz.

Pentru a obține SMP persoanele interesate trebuie să informeze în primul rând angajatorul la care lucrează cu privire la data de la care intenționează să întrerupă activitatea și să primească SMP, oferind informații cu privire la data preconizată a nașterii copilului. În situația în care pe durata sarcinii și primirii SMP persoana alege să își continue activitatea, nivelul SMP nu va fi afectat.

Pentru informații suplimentare privind condițiile pe care trebuie să le îndepliniți pentru a accesa această prestație, vă recomandăm să accesați pagina web a Guvernului;

📄 Site web: <https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/pay>

b. Maternity Allowance (Indemnizația de maternitate)

Indemnizația este plătită de către Jobcentre Plus persoanelor angajate care nu îndeplinesc condițiile impuse pentru a obține SMP sau celor care au statut de lucrător independent (self-employed).

Criteriile impuse pentru acordarea MA sunt:

- Criteriul angajării / activității desfășurate pe cont propriu: Pentru a îndeplini acest criteriu, persoana care solicită MA trebuie să fi desfășurat activitate în calitate de angajat sau de lucrător independent timp de cel puțin 26 de săptămâni în timpul perioadei de referință (66 săptămâni).
- Criteriul veniturilor: Pentru a primi MA, venitul mediu calculat pe o perioadă de 13 săptămâni trebuie să fie cel puțin £30 pe săptămână.

MA este plătită timp de 39 de săptămâni iar nivelul depinde de nivelul veniturilor solicitantului, fiind de £140,98 pe săptămână, sau de 90% din nivelul mediu al veniturilor săptămânale (oricare dintre acestea este mai scăzut).

Lucrătorii independenți care și-au plătit contribuțiile în baza Clasei 2, sunt îndreptățiți la plata nivelului standard al Indemnizației pentru Maternitate.

Cererile pentru Indemnizației pentru Maternitate pot fi depuse la Jobcentre Plus (telefon 0800 055 6688) începând cu cea de a 27-a săptămână de sarcină, prin completarea formularului MA1 la care se atașează certificatul medical care atestă perioada în care urmează să se nască copilul. Angajații cărora angajatorul le-a refuzat cererea de acordare a SMP, trebuie să prezinte formularul SMP1.

Pentru informații suplimentare privind condițiile pe care trebuie să le îndepliniți pentru a accesa această prestație, vă recomandăm să accesați pagina web a Guvernului:

📄 Site web: <https://www.gov.uk/maternity-allowance>.

c. **Concediul de Paternitate**

Acesta este concediul legal la care aveți dreptul atunci când partenerul așteaptă un copil sau adoptă un copil și reprezintă 1-2 săptămâni de concediu plătit de paternitate și un concediu suplimentar de 26 săptămâni atunci când partenerul/ co-adoptatorul revine la locul de muncă.

Informații suplimentare puteți consulta accesând site-ul web al Guvernului: www.gov.uk/paternity-pay-leave.

3. Beneficii pentru incapacitatea de muncă:

a. Employment and Support Allowance - ESA (Alocația pentru Asistență și Angajare)

Employment and Support Allowance se acordă persoanelor care nu pot desfășura o activitate profesională ca urmare a unei dizabilități sau boli și care:

- se află sub vârsta standard de pensionare;
- nu pot obține Indemnizația pentru motive de boală (Statutory Sick Pay) sau Indemnizația de maternitate (Statutory Maternity Pay - SMP) dar nu s-au putut reîntoarce la locul de muncă din cauza unei boli care le-a afectat capacitatea de muncă
- nu sunt beneficiari ai indemnizației de șomaj;
- au primit;

Pot solicita acordarea alocației inclusiv angajații, lucrătorii pe cont propriu, șomerii sau studenții care beneficiază de Disability Living Allowance (Alocația pentru persoane cu dizabilități) sau Personal Independence Payment (Plata pentru o viață personală independentă):

ESA conține două componente, una contributivă și una bazată pe nivelul veniturilor și se acordă prin Jobcentre Plus (serviciul public de ocupare).

Pot primi această alocație persoanele care au locuit și lucrat în altă țară și au plătit suficiente asigurări sociale în UK (sau echivalentul în altă țară cu care UK are un acord).

Informații suplimentare privind criteriile de acordare a alocației pentru asistență și angajare pot fi consultate accesând pagina web a Guvernului:

📄 Site web: www.gov.uk/employment-support-allowance/overview.

b. Plata pentru o viață personală independentă (Personal Independence Payment)

Personal Independence Payment se acordă persoanelor cu vârste între 16-64 ani care s-au confruntat cu una sau ambele dificultăți de a se îngriji însele (de ex. prepararea hranei, asigurarea igienei personale, comunicare și citit etc) sau de a se deplasa în mod independent în ultimele 3 luni și se așteaptă să continue pentru cel puțin 9 luni.

În afara condițiilor generale, pentru a obține prestația, solicitanții trebuie să îndeplinească și următoarele condiții specifice:

- să se afle în Marea Britanie la data la care solicită prestația;
- să fi locuit în Marea Britanie cel puțin 2 ani din ultimii 3 ani;

PIP are două componente:

- o componentă de îngrijire (pentru persoanele care nu se pot îngriji în mod independent);
- o componentă de mobilitate (pentru persoanele cărora le este afectată capacitatea de a se deplasa în mod independent).

Nivelul PIP diferă în funcție de tipul dizabilității și de modul în care acesta afectează capacitatea persoanelor de a avea o viață independentă. Acesta poate fi între £22 și £141,10/ săptămână.

Pentru informații suplimentare privind condițiile pe care trebuie să le îndepliniți pentru acordarea acestei prestații și evaluarea la care veți fi supuși, contactați Departamentul pentru Muncă și Pensii:

☎ Tel: 0800 917 2222, luni-vineri, 8am-6pm

📄 Site web: www.gov.uk/pip/how-to-claim

Pentru informații suplimentare privind condițiile de eligibilitate, inclusiv referitoare la dovada reședinței obișnuite, consultați informațiile publicate pe pagina web a Biroului de Consiliere a Cetățeanului;

📄 Site web: <https://www.citizensadvice.org.uk/benefits/sick-or-disabled-people-and-carers/pip/#h--strong-the-habitual-residence-condition-strong->

Pentru informații privind valoarea și condițiile de solicitare a prestației în Irlanda de Nord, consultați următorul link: <https://www.nidirect.gov.uk/articles/personal-independence-payment>

c. Disability Living Allowance (Alocația pentru persoane cu dizabilități)

Disability Living Allowance (DLA) este o prestație neimpozabilă care se acordă persoanelor cu dizabilități care întâmpină probleme de mobilitate și de îngrijire. Pot solicita DLA persoanele cu

vârste până la 16 ani. De asemenea, pot cere acordarea alocației persoanele care au beneficiat de DLA în ultimele 12 luni și care s-au născut înainte de data de 8 aprilie 1948.

Pentru informații suplimentare privind condițiile de eligibilitate, consultați pagina web a Guvernului:

📄 Site web: <https://www.gov.uk/dla-disability-living-allowance-benefit/overview>

4. Universal Credit

Universal Credit este o prestație unică care înlocuiește mai multe beneficii, respectiv:

- Alocatia pentru șomaj bazată pe venituri
- Ajutorul pentru locuință
- Working tax credit
- Child tax credit – subvenția fiscală pentru copii
- Alocatia pentru Asistență și Angajare bazată pe venituri
- Income support

Persoanele eligibile pentru Universal Credit pot accesa noua alocație de șomaj bazată pe contribuții. Persoanele singure pot solicita Universal Credit de la orice Jobcentre Plus. Persoanele cu familii pot accesa Universal credit numai dacă locuiesc într-una din zonele de pe harta următoare <https://www.gov.uk/guidance/jobcentres-where-you-can-claim-universal-credit>

5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?

a. Pensia pentru limită de vârstă

Pensia de bază de stat (Basic State Pension) este o plată a Guvernului acordată persoanelor care au împlinit vârsta standard de pensionare înainte de 6 aprilie 2016. Pensia de bază de stat este de tip contributiv, iar quantumul maxim pe care îl puteți primi este £122.30 pe săptămână.

Pentru a beneficia de pensia de stat, cel puțin unul din următoarele criterii trebuie să se aplice:

- ați plătit contribuții de asigurări sociale;
- ați primit prestații sociale, de șomaj, boală, considerate perioade asimilate;
- ați plătit contribuții sociale voluntare.

Pentru a obține pensia de stat, perioada contributivă trebuie să fie de minim 30 de ani. Dacă stagiul este mai mic de 30 ani, quantumul săptămânal al pensiei se va diminua.

Pensia de stat crește anual în funcție de cel mai avantajos criteriu dintre: creșterea medie a salariilor (în Marea Britanie); creșterea procentuală a prețurilor din UK, măsurată de Consumer Prices Index (CPI); creștere cu 2.5%.

Cererea pentru pensia de stat poate fi transmisă online, prin telefon sau depusă la Biroul local de Pensii. Informații suplimentare puteți consulta prin accesarea paginii web a Guvernului:
📄 Site web: www.gov.uk/state-pension/overview.

b. New State Pension (noua pensie de stat)

Aceasta este o plată a Guvernului acordată persoanelor care au împlinit vârsta standard de pensionare după 6 aprilie 2016. Cuantumul pensiei este de £159,55, stagiul minim de cotizare necesar deschiderii dreptului la pensie este de 10 ani, iar stagiul complet de cotizare este de 35 de ani. Pensia se acordă la împlinirea vârstei standard de pensionare, în funcție de data nașterii. Guvernul pune la dispoziție un calculator pentru aflarea vârstei de pensionare: <https://www.gov.uk/state-pension-age>.

Informații suplimentare puteți consulta prin accesarea paginii web a Guvernului:
📄 Site web : <https://www.gov.uk/new-state-pension/eligibility>

c. Pensia suplimentară de stat (Additional state pension)

Aceasta reprezintă pensia pe care o puteți primi în completarea pensiei de bază, în funcție de contribuțiile sociale plătite. Persoanele care ating vârsta standard de pensionare după la/după 6 aprilie 2016 nu beneficiază de acest tip de pensie. Cuantumul acordat nu este fix, ci depinde de nivelul veniturilor și al contribuțiilor. Dacă sunteți eligibil pentru acest tip de pensie, nu trebuie să parcurgeți formalități suplimentare deoarece veți primi pensia în același timp cu pensia de bază. Pentru informații suplimentare, vă recomandăm să consultați pagina web a Guvernului:

6. Beneficiile pentru supraviețuitori

a. Pensia de văduv/văduvă

Alocația de văduv (Widowed Parent Allowance) se acordă persoanei văduve, sub vârsta standard de pensionare, al căror partener a decedat înainte de 6 aprilie 2017, care au dreptul la alocația pentru copii pentru cel puțin un copil (fiu al soțului decedat), iar soțul decedat a contribuit suficient la sistemul de asigurări sociale sau a decedat ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli. Aceasta este în cuantum de maxim £113,70 pe săptămână, în funcție de contribuția la asigurări sociale plătită de soțul decedat și dreptul încetează o dată cu încetarea dreptului la alocații pentru copii. Pentru informații suplimentare privind dreptul la alocația de văduv, puteți contacta serviciul ajutoarelor în caz de deces din cadrul Jobcentre Plus:

☎ Tel: 0345 606 0265, luni-vineri, 8am-6pm

📄 Site web: www.gov.uk/widowed-parents-allowance/overview.

b. Ajutorul de deces (Bereavement Payment)

Ajutorul de deces constă într-o plată unică de £2.000 se acordă persoanelor al cărui soț sau partener (dintr-un parteneriat civil) a decedat, iar acesta a contribuit suficient la sistemul de asigurări sociale sau a decedat ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli.

Site web: <https://www.gov.uk/bereavement-payment>

c. Pensia de urmaș a soțului fără minori în întreținere (Bereavement Allowance)

Bereavement Allowance reprezintă o sumă fixă plătită persoanelor cu vârste peste 45 ani și aflate sub vârsta de pensionare la data decesului soțului/ soției, în cazurile în care acesta s-a produs înainte de 6 aprilie 2017, iar soțul decedat a contribuit suficient la sistemul de asigurări sociale sau a decedat ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli. Aceasta este în valoare de maxim £113,70 pe săptămână, în funcție de contribuția la asigurări sociale plătită de soțul decedat pentru o perioadă de 52 de săptămâni de la data decesului soțului/soției. Pentru informații suplimentare privind dreptul la ajutorul de deces, puteți contacta serviciul ajutoarelor în caz de deces din cadrul Jobcentre Plus:

☎ Tel: 0345 606 0265, luni-vineri, 8am-6pm

🌐 Site web : www.gov.uk/bereavement-allowance/overview.

WPA și BA se exclud una pe cealaltă, dar BA poate veni în completarea WPA.

d. Plata în cazurile de deces (Bereavement Support Payment)

Pentru decesele produse după data de 6 aprilie 2017, Bereavement Support Payment înlocuiește alocațiile mai sus menționate, și constă, pentru persoanele cu copii sub vârsta de 20 de ani și înrolați în sistemul de educație, într-o plată inițială mai mare, în valoare de £3.500 și plata ulterioară, timp de 18 luni, a unei sume de £350; pentru persoanele care nu au copii sub vârsta de 20 de ani și înrolați în sistemul de educație, suma inițială este de £2.500 și plata ulterioară, timp de 18 luni, a unei sume de £100.

🌐 Site web: <https://www.gov.uk/bereavement-support-payment>

7. Care sunt prevederile privind formularele electronice?

În baza principiului exportului de prestații, cetățenii români pot beneficia în Marea Britanie de anumite prestații la care are dreptul în România, ca urmare a corespondenței dintre instituțiile omologe din cele două state, pentru recunoașterea și stabilirea acestora.

Prin **formularele europene**, instituția competentă din Marea Britanie va obține informațiile necesare pentru a determina drepturile solicitantului la prestații sociale. Lucrătorul trebuie să solicite instituțiilor competente române să îi furnizeze formularele potrivite, înainte de a pleca în Marea Britanie.

Dacă lucrătorul nu a cerut formularele potrivite înainte de a pleca, dreptul la prestații poate fi solicitat și direct din Marea Britanie, fie de către lucrător, fie de o persoană împuternicită, iar instituția competentă din Marea Britanie are posibilitatea să comunice direct cu instituția competentă din România pentru a obține informațiile de care are nevoie, furnizate prin formulare.

În aplicarea prevederilor noilor regulamente europene se acceptă transmiterea informației atât prin intermediul vechilor formulare (E-urile) cât și al celor două noi tipuri de formulare europene:

- **documente portabile**, care circulă în relația instituție – client – instituție.

- **SED-uri**/documente electronice structurate, care circulă de la instituție la instituție. Acestea vor fi utilizate în cadrul schimbului electronic de date între instituțiile competente din două sau mai multe state membre, și vor circula pe suport de hârtie până când schimbul electronic va deveni funcțional la nivelul instituțiilor implicate.

Conform deciziei Comisiei Administrative pentru Securitatea Socială a Lucrătorilor Migranți, pe perioada de tranziție la schimbul electronic de date și informații, instituțiile competente ale statelor membre ale căror aplicații IT naționale nu sunt încă adaptate pentru generarea documentelor mai sus menționate pot folosi inclusiv formularele de tip E în aplicarea noilor Regulamente. În ceea ce privește prestațiile de șomaj, se pot folosi în continuare formularele E 301 și E 302.

Documente portabile

Semnificația documentului portabil A1:

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

Documente portabile "U":

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

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

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

SED-uri

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

8. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

Cardul european de asigurări sociale de sănătate este documentul care conferă titularului asigurat dreptul la prestații medicale devenite necesare în timpul șederii temporare pe teritoriul unui stat membru UE/SEE și poate înlocui o asigurare medicală pentru călătorii în străinătate. Perioada de valabilitate a Cardului este de 6 luni, iar costurile pentru eliberarea acestuia sunt suportate din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate.

Pentru a beneficia de servicii medicale gratuite, cei care se află temporar în Marea Britanie, dar care sunt asigurați în România, trebuie să prezinte Cardul european de asigurări de sănătate eliberat de către structurile teritoriale ale Casei Naționale de Asigurări de Sănătate din România. Informații suplimentare privind obținerea acestui card sunt disponibile accesând adresa de internet a CNAS:

📄 Site web: www.cnas.ro.

Referitor la obținerea Cardului european de sănătate din Marea Britanie, cetățenii români cu reședința obișnuită în acest stat sunt eligibili pentru emiterea acestui document. În consecință, puteți aplica online prin completarea formularului disponibil la următoarea adresă:

📄 Site web: <http://www.nhs.uk/NHSEngland/Healthcareabroad/EHIC/Pages/about-the-ehic.aspx>

Informații suplimentare privind îndeplinirea condiției privind reședința obișnuită în Marea Britanie pot fi obținute prin accesarea paginii web a autorității fiscale HM Revenue & Customs, secțiunea referitoare la reședință și imigrație:

📄 Site web: <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/child-benefit-technical-manual/cbtm10020>

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

În România:

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

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

E-mail: relatiicupublicul@mmuncii.ro

Telefon: 004 021 313 62 67

Website: www.mmuncii.ro

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

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

E-mail: anofm@anofm.ro

Website: www.anofm.ro

Casa Națională de Pensii Publice

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

E-mail: petitii.sesizari@cnpp.ro

Telefon: 0040 21/316.28.94

Website: www.cnpp.ro

Agencia Națională de Plăți și Inspecție Socială

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

Telefon: 0040 21 - 313.60.47

E-mail: secretariat@mmanpis.ro

Website: www.mmanpis.ro

Inspeția Muncii

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

Telefon: 004 021 302 70 53, 004 021 302 70 31

Website: www.inspectiamuncii.ro

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

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

Tel. Verde: **0800 800 950**

Fax. 0372.309.165

E-mail: relpubl1@casan.ro

Website: www.cnas.ro

Agencia Națională Împotriva Traficului de Persoane

Str. Ion Campineanu nr.20, etaj 5, Sector 1, București

Telefon: 0040 21 311 89 82 / 021 313 31 00

Fax: +40 21 319 01 83

E-mail: anitp@mai.gov.ro

Pentru informatii si sfaturi in vederea evitarii unei situatii de trafic de persoane, puteti apela HelpLine **0.800.800.678** (apel national gratuit) sau **+4.021.313.3100** (apelabil și din strainatate)

În Marea Britanie:

Guvernul britanic pune la dispoziție un site web care conține informații complete furnizate de toate departamentele guvernamentale, privind legislația în vigoare, statistici, consultări publice, etc:

📄 Site web: www.gov.uk.

Ministerul de Interne oferă informații referitoare la libera circulație a persoanelor, având dedicată o secțiune distinctă cetățenilor din Spațiul Economic European (SEE) și Elveția:

📄 Site web : <https://www.gov.uk/guidance/status-of-eu-nationals-in-the-uk-what-you-need-to-know>

www.gov.uk/browse/visas-immigration/eu-eea-commonwealth .

Departamentul pentru Muncă și Pensii oferă informații atât despre condițiile de intrare pe piața muncii din Marea Britanie (procedura de alocare a Numărului Național de Asigurare) cât și despre sistemul de protecție socială (prestații sociale):

📄 Site web: www.gov.uk/government/organisations/department-for-work-pensions

Autoritatea fiscală HM Revenue & Customs este responsabilă cu aplicarea legislației privind impozitarea veniturilor, colectarea contribuțiilor de securitate socială, acordarea alocațiilor pentru copii și reglementarea activității lucrătorilor pe cont propriu.

📄 Site web: www.gov.uk/government/organisations/hm-revenue-customs

Inspectoratul privind Standardele Agențiilor de Muncă Temporară (Employment Agencies Standards Inspectorate) este responsabil cu inspecția activității agențiilor de munca.

E-mail: eas@beis.gov.uk; telefon: 0207 215 5000.

Gangmasters and Labour Abuse Authority (GLAA) este instituția cu atribuții în inspecția muncii și pentru problemele de încălcare gravă a drepturilor de muncă

e-mail: intelligence@gla.gsi.gov.uk; telefon: 08004320804 (linia confidențială de raportare) sau la telefon: 01159597052 –

Crimestoppers, partner al inspecției muncii GLAA la care pot fi raportate anonim cazurile de exploatare și sclavie modernă la telefon 0800 555 111 (solicitați limba română) sau online aici <https://crimestoppers-uk.org/give-information/give-information-online/>

Modern Slavery Helpline pentru sesizarea unor forme de exploatare, la linia de sprijin 800 0121 700; <https://modernslavery.co.uk/>

ACAS este linia de consiliere și mediere drepturi și conflicte de muncă

Telefon: 0300 123 1100

Birou de Consiliere a Cetățenilor (Citizens Advice Bureau) este responsabil cu consilierea inclusiv pe teme de drepturi de muncă

<https://www.citizensadvice.org.uk/> ; telefon: 0344 111 444.

Labour Relations Agency în Northern Ireland cu responsabilități privind drepturile de muncă în Irlanda de Nord.

Telefon 028 9032 1442.

Law Centres Network (Birouri de consiliere juridică)

<http://www.lawcentres.org.uk/about-law-centres/law-centres-on-google-maps/alphabetically>.

Ambasada României la Londra – Biroul atașatului pe probleme de muncă și sociale

☎ Tel: 00442079378125

🌐 Site web: www.londra.mae.ro; e-mail: londra.social@mae.ro.

Work Rights Centre este o organizație care oferă consiliere privind drepturile de munca, telefon 0300 4000 100 (sâmbăta între 10.00 - 14.00) și la e-mail la contact@workrightscentre.org , în limba română.