



# GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN REPUBLICA IRLANDA

Acest ghid este elaborat de  
Biroul atasatului pe probleme de munca si sociale de la Londra si Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale din România  
cu sprijinul

Departamentului pentru Întreprinderi, Comerț și Muncă, Autorității Naționale pentru Drepturile de Muncă, Departamentului pentru Afaceri  
Sociale și Familie, Departamentului pentru Venituri, Departamentului Sănătății și Copiilor, Departamentului pentru Educație și Știință și  
al Autorității Naționale pentru Calificări din Irlanda.

Octombrie 2009



## 1. EXERCITAREA DREPTULUI DE ȘEDERE ȘI ACCESUL PE PIAȚA MUNCII



### 1.1. Proceduri de înregistrare

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

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

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

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

Cetățenii români pot rămâne în Irlanda până la 3 luni, necondiționat. Pentru a vă exercita dreptul de ședere pentru perioade mai lungi de 3 luni, va trebui să vă aflați în una din următoarele situații:

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

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

Irish Naturalisation and Immigration Service (INIS) - Department of Justice, Equality & Law Reform  
13/14 Burgh Quay  
Dublin 2 01-6167700  
La Call: 1890 551 500  
Website: [www.inis.gov.ie](http://www.inis.gov.ie)



## 1.2. Accesul pe piața muncii

Cetățenii români au nevoie de un permis de muncă pentru a ocupa un loc de muncă în Irlanda. Cu toate acestea, permisul de muncă este necesar doar pentru primele douăsprezece luni de angajare continuă în acest stat. La sfârșitul acestei perioade cetățenii români sunt liberi să lucreze în Irlanda, fără a mai avea nevoie de un permis de muncă.

Angajatorii vor trebui să satisfacă cerințele de pe piața muncii din cadrul Spațiului Economic European (SEE) în primă instanță și apoi, în cazul în care acest lucru nu este posibil, vor trebui să acorde prioritate la angajare cetățenilor români și bulgari înaintea cetățenilor din afara Spațiului Economic European.

În plus, mulți cetățeni români pot lucra în Irlanda fără permis de muncă, inclusiv cei care și-au stabilit reședința în acest stat înainte de ianuarie 2007 și sunt soțul, soția sau se află în întreținerea unui cetățean al Uniunii Europene, precum și cetățenii români care desfășoară activități independente în acest stat.

În prezent, următoarele categorii **pot lucra în Irlanda fără permis de muncă**:

- Cetățenii români care au fost rezidenți în Irlanda pentru o perioadă neîntreruptă de cel puțin 12 luni în calitate de titulari ai unui permis de muncă, perioadă care expiră la 31 decembrie 2006 sau ulterior acestei date;
- Cetățenii români, care au fost rezidenți în acest stat înainte de 1 ianuarie 2007 și dețin statutul de soț/ soție / persoană aflată în întreținerea unui cetățean al UE, care nu are nevoie de un permis de muncă. Sunt incluși în această categorie soțul / soția / persoana aflată în întreținerea unui cetățean român, care nu are nevoie de un permis de muncă.
- Cetățenii români care au intrat în Irlanda la data de 1 ianuarie 2007 sau ulterior acestei date și dețin statutul de soț /soție / persoană aflată în întreținerea unui cetățean al UE, altul decât un cetățean român sau bulgar (Un cetățean român care este soț / soție / dependent al unui cetățean român sau bulgar, care și-a exercitat dreptul de ședere în Irlanda la data de 1 ianuarie 2007 sau ulterior acestei date, va avea nevoie de un permis de muncă pentru primele 12 luni).
- Soțul / soția și persoanele aflate în întreținerea unui lucrător român care au locuit în Irlanda împreună cu lucrătorul român pentru o perioadă mai mare de 18 luni, după data aderării României la Uniunea Europeană.
- Cetățenii români rezidenți în Irlanda care desfășoară activități independente.
- Cetățenii români care studiază în Irlanda. Cetățenilor români care urmează cursuri cu o durată mai mare de un an la colegii înscrise în Registrul instituțiilor de învățământ - Internationalisation Register, li se permite să aibă acces la ocuparea unui loc de muncă în regim part-time de până la 20 ore de muncă pe săptămână și în regim full-time pe durata perioadelor de vacanță.
- Cetățenii români care au obținut aprobarea prealabilă din partea Ministerului Justiției, Egalității și Reformei Legislative, (Department of Justice, Equality and Law Reform) să rămână rezidenți și angajați în Irlanda fără a trebui să obțină un permis de muncă.

• Cetățenii români care au absolvit programele unei instituții de învățământ superior din Irlanda, și au obținut o calificare situată cel puțin la nivelul 7 în Cadrul Național al Calificărilor (National Framework of Qualifications - <http://www.nfq.ie/nfq/en/>), nu vor mai avea nevoie de un permis de muncă după absolvire dacă au lucrat pe durata studiilor cel puțin 12 luni ulterior datei de 1 ianuarie 2007. Pentru a verifica îndeplinirea acestor condiții viitorii angajatori pot cere dovezi privind nivelul de calificare obținut, precum și formularele P60 și / sau P45 emise de angajatorii anteriori.

Tipurile de autorizații de muncă care pot fi emise cetățenilor români sunt următoarele:

#### ➤ **Permis de muncă**

Departamentul pentru Întreprinderi, Comerț și Muncă (Department of Enterprise, Trade and Employment - DETE) emite permise de muncă pentru ocupații care presupun un salariu anual (fără bonusuri) de cel puțin 30.000 €. Permisele de muncă vor fi eliberate doar în cazuri excepționale pentru posturi salarizate anual sub acest nivel. Permisele nu vor fi eliberate pentru posturile menționate în lista ocupațiilor neeligibile pentru eliberarea unui permis de muncă.

#### ➤ **Autorizație de muncă de tip „Green Card”**

În cazul posturilor care presupun o salarizare anuală cuprinsă în intervalul 30.000 € - 59.999 €, se pot obține autorizații de muncă de tip „Green Card” dacă posturile sunt prevăzute în lista de ocupații eligibile pentru acest tip de autorizare.

Ocupațiile care presupun o salarizare anuală de cel puțin 60.000 € sunt eligibile pentru autorizațiile de muncă de tip „Green Card”.

Listele care conțin categoriile de ocupații neeligibile și eligibile pentru permisele de muncă și respectiv pentru autorizațiile de muncă de tip „Green Card”, sunt supuse unei revizuii periodice, putând fi consultate pe website-ul DETE (<http://www.entemp.ie/labour/workpermits/index.htm>).

#### ➤ **Permis de muncă pentru soți/soții și pentru persoane aflate în întreținere**

Membrii de familie (soțul / soția / persoanele aflate în întreținere) care înainte de 31 decembrie 2006 s-au alăturat unui cetățean român care a lucrat în baza unui permis de muncă pentru o perioadă neîntreruptă de 12 luni, încheiată la 31 decembrie 2006 sau după această dată, pot lucra fără a le fi necesar un permis de muncă.

Cu toate acestea, membrii de familie vor avea nevoie de un permis de muncă dacă au intrat în Irlanda după data de 1 ianuarie 2007. În acest caz cererile vor fi însoțite de o ofertă de angajare, fiind necesară îndeplinirea unor condiții de bază precum salariul minim, fără ca aceste aplicații să necesite testarea pieței muncii prin publicarea postului vacant în ziare și la Autoritatea Națională pentru Formare Profesională și Ocuparea Forței de Muncă (FAS).

În conformitate cu Tratatul de aderare al României, soțul / soția sau persoanele aflate în întreținerea unui lucrător român, care au locuit în Irlanda împreună cu lucrătorul român mai mult de 18 luni de la aderarea României la Uniunea Europeană, nu vor avea nevoie de un permis de muncă.

Pentru informații suplimentare cu privire la procedurile pe care trebuie să le urmați pentru a obține un permis de muncă, vă rugăm să vizitați website-ul Departamentului pentru Întreprinderi, Comerț și Muncă (DETE): <http://www.entemp.ie/labour/workpermits/bulgariaromania.htm>

sau contactați

Biroul pentru Permise de Muncă din cadrul Departamentului pentru Întreprinderi, Comerț și Muncă  
(Employment Permits Unit – Department of Enterprise, Trade and Employment)

Telefon: 01 4175333

- 1890 201 616 \*

Fax: 01 6313268

E-mail: [employmentpermits@entemp.ie](mailto:employmentpermits@entemp.ie)



### 1.3. Găsirea unui loc de muncă în Irlanda

Înainte de a pleca din România, este recomandabil să verificați oportunitățile existente pe piața muncii din Irlanda și să solicitați informații din partea consilierilor EURES din cadrul Agenției de Ocupare a Forței de Muncă din județul în care vă aflați (datele lor de contact sunt furnizate la sfârșitul acestei broșuri).

De asemenea, va trebui să verificați dacă locul dumneavoastră de muncă, este eligibil pentru un permis de muncă, precum și procedurile ce trebuie să le urmați pentru a obține această autorizare.

La sosirea în Irlanda, unul din primele puncte de contact pentru a obține asistență în vederea identificării unui loc de muncă și pentru alte informații referitoare la condițiile de viață și muncă în Irlanda, va fi Autoritatea Națională pentru Formare Profesională și Ocuparea Forței de Muncă (FAS) care este reprezentată în toate marile orașe din Irlanda. Cetățenii din statele Spațiului Economic European au acces gratuit la serviciile oferite de către Serviciul de ocupare a forței de muncă din Irlanda.

Locurile de muncă vacante din Irlanda pot fi vizualizate în detaliu la orice agenție de ocupare a forței de muncă FAS și / sau pe site-ul FAS [www.fas.ie](http://www.fas.ie).

Agențiile private de recrutare a forței de muncă nu pot condiționa înregistrarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă de plata unui comision. Pentru a funcționa, toate agențiile trebuie să fie autorizate de către Departamentul pentru Întreprinderi, Comerț și Muncă (Department of Enterprise, Trade and Employment) <http://www.entemp.ie/employment/agency/index.htm>.

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



## 2. CONDIȚII DE MUNCĂ



### 2.1. Modalități de desfășurare a activității

#### a) Angajat sau lucrător independent

Cetățenii Spațiului Economic European (SEE) și ai Elveției nu au nevoie de o aprobare pentru a desfășura activități independente pe teritoriul Irlandei. Ei își pot desfășura activitățile în baza statutului de reprezentant unic, de partener, sau prin intermediul unei societăți comerciale cu răspundere limitată. Mai multe informații privind aceste structuri sunt publicate pe website-ul Biroului Registrului Companiilor (Companies Registration Office - CRO): <http://www.cro.ie/ena/business-registration.aspx>.

Cetățenii români vor trebui însă să solicite un permis de muncă, dacă doresc să lucreze în baza statutului de angajat. Pentru a verifica eligibilitatea dumneavoastră pentru un permis de muncă, vă rugăm să vizitați website-ul Departamentului pentru Întreprinderi, Comerț și Muncă): <http://www.entemp.ie/labour/workpermits/bulgariaromania.htm>.

Deși în cele mai multe dintre cazuri este evident cine deține statutul de angajat, uneori, pentru a evita legislația din domeniul muncii și al permiselor de muncă, impozitele și asigurările sociale, unele companii pot pretinde că toate persoanele cu care lucrează dețin mai degrabă statutul de lucrător independent, decât cel de angajat.

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

#### criterii pentru a determina dacă o persoană este un angajat

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

- Se află sub controlul unei alte persoane care o direcționează cu privire la modul, perioada și sarcina pe care trebuie să o realizeze;
- Oferă doar forța de muncă;
- Primește un salariu fix / săptămânal / lunar;
- Nu poate sub-contracta activitatea pe care o desfășoară. Dacă activitatea poate fi totuși sub-contractată iar plata este făcută de persoana care o sub-contractează, relația angajator/angajat va fi pur și simplu transferată;
- Nu furnizează materiale pentru desfășurarea activității;

- Nu pune la dispoziție alt echipament decât instrumentele inerente desfășurării activității. Luând în considerare toate circumstanțele aplicabile unui caz individual, furnizarea de instrumente sau echipamente poate constitui un element secundar în determinarea tipului activității desfășurate.
- Nu este expus personal riscurilor financiare în realizarea sarcinilor de muncă;
- Nu își asumă nicio responsabilitate pentru investiții și gestionarea afacerii;
- Nu poate obține profit în urma bunei gestiuni în programarea de angajamente sau în îndeplinirea sarcinilor care decurg din angajamente.
- Lucrează un număr prestabilit de ore sau un anumit număr de ore săptămânal sau lunar.
- Lucrează pentru o persoană sau în cadrul unei afaceri.
- Este remunerat pentru a i se acoperi cheltuielile zilnice și/sau de transport.
- Este plătit sau i se acordă timp liber pentru orele lucrate peste programul normal de muncă.

### Criterii pentru a determina dacă o persoană desfășoară activități independente

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

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

### Consecințele care decurg din determinarea statutului individual

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

- Aplicabilitatea legislației din domeniul permiselor de muncă: un angajat va avea nevoie de permis de muncă înaintea angajării, dar nu există restricții pentru cetățenii care desfășoare activități pe cont pe propriu în Irlanda;
- Modul în care impozitul și contribuțiile sociale sunt achitate către Colectorul General;
- Un angajat va avea impozitul și contribuțiile sociale deduse din veniturile sale;
- O persoană care desfășoară activități independente este obligată să plătească impozit preliminar și să își declare veniturile, indiferent dacă i se cere sau nu acest lucru;
- Dreptul la o serie de prestații sociale, cum ar fi indemnizația de șomaj și prestațiile de invaliditate.



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

### Asistența de care puteți beneficia în vederea determinării statutului individual

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

- Biroul local pentru venituri sau Biroul local pentru prestații sociale;
- Unitatea pentru Determinarea Statutului Individual (Scope Section) din cadrul Departamentului pentru Afaceri Sociale și Familie.

După determinarea tuturor elementelor relevante, vă va fi emisă o decizie scrisă cu privire la statut aplicabil. O decizie a unei autorități va fi, în general, acceptată de către celelalte, cu condiția ca toate elementele relevante să fi fost prezentate la data solicitării evaluării, circumstanțele au rămas neschimbate, și este acceptat faptul că au fost aplicate corect principiile juridice pentru faptele constatate. Cu toate acestea, din cauza naturii variate a circumstanțelor care pot apărea și a diferitelor dispoziții legale aplicabile, un astfel de consens nu poate fi posibil în fiecare caz.

Pentru informații suplimentare referitoare la acest subiect, vă rugăm să contactați Biroul local pentru Venituri, Biroul local pentru Prestații Sociale sau Unitatea pentru Determinarea Statutului Individual (Scope Section) din cadrul Departamentului pentru Afaceri Sociale și Familie:

Department of Social and Family Affairs - Scope Section

Oisin House, Pearse Street, Dublin 2.

Telefon: (01) 673-2585

Email: [scope@welfare.ie](mailto:scope@welfare.ie)

Website: [www.welfare.ie](http://www.welfare.ie)

### b) Angajați cu contracte de muncă cu timp parțial

Numărul persoanelor care lucrează cu timp parțial de muncă a crescut foarte mult în Irlanda în ultimii ani. Unul dintre motive este atitudinea mai flexibilă a angajatorilor față de viața de familie a angajaților.

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

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



### c) Angajați pe durată determinată

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

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

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

### d) Lucrătorii ocazionali

Legislația muncii din Irlanda nu definește în mod clar această categorie de lucrători. În realitate, lucrătorilor ocazionali li se poate oferi o sarcină de îndeplinit, fără a exista o garanție cu privire la numărul orelor de muncă sau frecvența acestora. Cu toate acestea, potrivit legislației muncii, acești lucrători dețin statutul de angajat, putând beneficia de anumite drepturi, precum dreptul de a primi un extras privind plata salariului.

În cazurile în care dobândirea unui anumit drept este condiționată de derularea raporturilor de muncă pentru o perioadă determinată la angajatorul în cauză, este puțin probabil ca lucrătorii ocazionali să îndeplinească această condiție. În această categorie se poate încadra dreptul la compensații în cazul concedierilor colective de care beneficiază angajații care au o vechime în muncă de cel puțin doi ani.

### e) Angajații agențiilor de muncă temporară

Un angajat al unei agenții de muncă temporară este o persoană care, în baza unui contract încheiat cu o agenție de muncă temporară, acceptă să presteze o activitate sau un serviciu în beneficiul unei terțe părți (indiferent dacă terța parte este sau nu parte la contract). Deși angajații agențiilor de muncă temporară nu au aceleași drepturi ca și lucrătorii obișnuiți, aceștia beneficiază însă de un set de drepturi în temeiul următoarelor prevederi legale:

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

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

În conformitate cu legislația concedierilor injuste, angajatorul este persoana pentru care angajatul lucrează în realitate și nu agenția de muncă temporară. Respectarea normelor de sănătate și siguranță este, de asemenea, în responsabilitatea persoanei sau organizației pentru care angajatul lucrează în fapt.

Potrivit prevederilor altor reglementări din domeniul muncii, precum reglementările privind plățile compensatorii în cazul concedierilor colective, partea responsabilă cu plata salariilor angajaților, va fi, în mod obișnuit, angajatorul. Secțiunea 12 (4) a Legii consolidate privind securitatea socială, 2005, clarifică aspectele legate de plata asigurărilor sociale în cazul lucrătorilor agențiilor de muncă temporară. Această lege prevede că angajatorii sunt responsabili cu plata contribuțiilor sociale în cazul angajaților unei agenții de muncă temporară.



## 2.2. Contractele de muncă

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

Vârsta minimă permisă pentru a ocupa un loc de muncă obișnuit în Irlanda este de 16 ani. O persoană sub 18 ani nu poate fi angajată pentru mai mult de 40 de ore pe săptămână sau 8 ore pe zi, cu excepția situațiilor de reală urgență.

Legile privind condițiile de muncă (Informarea angajaților), 1994 și 2001, cer angajatorilor să pună la dispoziția angajaților o informare scrisă cu privire la anumite condiții de muncă. Legislația nu se aplică însă celor care au derulat raporturi de muncă cu angajatorul în cauză, mai puțin de 1 lună, neîntrerupt.

Angajatorul este obligat să pună la dispoziția angajatului informarea scrisă privind condițiile de muncă în termen de două luni de la data la care a început derularea raporturilor de muncă.

Informarea trebuie să facă referire la următoarele aspecte:

- Numele complet al angajatorului și al angajatului;
- Adresa angajatorului;
- Locul muncii;
- Denumirea postului / natura muncii;
- Data de începere a activității;
- Durata estimată a contractului (în cazul unui contract temporar) sau data la care contractul va înceta (în cazul unui contract cu durată determinată);
- Salariul sau metoda de calcul a salariilor;
- Faptul că angajatul, în conformitate cu Secțiunea 23 din Legea privind salariul minim la nivel național, 2000, poate solicita angajatorului o declarație scrisă privind nivelul mediu al salariului pe oră;
- Intervalele de plată;
- Condițiile referitoare la timpul de muncă (inclusiv orele suplimentare și perioadele de odihnă, conform Legii Organizării Timpului de Muncă);
- Condițiile referitoare la concediul plătit (altul decât concediu medical);
- Condițiile referitoare la concediului de boală / accidente de muncă și plata acestuia, precum și condițiile referitoare la pensionare și programele de pensii;
- Durata preavizului;
- După caz, trimiteri la acordurile colective de muncă care pot avea aplicabilitate asupra raporturilor de muncă.

## Perioada de probă

Contractul de muncă poate include o perioadă de probă care în anumite situații va putea fi prelungită. Dacă un angajat se află în perioada de probă, nu va putea invoca drepturile prevăzute de legislația privind concedierile injuste, cu excepția cazului în care a lucrat mai mult de un an pentru angajatorul în cauză sau atunci când este concediat pentru motive care țin de activitatea sau apartenența la o organizație sindicală sau de alte aspecte referitoare la drepturile angajatelor gravide la locul de muncă. Unele drepturi precum cel de a fi informat cu privire la condițiile de muncă, de a primi concediu de odihnă și extrase privind plata salariilor sunt aplicabile și pe durata perioadei de probă.

În cazul în care angajatorul nu vă pune la dispoziție o informare scrisă cu privire la condițiile de muncă, puteți depune o plângere în fața Comisarului pentru Drepturile Angajaților (Rights Commissioner). Plângerea trebuie depusă pe durata derulării raporturilor de muncă sau în termen de șase luni de la încetarea acestora.

Modificarea contractului de muncă poate interveni ca urmare a unei modificări legislative. Altfel, orice modificare trebuie convenită între angajator și angajat. Secțiunea a 5-a a Legilor privind condițiile de muncă (Informarea Angajaților), 1994 – 2001, reglementează aspectele legate de modificarea contractelor de muncă.

Pentru informații suplimentare privind acest subiect sau a obține formularele pe care trebuie să le completați pentru a face o plângere în baza Legii privind condițiile de muncă (Informarea Angajaților), vă rugăm să contactați

Comisia de Relații de Muncă - the Labour Relations Commission

Tom Johnson House  
Haddington Road, Dublin 4  
Tel: +353 1 6136700  
Email: [rightscomm@lrc.ie](mailto:rightscomm@lrc.ie)



## 2.3. Salarizare

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

De la 1 iulie 2007, salariul minim este 8.65 € pe oră. Tariful minim orar de salarizare crește periodic. Detalii cu privire la tarifele minime actuale pot fi obținute contactând Centrul de Informare privind drepturile de muncă (Employment Rights Information Unit - NERA): [www.employmentrights.ie](http://www.employmentrights.ie).

Există câteva excepții de la aplicabilitatea dreptului la salariul minim național. Legislația nu se aplică persoanelor angajate de rude apropiate (de exemplu, un soț / soție sau părinte) și nici în situațiile de ucenicie la locul de muncă. De asemenea, unii angajați, cum ar fi tinerii sub 18 ani și stagiarilor beneficiază de un nivel sub nivelul salariului minim stabilit la nivel național.

De la 1 iulie 2007 la nivelul minim al salariului pentru tineri, precum și pentru anumiți stagiați este stabilit după cum urmează:

- Un angajat care are sub 18 ani are dreptul la 6,06€ pe oră (reprezentând 70% din salariul minim);

- Un angajat care este în primul an de la angajare după împlinirea vârstei de 18 ani, are dreptul la 6,92 € pe oră (80% din salariul minim);
- Un angajat care este în cel de-al doilea an de muncă după împlinirea vârstei peste 18 ani, are dreptul la 7,79 € pe oră (90% din salariul minim);

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

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

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

De exemplu, de la 1 ianuarie 2008 salariul minim pentru lucrătorii calificați din sectorul construcțiilor este de 18.60 €.

Pentru a consulta lista completă a domeniilor reglementate prin acorduri colective, contactați Departamentul pentru Întreprinderi, Comerț și Muncă sau vizitați website-ul Instanței de Muncă (Labour Cort): [www.labourcourt.ie](http://www.labourcourt.ie).

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

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

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

Reclamațiile cu privire la plata salariilor sau reținerile efectuate de angajatori, pot fi făcute la Serviciul Comisariatului pentru Drepturile Angajaților (The Rights Commissioner Service).



## 2.4. Timpul de muncă

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

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

- Pentru angajați, în general, perioada de referință este de 4 luni;
- Pentru angajații a căror activitate are caracterul sezonier, putând fi influențată de creșteri previzibile, sau în cazul în care angajații sunt direct implicați în asigurarea continuității serviciului sau a producției, perioada de referință este de 6 luni;

- Pentru angajații care au încheiat o convenție colectivă cu angajatorii lor, aprobată de către Tribunalul Muncii, perioada de referință este de până la 12 luni;
- În cazul tinerilor sub 18 ani, durata de lucru este stabilită de Legea privind protecția persoanelor tinere la locul de muncă (1996).

## Repausul

Angajații au dreptul la:

- repaus zilnic de 11 ore consecutiv într-un interval de 24 de ore;
- repaus săptămânal de 24 de ore într-un interval de șapte zile, în continuarea repausului zilnic;
- o pauză de 15 minute în cazul celor care lucrează 4,5 ore;
- o pauză de 30 de minute în cazul celor care lucrează 6 ore;
- angajații unui magazin care lucrează mai mult de 6 ore și al căror program de muncă include intervalul 11:30 - 14:30, trebuie să beneficieze de o pauză de o oră care începe în interiorul intervalului orar 11:30 - 14:30.

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

Plata timpului de odihnă și a pauzelor nu este obligatorie potrivit legii. Unele sectoare sunt reglementate separat prin Acorduri de muncă sau Ordine de muncă care pot conține prevederi speciale privind timpul de odihnă. Pentru informații suplimentare privind acest subiect vizitați website-ul Departamentului pentru Întreprinderi, Comerț și Muncă ([www.entemp.ie](http://www.entemp.ie)) sau cel al Autorității Naționale pentru Drepturile de Muncă ([www.employmentrights.ie](http://www.employmentrights.ie)).

## Munca în zilele de duminică

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

## Ore suplimentare

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

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

Pentru mai multe informații privind drepturile salariale, contactați Autoritatea Națională pentru Drepturile de Muncă: [www.employmentrights.ie](http://www.employmentrights.ie).



## 2.5. Concediul

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

### Concediul anual

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

### Sărbătorile legale

Există nouă sărbători legale în fiecare an:

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

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

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

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

### Concediul de maternitate

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

dreptul la un concediu de maternitate de 26 de săptămâni, precum și de 16 săptămâni suplimentare de concediu de maternitate neplătit.

### Concediul medical

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

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

Dacă potrivit contractului de muncă nu aveți dreptul la concediu medical plătit, puteți primi Indemnizația de Boală din partea Serviciului pentru Securitate Socială dacă ați plătit suficiente contribuții sociale. Dacă nu îndepliniți însă această condiție, puteți contacta Serviciul pentru Asistență Socială sau Serviciul local de Sănătate, care va evalua situația în care vă aflați.



## 2.6. Proceduri de soluționare a conflictelor de muncă

### Solicitarea de clarificări din partea angajatorului dumneavoastră

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

### Solicitarea sprijinului sindicatului din care faceți parte

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

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

### Sesizarea Serviciului Comisarului pentru Drepturile Angajaților

Plângerile referitoare la unele drepturi prevăzute de legislația muncii, precum salariul minim pe economie, programul de lucru și concediul pentru îngrijire, pot fi înaintate către Serviciul Comisarului pentru Drepturile Angajaților. Pentru detalii suplimentare cu privire la procedurile aplicabile, vă rugăm să vizitați website-ul Comisiei pentru Relații de Muncă [www.lrc.ie](http://www.lrc.ie).



### Sesizarea Tribunalului de Muncă

Plângerile referitoare la unele drepturi prevăzute de legislația muncii, precum dreptul de preaviz sau drepturile angajaților în caz de concediere colectivă pot fi făcute la Tribunal de Muncă. Această instanță este totodată competentă să soluționeze apelurile împotriva deciziilor date de Serviciul Comisarului pentru Drepturile Angajaților în baza anumitor prevederi legale. Pentru detalii suplimentare cu privire la procedurile aplicabile, vă rugăm să vizitați website-ul Tribunalului Muncă : [www.eatribunal.ie](http://www.eatribunal.ie).

### Sesizarea Tribunalului pentru Egalitatea de Tratament

Plângerile cu privire la posibile cazuri de discriminare pe durata derulării raporturilor de muncă sau în timpul procedurilor premergătoare, în baza unuia din cele nouă motive (precum sex, stare civilă, situația familială) enumerate în Legile privind Egalitatea de Tratament la Locul de Muncă (1998-2004), pot fi prezentate Tribunalului pentru Egalitatea de Tratament.

Toate plângerile care sunt aduse în atenția Tribunalului și care îndeplinesc condițiile pentru a fi soluționate prin procedura medierii, sunt încredințate în primă instanță unui mediator, cu excepția situațiilor în care una din părți refuză această procedură.

În cazul în care procedura medierii eșuează, plângerea este transmisă spre soluționare unui ofițer pentru Egalitate de Tratament. Pentru detalii suplimentare cu privire la procedurile aplicabile, vă rugăm să vizitați website-ul Tribunalului pentru Egalitatea de Tratament [www.equalitytribunal.ie](http://www.equalitytribunal.ie).

### Sesizarea Serviciului de Control al Autorității Naționale pentru Drepturile de Muncă (NERA)

Serviciile de control din cadrul NERA au rolul de a asigura aplicarea corectă a prevederilor legislației muncii, inclusiv a reglementărilor care vizează înregistrarea timpului de lucru, salariul minim pe economie, acordurile colective de muncă din anumite sectoare de activitate, protecția tinerilor la locul de muncă și plata salariilor.

Plângerile cu privire la aceste aspecte pot fi făcute direct la Serviciile de control ale NERA ([www.employmentrights.ie](http://www.employmentrights.ie)).

### Instanțele civile

Anumite litigii care există între angajați și angajatori (de obicei, cele care implică o presupusă încălcare a contractului de muncă din partea angajatorilor) pot fi soluționate prin intermediul instanțelor civile. Potrivit Legii privind Egalitatea de Tratament la Locul de Muncă, plângerile referitoare la cazurile de discriminare pe motive de gen pot fi soluționate în primă instanță de curțile civile. Cu toate acestea, acțiunile în justiția civilă pot fi costisitoare, deoarece implică de cele mai multe ori asistență juridică de specialitate și achitarea cheltuielilor de judecată.

Înaintarea plângerilor către instanțele și autoritățile din domeniul legislației muncii, precum Serviciul Comisarului pentru Drepturile Angajaților și Tribunalul de Muncă nu sunt condiționate de plata unor taxe sau de reprezentare prin avocat.

Dacă nu sunteți sigur ce cale să urmați în vederea protejării drepturilor dumneavoastră, vă rugăm să contactați NERA la numărul de telefon 1890 808090.

Pentru mai multe informații cu privire la drepturile angajaților în Irlanda, vă rugăm să contactați:

Autoritatea Națională pentru Drepturile de Muncă (NERA)  
Unitatea de Informare cu privire la Drepturile de Muncă  
O'Brien Road, Carlow  
Local 1890 808 090  
Telefon: (059) 917-8990  
E-mail: [info@employmentrights.ie](mailto:info@employmentrights.ie)  
Website: [www.employmentrights.ie](http://www.employmentrights.ie)



### 3. SECURITATEA SOCIALĂ



#### 3.1. Numărul Individual pentru Serviciile Publice (Număr PPS)

Atunci când începeți să lucrați în Irlanda trebuie să contactați Biroul pentru Securitate Socială pentru a vă fi emis Numărul Individual pentru Serviciile Publice (Numărul PPS). Acesta este numărul dumneavoastră personal de referință în Irlanda, fiindu-vă necesar când solicitați prestații sociale și pentru a obține în mod rapid informații din partea serviciilor publice. În această categorie sunt incluse autoritățile publice care gestionează securitatea socială, veniturile, sănătatea publică și educația.

Rezidenții cărora nu le-a fost alocat anterior un număr PPS trebuie să completeze un formular tipizat (REG 1) disponibil numai în rețeaua de birouri locale ale Departamentului pentru Afaceri Sociale și Familie și să prezinte documente relevante care atestă identitatea.

Lista birourilor care eliberează numere PPS este publicată pe website-ul Departamentului pentru Afaceri Sociale și Familie: <http://www.welfare.ie/EN/Topics/PPSN/Pages/ppsncontact.aspx>.

Dovada identității este un element esențial al procedurii de înregistrare, această etapă trebuind parcursă înaintea alocării Numărului PPS.

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

- pașaport sau carte de identitate;
- dovada adresei din Irlanda și, dacă este cazul,
- certificatul de naștere, documente care atestă existența unui loc de muncă, șomajul, reședința, obligațiile fiscale sau calificările deținute.

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



#### 3.2. Contribuțiile sociale (PRSI)

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

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

Contribuțiile PRSI sunt formate din contribuțiile pentru asigurări sociale și contribuțiile pentru sănătate:

- **componenta pentru asigurări sociale**, plătită de angajatori și angajați, contribuie la fondul de asigurări sociale, acest tip de contribuții fiind utilizat pentru plata prestațiilor sociale și a pensiilor;
- **contribuțiile de sănătate** finanțează serviciile naționale de sănătate, fiind datorate de angajați pentru fiecare săptămână în care veniturile obținute depășesc un anumit nivel.

O parte din veniturile obținute săptămânal sunt exceptate de la plata contribuțiilor sociale, astfel, contribuțiile sociale sunt datorate doar pentru o parte din veniturile obținute. Cu toate acestea, angajatorii și angajații ale căror venituri sunt peste un anumit nivel trebuie să plătească Contribuțiile de Sănătate raportat la întregul venit.

Există o limită maximă a contribuțiilor sociale pe care angajații trebuie să le plătească anual. Atunci când câștigurile unui angajat depășesc plafonul la care se percep contribuțiile sociale, vor fi percepute doar contribuțiile de sănătate, după caz. Angajatorii vor plăti contribuții sociale raportat la întregul venit obținut de angajați. Angajații vor putea beneficia de prestații sociale chiar și atunci când au încetat să plătească contribuții sociale ca urmare a faptului că au atins nivelul aplicabil. Începând cu 6 aprilie 2001 nu mai există un plafon de venituri pentru lucrătorii care desfășoară activități independente.

Nu există un plafon de venituri pentru contribuția de sănătate.

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

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

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

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

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

## Documente importante privind evidența contribuțiilor sociale (PRSI )

### Formularul P60

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

### Formularul P45

Atunci când încetați raporturile de muncă, angajatorul dumneavoastră vă va pune la dispoziție Formularul P45. Acest document indică veniturile pe care le-ați obținut, numărul săptămânilor lucrate, impozitul și contribuțiile sociale pe care le-ați plătit de la începutul anului fiscal până la data la care ați încetat raporturile de muncă. Este indicat să verificați dacă numărul PPS, săptămânile de contribuții sociale și clasa de contribuții PRSI sunt corect înregistrate în formularul P45. Formularul P45 vă va fi necesar atunci când veți obține un nou loc de muncă sau pentru a solicita ajutorul de șomaj.

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



## 3.3. Prestații sociale

Departamentul pentru Afaceri Sociale și Familie (DSFA) este responsabil cu gestionarea programelor de securitate și asistență socială, inclusiv prestațiile pentru situații de șomaj, boală, maternitate, îngrijire, deces, limită de vârstă.

În general, ajutoarele sociale sunt împărțite în trei tipuri:

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

Orice persoană poate solicita prestații sociale dacă îndeplinește condițiile impuse în fiecare caz în parte. Acordarea unor prestații sociale poate fi condiționată de îndeplinirea unor condiții suplimentare, altele decât nivelul

contribuțiilor sociale sau al veniturilor. Spre exemplu, pentru a primi ajutorul de șomaj trebuie să fiți capabil și disponibil pentru muncă și să căutați în mod activ un loc de muncă.

### ➤ **Prestații de securitate socială**

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

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

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

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

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

### ➤ **Prestații de asistență socială**

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

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

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

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

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

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

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

Factorii cei mai importanți care confirmă existența acestei legături sunt:

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

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

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



### 3.4. Ajutoarele de șomaj

Dacă aveți vârsta de 18 ani sau peste și nu aveți un loc de muncă, puteți primi alocația sau indemnizația de șomaj, ambele fiind plătite de Departamentul pentru Afaceri Sociale și Familie (DSFA).

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

Pentru a obține indemnizația de șomaj, trebuie:

- să nu aveți un loc de muncă (cel puțin pentru 3 zile dintr-un interval de 6 zile);
- să aveți sub 66 de ani;
- să fi plătit suficiente contribuții sociale;
- să fiți apt de muncă;
- să fiți disponibil pentru muncă și să căutați în mod activ un loc de muncă;
- să fi înregistrat o diminuare semnificativă a activităților desfășurate, rămânând fără activitate cel puțin 3 zile dintr-un interval de 6.

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



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

Pentru a obține alocația de șomaj, trebuie:

- să nu aveți un loc de muncă;
- să aveți între 18 și sub 66 de ani;
- să fiți apt de muncă;
- să fiți disponibil pentru muncă și să căutați în mod activ un loc de muncă
- să satisfaceți condițiile referitoare la nivelul veniturilor;
- să îndepliniți condițiile de rezidență obișnuită pe teritoriul Irlandei.



### 3.5. Ajutoarele pentru situații de boală

Indemnizația de boală este condiționată de plata contribuțiilor sociale, fiind plătită săptămânal persoanelor care se află în incapacitate de muncă din motive de boală. Persoanele care se află în incapacitate de muncă în urma unui accident de muncă sau unei boli profesionale pot primi indemnizația pentru accidente de muncă și boli profesionale.

Pentru a primi acest tip de indemnizație trebuie să fi plătit contribuții sociale cel puțin timp de 104 săptămâni de la data la care ați început să lucrați.

Indemnizația nu este acordată pentru primele 3 zile de incapacitate, această perioadă fiind cunoscută sub denumirea de "perioadă de așteptare". Puteți primi acest ajutor pentru o perioadă maximă de doi ani, cu condiția să fi plătit contribuții sociale cel puțin 260 săptămâni. Dacă ați plătit contribuții sociale sub acest nivel, veți primi indemnizația de boală pentru o perioadă care nu poate depăși 52 de săptămâni.

Cererile pentru indemnizațiile de boală trebuie depuse în termen de 7 zile de la data la care ați devenit inapt pentru muncă. Formularele pentru acest tip de indemnizație se obțin de la medicul de familie sau de la medicul în a cărui îngrijire vă aflați. Pentru a vă păstra dreptul la această Indemnizație va trebui să transmiteți un certificat medical săptămânal, pe întreaga durată a incapacității de muncă.



### 3.6. Prestații familiale și de maternitate

#### Alocația pentru copii

Alocația pentru copii se acordă părinților sau tutorilor copiilor cu vârste sub 16 ani, sau celor care au vârste sub 19 ani dacă se află în învățământ cu program normal, urmează cursuri de formare profesională organizate de Autoritatea Națională pentru Formarea Profesională și Ocuparea Forței de Muncă (FÁS) sau au un handicap.

În cazul nașterilor multiple se acordă indemnizații speciale la data nașterii, precum și la data la care copiii împlinesc 4 și 12 ani. Alocația pentru copii este acordată la nivelul unei luni și jumătate pentru gemeni, și la dublul ratei lunare pentru tripleți și alte nașteri multiple.

Bugetul pentru anul 2009 a introdus o serie de modificări cu privire la vârsta pe care copiii trebuie să o aibă pentru a fi eligibili pentru alocația pentru copii. Din ianuarie 2009 și până la sfârșitul lui decembrie 2009, copiii cu vârsta de 18 ani vor primi jumătate din nivelul alocației. Din ianuarie 2010, copiii în vârstă de 18 ani nu vor mai primi alocația pentru copii.

Cu toate acestea, în intervalul 2009 – 2010 anumite familii vor primi o indemnizație compensatorie pentru copiii care urmează programe de învățământ sau au anumite forme de handicap. Veți primi indemnizația în cazul în care copilul dumneavoastră în vârstă de 18 ani primește o alocație pentru persoanele cu dizabilități, sau dacă primiți:

- O indemnizație socială și o majorare a indemnizației pentru copiii în vârstă de 18 ani;
- Indemnizația pentru suplimentarea veniturilor familiale.

Plata compensatorie este de 15 € pe săptămână și va fi plătită de către Direcția pentru Alocații Sociale în cea de-a 3-a zi de luni a fiecărei luni calendaristice.

Alocația pentru copii trebuie solicitată în termen de 12 luni:

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

Pentru a obține alocația pentru copii trebuie să îndepliniți condițiile de rezidență obișnuită pe teritoriul Irlandei. Cetățenii Uniunii Europene / Spațiului Economic European și cetățenii elvețieni care **lucrează în Irlanda**, îndeplinesc condiția referitoare la rezidența obișnuită în Irlanda și sunt eligibili pentru a primi alocația pentru copii.

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

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

Pentru mai multe informații despre modul în care reglementările europene influențează Alocația pentru copii, contactați Direcția pentru Alocația pentru Copii (DSFA).

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

Pentru a primi alocația pentru copii contactați:

Direcția pentru Alocații pentru Copii (Child Benefit Section)

Departamentul pentru Afaceri Sociale și Familie (Department of Social and Family Affairs)

Biroul pentru Servicii Sociale (Social Welfare Services Office)

St Oliver Plunkett Road Letterkenny  
County: Donegal  
Tel: (01) 704 3000 Locall:1890 400 400  
Pagina web: [www.welfare.ie](http://www.welfare.ie)

### Suplimentul pentru îngrijirea copiilor

Suplimentul pentru îngrijire a copiilor este plătit de Biroul Ministrului pentru Copii pentru a vă sprijini cu privire la cheltuielile făcute cu îngrijirea copiilor mai mici de șase ani. Nu este nevoie să solicitați acest tip de indemnizație, plata se face în mod automat dacă primiți alocația pentru copii iar copilul are/copiii dumneavoastră au sub șase ani. Acest supliment va fi plătit numai până la sfârșitul anului 2009.

### Alocația de Maternitate

Alocația de maternitate este plătită angajaților și lucrătorilor independenți care îndeplinesc condițiile referitoare la plata contribuțiilor sociale. În cazul angajaților, pentru a primi alocația de maternitate, aceștia trebuie să fi desfășurat activități într-unul dintre domeniile prevăzute în Legea privind protecția maternității la locul de muncă (1994) anterior primei zile a concediului de maternitate.

Trebuie să solicitați alocația de maternitate cu cel puțin 6 săptămâni (12 săptămâni în cazul în care sunteți lucrător independent) înainte de data previzionată de naștere a copilului. Alocația este plătită timp de 26 săptămâni – incluzând cel puțin două săptămâni înainte de data previzionată pentru nașterea copilului și cel puțin patru săptămâni ulterior acestei date (în conformitate cu reglementările aplicabile în cazul concediilor de maternitate).

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

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

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

Pentru mai multe informații privind asigurările sociale, asistența socială și prestațiile universale, vă rugăm să contactați:

Departamentul pentru Afaceri Sociale și Familie - Department of Social and Family Affairs  
Information Services  
College Road, Sligo  
Tel: 1890 66 22 44 (Lo Call) (apelabil din interiorul Irlandei)  
9.30 - 17.00, de luni până vineri  
Email: [info@welfare.ie](mailto:info@welfare.ie)  
Web: [www.welfare.ie](http://www.welfare.ie)



### 3.7. Pensia de stat

## Pensia de stat (de tranziție)

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

În general, se consideră că o persoană cu vârsta cuprinsă între 65 și 66 și-a încetat activitatea dacă câștigă mai puțin decât 38 € pe săptămână din muncă salariată sau dacă dispune de venituri anuale mai mici de 3.174,35 € obținute din desfășurarea de activități independente. Condițiile de pensionare nu sunt aplicabile persoanelor în vârstă de 66 de ani (vârstă de pensionare) sau peste.

Solicitările pentru pensiile de stat (de tranziție) trebuie transmise cu cel mult 3 luni înainte de atingerea vârstei de 65 de ani sau în termen de 3 luni de la încetarea activității, dacă această dată este ulterioară datei la care împliniți vârsta de 65 de ani. Formularul care trebuie completat în aceste situații este disponibil la toate Birourile de securitate socială și la oficiile poștale.

Pensia este plătită săptămânal, fie prin intermediul unor ordine de plată care pot fi încasate la orice oficiu poștal (dacă locuiți în Irlanda), fie în cont bancar. Pensia cuprinde componenta individuală și celelalte suplimente pentru persoanele adulte sau copiii aflați în întreținere.

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

Pensia de stat este acordată persoanelor care au vârsta de pensionare (66 ani) care îndeplinesc anumite condiții referitoare la plata contribuțiilor sociale. Puteți primi pensia de stat (de tip contributiv), chiar și în situația în care veți continua să lucrați. Cu toate acestea, pensia de stat nu poate fi cumulată cu pensia de tranziție. Trebuie să solicitați acest tip de prestație socială cu cel mult 3 luni înainte de a atinge vârsta de pensionare.

Pensia este plătită săptămânal, fie prin intermediul unor ordine de plată care pot fi încasate la orice oficiu poștal (dacă locuiți în Irlanda), fie direct în cont bancar. Pensia cuprinde componenta individuală și celelalte suplimente pentru persoanele adulte sau copiii aflați în întreținere.

În situația în care nu ați contribuit suficient la bugetul irlandez de asigurări sociale pentru a fi eligibil pentru pensia de stat și pensia de tranziție, veți putea primi totuși o rată diminuată din aceste prestații dacă ați mai lucrat într-un alt stat membru al Uniunii Europene. Acest lucru va fi posibil prin cumularea perioadelor în care ați contribuit în acel stat membru cu perioadele lucrate în Irlanda. Concomitent puteți primi pensia pentru limită de vârstă și din celelalte state membre în care ați mai lucrat.

Aveți dreptul la pensie, separat, din fiecare stat unde ați fost asigurați pentru cel puțin un an, cu condiția de a îndeplini condițiile prevăzute în legislația națională din acele state (de exemplu, condiția referitoare la atingerea vârstei de pensionare). Perioadele de asigurare sau perioadele asimilate realizate într-un alt stat membru, pot fi luate în considerare pentru a îndeplini condițiile cerute de legislația națională.



### 3.8. Cumularea perioadelor de contribuție în Irlanda cu cele din străinătate

Irlanda implementează o serie de reglementări în domeniul securității sociale care vă permit să cumulați contribuțiile de asigurări sociale plătite în Irlanda cu contribuțiile de asigurări sociale plătite în alte state.

Acest lucru vă poate ajuta să primiți prestații sociale în Irlanda sau într-un alt stat cu care Irlanda a încheiat un acord de securitate socială.

Reglementările de securitate socială pe care Irlanda le implementează în raporturile cu celelalte state pot fi împărțite în două grupe principale:

- reglementări aplicabile statelor membre ale Uniunii Europene;
- acorduri bilaterale de securitate socială.

Dacă ați lucrat în Irlanda și în unul sau mai multe dintre statele membre ale Uniunii Europene, contribuțiile de asigurări sociale pe care le-ați plătit în fiecare din aceste state vor fi adăugate la contribuțiile plătite în sistemul irlandez de asigurări sociale, facilitându-vă accesul la următoarele prestații sociale:

- indemnizația de boală;
- alocația de maternitate;
- pensie de invaliditate;
- pensia de stat (de tip contributiv);
- pensia de stat (de tranziție);
- pensia pentru soțul supraviețuitor;
- indemnizația pentru tutori (de tip contributiv);
- indemnizația de șomaj;
- indemnizația pentru tratament.

În ceea ce îi privește pe cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, este indicat ca la sosirea în Irlanda aceștia să aibă asupra lor formularele E104 și E301. Formularul E104 este necesar în cazul în care aplicați pentru indemnizații de boală iar Formularul E301 este necesar pentru solicitantii de ajutoare de șomaj. Cele două formulare conțin informații privind nivelul contribuțiilor sociale pe care le-ați plătit.

În România, aceste formulare sunt emise de structurile Casei Naționale de Asigurări de Sănătate (CNAS) și de cele ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM).

Atunci când completați o cerere pentru prestații sociale în fața autorităților irlandeze, formularele tipizate pe care trebuie să le completați conțin o secțiune în care va trebui să precizați dacă ați mai fost angajat într-un alt stat membru al Uniunii Europene, altul decât Irlanda. De obicei, vi se vor cere următoarele informații:

- Statul în care ați lucrat anterior;
- Numele și adresa angajatorului din statul din care veniți;
- Perioadele de muncă;
- Datele de identificare în sistemul de securitate socială din acel stat.

Dacă ați lucrat într-un alt stat membru al Uniunii Europene și sunteți în posesia formularelor E104 și E301, anexați aceste documente la formularele de cerere.

Pe lângă reglementările aplicabile în raporturile cu statele membre ale Uniunii Europene, Irlanda a încheiat acorduri bilaterale de securitate socială cu Australia, Canada (și Quebec), Coreea de Sud, Noua Zeelandă, Marea Britanie (inclusiv Insula Man și Channel Islands) și SUA. Cele mai multe dintre aceste acorduri vizează următoarele prestații sociale:

- pensia de invaliditate;
- pensia de stat (de tip contributiv);
- pensia de stat (de tranziție);
- pensia pentru soții supraviețuitori (de tip contributiv);
- pensia pentru tutori (de tip contributiv);
- indemnizația de deces.

Cu toate acestea, acordul pe care Irlanda l-a încheiat cu Marea Britanie oferă o gamă mai largă de beneficii.

Dacă puteți primi prestații sociale prin cumularea contribuțiilor combinate plătite în alte state, fiecare dintre aceste state vă va acorda un quantum din prestațiile sociale care vi se cuvin.



#### 4. IMPOZITUL PE VENIT

Departamentul pentru Venituri (The Revenue Commissioners) colectează impozitele în numele Guvernului Irlandei.

În Irlanda, cei mai mulți angajați achită impozitul prin intermediul sistemului PAYE (Pay As You Earn / Plățiți în Raport cu Câștigul). În baza acestui sistem angajatorii deduc direct din salariu impozitul pe care îl datorăți, pe care îl virează ulterior către Departamentul pentru Venituri.

Unele persoane pot plăti o sumă forfetară în fiecare an sau periodic, prin debit direct, în conformitate cu ceea ce este cunoscut sub numele de sistem de impozitare prin „Auto-Evaluare”. Acest sistem este utilizat de către persoanele fizice care desfășoară activități independente sau care obțin venituri provenind din surse străine.



#### Rezidența pe teritoriul Irlandei și impozitarea

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

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

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

- ați petrecut cel puțin 183 de zile în Irlanda în acel an în intervalul 1 ianuarie - 31 decembrie sau,
- ați petrecut cel puțin 280 de zile în Irlanda, într-un interval de doi ani fiscali consecutivi, atunci veți fi considerat rezident pentru cel de-al doilea an fiscal. Spre exemplu, dacă petreceți 140 zile în Irlanda în primul an și 150 de zile în cel de-al doilea an, veți fi considerat rezident în Irlanda în cel de-al doilea an.

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

**Domiciliul** este un concept de drept general, acesta putând fi interpretat în sens larg ca fiind șederea într-o anumită țară cu intenția de a rezida în permanență în acel loc. Fiecare persoană are un **domiciliu de origine** la naștere. **Domiciliul de origine** va rămâne aplicabil până în momentul în care contribuabilul va dobândi un **domiciliu nou ales**. Cu toate acestea, înainte ca domiciliul de origine să devină irelevant, trebuie să existe dovezi clare că individul are intenția de a rezida permanent într-o altă țară și că a renunțat să se mai întoarcă vreodată pentru a locui în statul de origine.



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

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

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

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

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

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

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

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



### Calcularea impozitului pe venit

De cele mai multe ori, veți începe să plătiți impozitul din prima zi în care sunteți remunerat. Valoarea impozitului pe care îl plătiți depinde de nivelul de remunerare, precum și de valoarea creditelor și a alocațiilor fiscale care vă sunt aplicabile.

Creditele fiscale (Tax Credits) reduc nivelul impozitului pe venit pe care îl datorați. Creditele fiscale constau în diferite facilități și scutiri pe care le-ați putea solicita în funcție de circumstanțele dumneavoastră. Fiecare persoană poate pretinde credite fiscale precum și scutiri fiscale pentru primele de asigurare de sănătate sau pentru dobânzile ipotecare.

Suplimentar, puteți beneficia de alocații fiscale (Tax Allowances) care reduc nivelul impozitului pe care trebuie să îl plătiți. Nivelul în care va fi redus impozitul dumneavoastră depinde de nivelul cel mai înalt de impozitare care vă este aplicabil, aceasta deoarece alocațiile fiscale se scad din venitul dumneavoastră înainte ca acesta să fie impozitat.

Alocațiile fiscale includ:

- reducerea impozitului pentru angajarea unei persoane care îngrijește o persoană cu dizabilități;
- reducerea impozitului pentru contribuțiile în sistemele de pensii;
- alocația pentru câinii însoțitori;
- alocația pentru navigatori.

Impozitele sunt aplicabile asupra câștigurilor de orice fel rezultate din activități lucrative (incluzând, spre exemplu, bonusurile, orele suplimentare, plățile care nu sunt efectuate în numerar, beneficiile în natură cum ar fi utilizarea mașinii de serviciu, gratuitățile, cadourile de Crăciun etc.). Nu se datorează impozit pentru burse de studiu, dobânzi din certificatele de economii, obligațiuni de economii și programe de economii, contribuțiile aduse în cadrul sistemelor de pensii autorizate. Sumele pe care le primiți pentru munca suplimentară și bonusurile reprezintă o componentă a veniturilor care sunt impozitate săptămânal sau lunar. Nu primiți alocații fiscale suplimentare pentru aceste câștiguri.

Impozitul este calculat ca procent din venitul dumneavoastră, nivelul acestuia depinzând de cuantumul veniturilor.

Prima parte a veniturilor, până la o anumit nivel, este impozitată cu 20%. Acest procent reprezintă „nivelul standard de impozitare” (standard rate of tax), iar suma corespunzătoare este cunoscută sub denumirea de „interval standard de impozitare” (standard rate tax band).

Restul veniturilor este impozitat cu 41%.

La începerea raporturilor de muncă, este important să vă asigurați că impozitul dumneavoastră este calculat în mod corespunzător și că noul angajator deduce în mod corect impozitul din veniturile pe care le obțineți. Pentru aceasta va trebui:

- să prezentați angajatorului dumneavoastră Numărul Individual pentru Serviciile Publice (Numărul PPS) pentru a notifica autoritățile fiscale cu privire la începerea raporturilor de muncă;
- să solicitați autorității fiscale un certificat pentru credite fiscale prin completarea Formularului 12A (Certificate of Tax Credits and Standard Rate Cut-Off Point).

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

**Revenue Commissioners**

Central Revenue Information Office

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

Program: 8.30– 16.00, de luni până vineri

Telefon: (01) 414 9700 / 9777

Website: [www.revenue.ie](http://www.revenue.ie)

Contribuabilii din mediul de afaceri au la dispoziție serviciile on-line pentru declararea veniturilor prin intermediul website-ului interactiv al autorităților fiscale, care oferă o metodă rapidă și sigură de îndeplinire a obligațiilor fiscale.

Relația cu contribuabilii care plătesc impozitul prin sistemul PAYE (Pay As You Earn) este gestionată de autoritățile fiscale regionale, după cum urmează:

Dublin Region - Lo-Call 1890 33 34 25

Border Midlands West Region - Lo-Call 189077 74 25  
South West Region - Lo-Call 1890 22 24 25  
Region East & South East - Lo-Call 1890 44 44 25

Dacă sunați din afara Republicii Irlanda, puteți contacta autoritățile fiscale la numărul 00353 1 7023011.



## 5. ACCESUL LA SERVICIILE MEDICALE



### Serviciile medicale pentru cei care se află temporar pe teritoriul Irlandei

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

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

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



### Serviciile medicale pentru rezidenți

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

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

Persoanele care beneficiază de acces limitat la serviciile medicale beneficiază de tratament și spitalizare în unități medicale publice, inclusiv tratament oferit de medicii specialiști și în serviciile ambulatorii. Serviciile stomatologice și de control oftalmologic și auditiv periodic nu sunt furnizate în mod gratuit, însă acest tip de tratament este oferit copiilor care au o trimitere din partea unei clinici medicale pentru copii sau în urma unei examinări medicale efectuate la nivelul unităților școlare. Serviciile de îngrijire în perioada maternității și pentru nou-născuți sunt asigurate în timpul sarcinii și până la șase săptămâni după naștere.

În general, o persoană este considerată ca fiind rezidentă în mod obișnuit pe teritoriul Irlandei dacă poate demonstra Autorității pentru Servicii de Sănătate faptul că intenționează să rămână în Irlanda pentru o perioadă

de minim un an. Cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, care sunt angajați sau desfășoară activități independente în Irlanda, li se conferă accesul complet sau limitat la serviciile publice medicale indiferent de durata șederii în Irlanda.

Informații suplimentare cu privire la accesul la serviciile de sănătate pot fi oferite de structurile locale ale Autorității pentru Servicii de Sănătate: [www.hse.ie](http://www.hse.ie).



## 6. EDUCAȚIA ȘI RECUNOAȘTEREA DIPLOMELOR ȘI A CALIFICĂRILOR



### 6.1. Educația în Irlanda

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

Educația preșcolară este asigurată de obicei de organizații sau furnizori privați care oferă servicii de îngrijire a copiilor. Departamentul pentru Educație și Știință a introdus Programul „Începutul Timpuriu” (the Early Start) care se adresează copiilor aflați în situații de risc. În anul 2009, Guvernul a anunțat introducerea unui an preșcolar gratuit pentru toți copiii cu vârste cuprinse între trei ani și trei luni și patru ani și șase luni. Programul va deveni operațional începând cu ianuarie 2010.

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

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

### Învățământul primar

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

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

Deși aveți libertatea de a vă înscrie copilul la orice școală din Irlanda, puteți constata că școala pe care o preferați nu poate accepta cererea dumneavoastră. Acest lucru se poate datora faptului că toate locurile disponibile au fost deja ocupate sau sunt acordate în conformitate cu o serie de criterii stabilite prin politica internă de admitere a

școlii. Fiecare școală deține o politică de admitere a copiilor la cursurile sale, aceste criterii trebuind să fie puse la dispoziția tuturor persoanelor interesate. În consecință, este important să vă informați în avans cu privire la criteriile de admitere utilizate de școlile de care sunteți interesat.

## Învățământul secundar

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

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

Lista școlilor care funcționează în fiecare structură teritorială a Irlandei poate fi consultată pe website-ul Departamentului pentru Educație și Știință: [www.education.ie](http://www.education.ie).

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

## Învățământul terțiar

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

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

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

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

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



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

### Costul programelor de studii în învățământul terțiar

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

Principalele condiții de eligibilitate pentru studenți sunt:

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

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

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

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

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

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

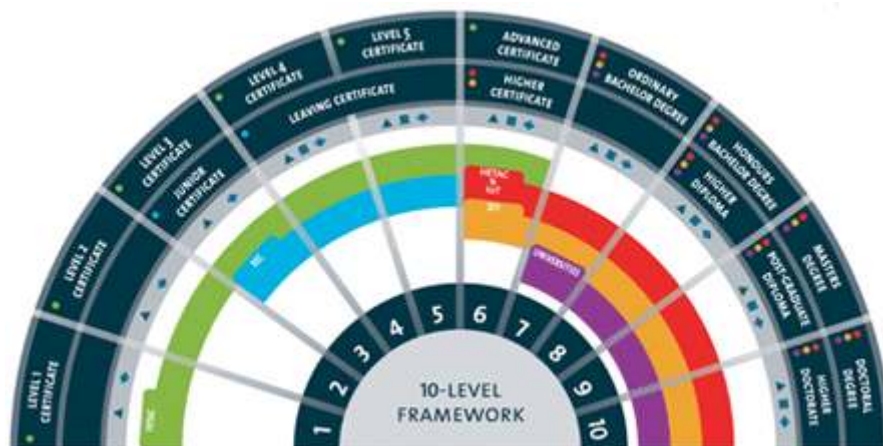


### 6.2. Recunoașterea diplomelor și a calificărilor

Serviciul de Recunoaștere a Calificărilor asigură coordonarea serviciilor de recunoaștere academică a calificărilor obținute în străinătate. Autoritatea Națională pentru Recunoașterea Calificărilor este membră a Rețelei Europene a Centrelor de Informare (ENIC) / a Centrelor Naționale de Recunoaștere Academică și Informare (ENIC/NARIC) fiind totodată punct național de referință pentru calificările obținute în învățământul continuu.

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

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



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

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

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

Serviciul de Recunoaștere a Calificărilor nu este în măsură să se pronunțe cu privire la exercitarea unei profesii anume. În situația în care posesorii unei calificări doresc să exercite o profesie reglementată (spre exemplu în domeniul învățământului, asistenței medicale sau în domeniul juridic) în baza unei calificări obținute în străinătate, vor trebui să contacteze autoritățile irlandeze relevante pentru a obține autorizările care le sunt necesare. Pentru a obține informații cu privire la ocupațiile care au caracter reglementat în Irlanda, și pentru datele de contact ale autorităților competente, vizitați: [http://www.qualificationsrecognition.ie/recognition/prof\\_rec/index.html](http://www.qualificationsrecognition.ie/recognition/prof_rec/index.html).

Informații cu privire la comparabilitatea calificărilor din învățământul superior din România, sunt disponibile pe website-ul: [http://www.qualificationsrecognition.ie/recognition/int\\_qual\\_databse/Romania/Romania.html](http://www.qualificationsrecognition.ie/recognition/int_qual_databse/Romania/Romania.html).

În prezent, Serviciul de Recunoaștere a Calificărilor analizează sistemul de învățământ din România, urmând să publice spre sfârșitul anului 2009 un raport privind comparabilitatea calificărilor din întregul sistem de învățământ.

Dacă vă sunt necesare și alte informații privind recunoașterea diplomelor în Irlanda, vă rugăm să vizitați următoarele website-uri [www.qualificationsrecognition.ie](http://www.qualificationsrecognition.ie); [www.qualrec.ie](http://www.qualrec.ie)

sau contactați direct:

Serviciul de Recunoaștere a Calificărilor – Autoritatea Națională pentru Calificări

5th Floor Jervis House, Jervis Street, Dublin 1

Tel: +353 1 887 1500 Fax: +353 1 887 1595

Email: [info@qualificationsrecognition.ie](mailto:info@qualificationsrecognition.ie) / [info@qualrec.ie](mailto:info@qualrec.ie)



## 7. CONDIȚII DE VIAȚĂ



### 7.1. Actele de stare civilă

#### Nașterea

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

#### Căsătoria

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

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

#### Decesul

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

Pentru alte informații privind procedurile pe care trebuie să le urmați în cazul nașterilor, căsătoriilor sau al deceselor, contactați General Register Office: [www.groireland.ie](http://www.groireland.ie).



### 7.2. Costul vieții

Irlanda este unul dintre statele cu cel mai ridicat cost al vieții din zona Euro. Conform Studiului Mercer privind costul vieții la nivel mondial (Mercer's Worldwide Cost of Living Survey, 2008) Dublin se situează în continuare pe poziția a 16-a în clasamentul celor mai scumpe orașe din lume și pe locul opt în rândul orașelor din Europa. Cu toate acestea, costul vieții în celelalte regiuni ale Irlandei este relativ scăzut.

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

- Chiria (în zonele centrale), pe lună, pentru o singură cameră: 550 – 700 euro;
- Chiria (în zonele periferice), pe lună, pentru o singură cameră: 350 – 550 euro;
- Abonament săptămânal pentru transportul cu autobuzul: 25 euro;
- Meniu (trei feluri): 40 – 50 euro;
- Pâine: 2,15 euro;
- Lapte (2 litri): 2,10 euro;
- Suc de portocale (1 litru): 3,20 euro;
- 10 ouă: 1,70 euro;
- Brânză (500 g): 3,60 euro;
- Sos pentru paste: 2,20 euro;
- Cereale (fulgi de porumb): 3.00 euro;
- Meniu McDonalds: 5,95 euro;
- Bere Guinness (1 pint): 5 euro;
- Benzină (1 litru): 1,21 euro.



## 8. ASPECTE PE CARE TREBUIE SĂ LE AVEȚI ÎN VEDERE ÎNAINTE DE A PLECA DIN ROMÂNIA



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

- Ați luat pașaportului sau cartea de identitate și acestea sunt în perioada de valabilitate;
- Ați primit contractul de muncă sau o informare scrisă detaliată cu privire la condițiile de muncă și ați înțeles prevederile acestora;
- Sunteți în posesia permisului de muncă, dacă acest document vă este necesar potrivit legislației din Irlanda;
- Dispuneți de cazare în zona către care vă îndreptați;
- Ați obținut Cardul European de Asigurări de Sănătate, o asigurare medicală pentru situații de urgență sau o asigurare medicală în regim privat (opțional);
- Dispuneți de suficiente resurse pentru a vă întrețineți până la data la care veți primi salariul sau pentru a vă întoarce în România dacă acest lucru poate deveni necesar;
- Ați obținut formularele europene pentru asigurări sociale sau de sănătate (Formularele de tip E);
- Aveți cunoștințe adecvate de limba engleză;
- Ați luat cu dumneavoastră copii după documente utile precum CV, pașaport, diplome etc.;
- Aveți traduceri autorizate în limba engleză ale diplomelor de studii sau ale celorlalte certificate care atestă calificările pe care le dețineți;
- Ați obținut recunoașterea diplomelor și a calificărilor dumneavoastră.

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

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

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



### La sosirea în Irlanda:

- contactați structurile locale ale Departamentului pentru Afaceri Sociale și Familie ([www.welfare.ie](http://www.welfare.ie)) pentru a vă fi emis Numărul Individual pentru Serviciile Publice (Numărul PPS);
- după caz, aplicați pentru permisul de muncă, în situația în care nu l-ați obținut deja;
- deschideți un cont bancar care vă va fi necesar pentru încasarea salariului;

- completați formularul 12A pentru a obține un certificat pentru credite fiscale (Tax Credits), pe care îl veți depune la autoritățile fiscale din zona în care locuiți ([www.revenue.ie](http://www.revenue.ie)).

***Informațiile din acest Ghid au caracter general, fiind corecte la data publicării. Pentru informații actualizate privind regimul care vă este aplicabil, contactați autoritățile menționate în cuprinsul acestui Ghid.***

## CUPRINS

### GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN

ÎN REPUBLICA IRLANDA.....	1
1. EXERCITAREA DREPTULUI DE ȘEDERE ȘI ACCESUL PE PIAȚA MUNCII.....	2
1.1. Proceduri de înregistrare.....	2
1.2. Accesul pe piața muncii.....	3
1.3. Găsirea unui loc de muncă în Irlanda.....	5
2. CONDIȚII DE MUNCĂ.....	6
2.1. Modalități de desfășurare a activității.....	6
2.2. Contractele de muncă.....	10
2.3. Salarizare.....	11
2.4. Timpul de muncă.....	12
2.5. Concediul.....	14
2.6. Proceduri de soluționare a conflictelor de muncă.....	15
3. SECURITATEA SOCIALĂ.....	18
3.1. Numărul Individual pentru Serviciile Publice (Număr PPS).....	18
3.2. Contribuțiile sociale (PRSI).....	18
3.3. Prestații sociale.....	20
3.4. Ajutoarele de șomaj.....	22
3.5. Ajutoarele pentru situații de boală.....	23
3.6. Prestații familiale și de maternitate.....	23
3.7. Pensia de stat.....	25
3.8. Cumularea perioadelor de contribuție în Irlanda cu cele din străinătate.....	26
4. IMPOZITUL PE VENIT.....	29
Rezidența pe teritoriul Irlandei și impozitarea.....	29
Calcularea impozitului pe venit.....	30
5. ACCESUL LA SERVICIILE MEDICALE.....	33
Serviciile medicale pentru cei care se află temporar pe teritoriul Irlandei.....	33
Serviciile medicale pentru rezidenți.....	33
6. EDUCAȚIA ȘI RECUNOAȘTEREA DIPLOMELOR ȘI A CALIFICĂRILOR.....	35
6.1. Educația în Irlanda.....	35
6.2. Recunoașterea diplomelor și a calificărilor.....	37
7. CONDIȚII DE VIAȚĂ.....	40
7.1. Actele de stare civilă.....	40
7.2. Costul vieții.....	40
8. ASPECTE PE CARE TREBUIE SĂ LE AVEȚI ÎN VEDERE ÎNAINTE DE A PLECA DIN ROMÂNIA.....	42