

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

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

## **Cuprins:**

### **I Informații privind piața muncii**

1. Unde se găsesc posturi vacante?

### **II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor**

#### **A. Găsirea unui loc de muncă:**

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

#### **B. Mutarea în altă țară:**

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

#### **C. Condiții de muncă:**

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?
2. Cum este reglementată formarea profesională?
3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?
4. Cum este reglementat contractul de muncă?
5. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?
6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?
7. Cum este reglementată salarizarea?

8. Cum este reglementat timpul de lucru?
9. Care sunt prevederile privind concediile?
10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?
11. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?

#### **D. Condiții de viață:**

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

#### **E. Asigurări sociale și asigurări:**

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

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

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România
2. Detașarea

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

## Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord

### I Informații privind piața muncii

#### 1. Unde se găsesc posturi vacante?

➤ Principala cale de identificare a unui loc de muncă în Marea Britanie este prin consultarea bazei de date a Jobcentre Plus, serviciul public de ocupare a forței de muncă în Marea Britanie. Locurile de muncă vacante din Marea Britanie sunt disponibile prin intermediul serviciului online **Universal Jobmatch**, în funcție de sectorul de activitate de interes/ocupație și de locația unde doriți să vă angajați :

🖥 Site web: [www.gov.uk/jobsearch](http://www.gov.uk/jobsearch).

👉 Aveți posibilitatea de a vă înregistra în serviciul Universal Jobmatch, pentru accesarea unor opțiuni precum oferte de muncă salvate, încărcarea CV-ului, etc.

➤ O altă cale de identificare a unui loc de muncă în Marea Britanie este prin contactarea **agențiilor pe mediere a forței de muncă**. Datele de contact ale agențiilor de mediere, în funcție de domeniul și aria geografică de interes, sunt publicate pe website-ul Confederației din domeniul Recrutării și Ocupării Forței de Muncă - REC (Recruitment and Employment Confederation).

🖥 Site web: [www.rec.uk.com/jobseeker](http://www.rec.uk.com/jobseeker).

👉 Potrivit legislației britanice, agențiile de ocupare a forței de muncă nu pot percepe comisioane din partea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă pentru servicii de identificare a unui loc de muncă.

➤ De asemenea, puteți consulta **anunțurile publicate de principalele ziare / reviste** din zona în care vă aflați sau contacta direct firmele care funcționează în domeniile dumneavoastră de interes.

➤ Pentru identificarea unui loc de muncă în **agricultură**, aveți posibilitatea, însă nu este obligatoriu, să contactați unul dintre cei 9 operatori licențiați să medieze angajarea în acest sector. Anumiți operatori folosesc agenții de recrutare cu sediul fie în Marea Britanie, fie în România, licențiate de Autoritatea de Licențiere a Operatorilor

(Gangamsters Licensing Authority). Lista agențiilor de mediere care funcționează în acest sector poate fi consultată prin accesarea site-ului web al fiecarui operator în parte. Informații detaliate privind angajarea în domeniul agricol precum și lista operatorilor licențiați sunt disponibile accesând website-ul Ministerului de Interne /UK Border Agency:

📄 Site web: [www.ukba.homeoffice.gov.uk](http://www.ukba.homeoffice.gov.uk).

## II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor

### A. Găsirea unui loc de muncă:

#### 1. Cum se caută un loc de muncă?

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

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

☎ Tel./fax: 004021.303.98.39

📄 Site web: [www.anofm.ro](http://www.anofm.ro), [www.muncainstrainatate.anofm.ro](http://www.muncainstrainatate.anofm.ro)

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

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

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

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

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

Conform legii, **agentul de ocupare a forței de muncă** trebuie să fie o societate românească ce are ca activitate principală selecția și plasarea forței de muncă în străinătate, să dispună de spațiul și de dotările necesare pentru buna desfășurare a activității, să aibă încadrat în muncă personal cu experiență în domeniul forței de muncă, să organizeze o bancă de date care să cuprindă ofertele și solicitările de locuri

*de muncă în străinătate, informații referitoare la condițiile de ocupare a acestora și la calificările și aptitudinile solicitanților aflați în evidența lor, să încheie cu persoane juridice, persoane fizice și organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă și să fie înregistrat la **inspectoratul teritorial de muncă** în a cărui rază își are sediul.*

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

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

➤ **În Marea Britanie** - Serviciul Public de Ocupare – Jobcentre Plus, prin serviciile locale existente pe tot teritoriul britanic, în funcție de aria geografică de interes. Jobcentre Plus oferă servicii de identificare a unui loc de muncă prin intermediul serviciului online Universal Jobmatch ([www.gov.uk/jobsearch](http://www.gov.uk/jobsearch)).

☎ Tel: 0044 845 6060 234

🌐 Site web : [www.gov.uk/contact-jobcentre-plus](http://www.gov.uk/contact-jobcentre-plus)

👉 Atenție la ofertele false de angajare primite prin email care se pot dovedi a fi fraude. Pentru eliminarea oricărei suspiciuni, validitatea ofertelor de muncă poate fi verificată prin:

- Contactarea angajatorului în numele căruia a fost emisă oferta de angajare la datele sale reale de contact;
- Verificarea datelor companiei cu înregistrările publicate pe website-ul Companies House (<http://www.companieshouse.gov.uk> ), autoritate care deține funcții similare Oficiului Național al Registrului Comerțului din România;
- În cazul ofertelor de muncă care vin din partea unor agenții de recrutare este recomandabilă verificarea bazei de date a Confederației din domeniul Recrutării și Ocupării Forței de Muncă (Recruitment and Employment Confederation - REC).

## 2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

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

📄 Site web : <http://europass.cedefop.europa.eu>.

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

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

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

📄 Site web : [www.nationalcareersservice.direct.gov.uk](http://www.nationalcareersservice.direct.gov.uk)

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

📄 Site web : [www.gov.uk/employers-checks-job-applicants](http://www.gov.uk/employers-checks-job-applicants).

## **B. Mutarea în altă țară:**

### 1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

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

Cele mai multe mărfuri sunt supuse principiului recunoașterii reciproce, ceea ce înseamnă că produsele fabricate în mod legal într-un stat membru al Uniunii Europene, pot fi mutate și vândute în toate celelalte state din UE în mod liber. Cetățenii UE sunt, în

general, liberi de a cumpăra bunuri în alte state membre ale UE pentru uz personal. Cu toate acestea, există unele limitări pentru anumite produse specifice, cum ar fi alcoolul și tutunul. Pentru informații cu privire la ce puteți aduce în Regatul Unit și în ce cantități, accesați web site-ul autorității fiscale HM Revenue & Customs:

📄 Site web : [www.hmrc.gov.uk](http://www.hmrc.gov.uk)

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

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

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

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

📄 Site web : [www.hmrc.gov.uk](http://www.hmrc.gov.uk).

## 2. Cum se poate obține o locuință?

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

➤ **Achiziționarea unei locuințe:** reprezintă o opțiune doar pentru persoane care dețin resurse suficiente. Veți avea nevoie, probabil, de un credit ipotecar și de buget pentru toate celelalte cheltuieli legate de cumpărarea unei case sau apartament. Puteți



obține informații suplimentare privind aceste verificări prin accesarea site-ului web al Guvernului:

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

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

📄 Site web : <http://www.independenthostelguide.co.uk/>

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

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

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

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

➤ **Obținerea unei locuințe sociale** – închirierea la un preț redus reprezintă un avantaj pentru persoanele cu venituri reduse. În mod normal, consiliile și organizațiile non-profit (cum ar fi asociațiile de locuințe) pot oferi locuințe sociale. Instituția britanică cu competențe în domeniu este Departamentul pentru Comunități și Guvern Local. Pentru a verifica dacă îndepliniți condițiile pentru obținerea unei locuințe sociale, accesați site-ul web al Guvernului:

📄 Site web : [www.gov.uk/council-housing/apply-for-a-council-home](http://www.gov.uk/council-housing/apply-for-a-council-home).

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

În Marea Britanie există mai multe tipuri de școli, de stat sau private, acestea putându-și stabili criteriile proprii de admitere. Înscrierea în sistemul public sau privat de învățământ din Marea Britanie se realizează în condiții similare celor aplicabile cetățenilor britanici sau din celelalte state membre.

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

📄 Site web : [www.gov.uk/schools-admissions/choosing-schools](http://www.gov.uk/schools-admissions/choosing-schools).

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

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

➤ **Înmatricularea locală** a unui autorism cu numere străine care circulă în Marea Britanie, trebuie efectuată într-un interval de maxim 6 luni, prin intermediul DVLA.

Etapele care trebuie parcurse în acest sens sunt :

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

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

- completarea unui formular de tip D1 care se poate obține de la orice oficiu poștal sau se poate comanda on-line și se primește la adresa de domiciliu
- plata unei taxe de 50 lire sterline
- transmiterea prin posta la sediul DVLA – Driver Vehicle Licensing Agency din orasul Swansea, Țara Galilor, a formularului D1 completat, a permisului de conducere emis într-un alt stat UE, a dovezii achitării taxei de 50 lire sterline și a

unei mențiuni privind adresa unde se solicită primirea noului permis de conducere britanic emis de către DVLA.

- Termenul de primire de către solicitant al noului permis de conducere, termen asumat de către DVLA , este de 21 de zile.

Cetățenii UE , rezidenți în Marea Britanie nu sunt obligați să își preschimbe permisele de conducere naționale și pot conduce în Marea Britanie pe termen nelimitat . Permisele de conducere emise într-un stat UE și care au fost obținute prin preschimbarea unor permise non-UE , sunt valabile în Marea Britanie o perioadă de maxim 1 an de zile .

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

📄 Site web : [www.gov.uk/contact-the-dvla](http://www.gov.uk/contact-the-dvla).

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

Cetățenii europeni pot aplica, însă nu este obligatoriu, pentru un **certificat de înregistrare**, document care confirmă dreptul de ședere în Regatul Unit în conformitate cu legislația europeană. Puteți aplica pentru un certificat de înregistrare prin completarea formularului **EEA1**. Cu toate acestea, dacă doriți să sprijiniți cererea pentru un card de reședință a unui membru de familie care nu este cetățean al SEE, trebuie să demonstrați că locuiți și că dețineți un drept de ședere în Marea Britanie.

De asemenea, dacă ați locuit în Marea Britanie pentru o perioadă neîntreruptă de 5 ani, în conformitate cu reglementările europene, puteți aplica pentru un **document care atestă șederea permanentă**, prin completarea formularului **EEA3**.

👉 Înainte de a transmite aplicația pentru unul din documentele susmenționate, vă recomandăm să consultați ghidul informativ pus la dispoziție de Ministerul de Interne. Informații suplimentare privind procedurile de înregistrare a șederii puteți obține accesând site-ul web al Ministerului de Interne:

📄 Site: <http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/eucitizens/bulgaria-romania>.

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

- Înainte de a merge în Marea Britanie, veți avea nevoie de următoarele documente:

- Pașaport sau document de identitate valabil UE/SEE; alte documente personale pot fi luate, cum ar certificatul de naștere sau de căsătorie, etc.;
  - Un card european de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;
  - Formularele E301/U1 în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România atunci când este necesar și/sau E303/U2, dacă doriți să transferați dreptul de a beneficia de prestații de șomaj în Marea Britanie;
  - Certificate, diplome, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă (în original și traduceri legalizate);
  - Orice alte permise și licențe pe care le considerați adecvate, de exemplu permisul de conducere.
  - CV-uri și scrisori de intenție, redactate în limba engleză.
- Totodată, este necesar să vă asigurați că:
- Aveți un loc de cazare în Marea Britanie;
  - Aveți suficiente fonduri pentru acoperirea costurilor primei luni de ședere;
  - Aveți asigurare medicală corespunzătoare;
  - Faceți rost de pașapoarte pentru animalele deținute.
- După ce sosiți în Marea Britanie:
- Dacă aveți deja un loc de muncă trebuie să vă prezentați imediat la angajatorul dumneavoastră, iar când începeți munca trebuie să obțineți confirmarea înregistrării dumneavoastră în cadrul sistemului de asigurări sociale.
  - Dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă trebuie să vă prezentați la Serviciul Public de Ocupare (Jobcentre Plus) pentru a vă înregistra ca persoană în căutarea unui loc de muncă;
  - Trebuie să vă programați la un interviu pentru obținerea Numărului Național de Asigurare (în special angajații și lucrătorii pe cont propriu);
  - Este bine să deschideți un cont bancar;
  - Dacă este cazul, înregistrați mașina deținută;
  - Prezentați-vă la autoritatea fiscală responsabilă;

- Abonați-vă la servicii de gaze și electricitate, telefonie, radio și televiziune;
- Înscrieți-vă copiii în cadrul unei școli;

### **C. Condiții de muncă:**

#### 1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

Informații privind profesiile **reglementate** din Marea Britanie, autoritățile competente cu recunoașterea calificărilor profesionale și datele acestora de contact, sunt disponibile la: <http://www.ecctis.co.uk/UK%20NCP/Individuals/Coming%20to%20the%20UK/default.aspx>.

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

Serviciile oferite de către UK NARIC sunt:

- Emiterea unei Scrisori de Comparabilitate (Letter of Comparability);
- Emiterea unei Scrisori de Comparabilitate și efectuarea traducerii diplomei din statul de origine în limba engleză (Letter of Comparability with Translation Waiver);
- Elaborarea unui Raport privind Parcursul Profesional (Career Path Report) care, pe lângă încadrarea diplomei în sistemul britanic de învățământ, indică etapele care trebuie urmate pentru continuarea studiilor sau obținerii accesului la o anumită profesie.

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

🌐 Site web : [www.naric.org.uk](http://www.naric.org.uk); E-mail [info@naric.org.uk](mailto:info@naric.org.uk)

☎ Tel: +44 (0)871 330 7033 / + 44 1242 258621

#### 2. Cum este reglementată formarea profesională?

➤ Inițiativele UE pentru promovarea cooperării privind formarea profesională:

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

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

📄 Site web : [www.erasmusplus.org.uk](http://www.erasmusplus.org.uk).

### 3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?

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

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

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

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

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

👉 Angajații care nu primesc o informare scrisă cu privire la condițiile raporturilor de muncă sau nu sunt informați cu privire la apariția unor modificări ale acestora, sau cei

care sunt nemulțumiți de acuratețea informării, pot sesiza tribunalul de muncă asupra acestor aspecte.

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

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

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

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

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

📄 Site web : [www.gov.uk/work-choice](http://www.gov.uk/work-choice)

➤ Marea Britanie, ca multe alte state europene, se confruntă cu un nivel ridicat al șomajului în rândul tinerilor, implementând în acest sens programe care să conducă la creșterea ratei ocupării în rândul acestei categorii. Inițiativa „**Youth contract**” sprijină șomerii cu vârste cuprinse între 18-24 ani să obțină un loc de muncă, prin programe precum ucenicia, voluntariatul, experiența la locul de muncă. Inițiativa este derulată prin intermediul Departamentului pentru Muncă și Pensii, informații suplimentare putând fi consultate accesând site-ul web al acestei instituții:

📄 Site web : [www.dwp.gov.uk/youth-contract](http://www.dwp.gov.uk/youth-contract).

De asemenea, site-ul Guvernului oferă o prezentare generală a acestui program care se adresează tinerilor :

📄 Site web : [www.gov.uk/jobcentre-plus-help-for-recruiters/youth-contract](http://www.gov.uk/jobcentre-plus-help-for-recruiters/youth-contract).

## 5. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

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

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

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

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

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

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



subordonată Departamentului pentru Muncă și Pensii, în baza unor documente care atestă identitatea applicantului și tipul activității desfășurate. Procedura de acordare a NIN presupune un interviu la Jobcentre Plus, după care applicantul primește un card în care este înscris Numărul asigurării. În cazul în care doriți să vă programați la un interviu:

☎ Tel: 0845 600 0643, luni-vineri, 8am-6pm

🌐 Site web : [www.gov.uk/apply-national-insurance-number](http://www.gov.uk/apply-national-insurance-number).

După obținerea Numărului Național de Asigurare, este necesară **înregistrarea statutului de lucrător independent (self-employed) la autoritatea fiscală - HM Revenue & Customs**. Declararea statului se poate realiza fie telefonic, fie prin completarea unui formular cu privire la tipul activității desfășurate în mod independent. Este obligatoriu ca declararea statutului de lucrător pe cont propriu să se realizeze în termen de 3 luni de la prestarea primelor servicii. Pentru informații suplimentare, puteți consulta site-ul web al HM Revenue & Customs:

🌐 Site web : [www.hmrc.gov.uk/selfemployed/register-selfemp.htm](http://www.hmrc.gov.uk/selfemployed/register-selfemp.htm).

## 6. Cum este reglementată salarizarea?

Angajații au dreptul să fie plătiți cel puțin la nivelul salariului minim național (National Minimum Wage) plătit pentru fiecare oră de activitate. Începând cu data de 1 octombrie 2013, nivelurile minime salariale au fost stabilite după cum urmează:

- £ 6.31 pe oră pentru persoanele cu vârste de peste 21 ani;
- £ 5.03 pe oră pentru persoanele cu vârste între 18 și 20 ani;
- £ 3.72 pe oră pentru persoanele cu vârste între 16-17 ani;
- £ 2.68 ucenicii cu vârsta sub 19 ani sau care se afla în primul an de ucenicie.

Nivelurile minime salariale prevăzute anterior nu sunt aplicabile în cazul:

- lucrătorilor independenți;
- persoanelor cu vârsta sub 16 ani;
- persoanelor care desfășoară activitate pe bază de voluntariat;
- lucrătorilor care participă la programe de angajare (Work Programme);
- angajaților în cadrul diverselor forme de plasare la locul de muncă;
- persoanelor care desfășoară o activitate în baza unor programe educaționale (Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius)
- membrilor diferitelor comunități religioase;

- prizonierilor;
- forțelor armate, etc

Nu există excepții de la aceste reguli indiferent de tipul organizației, de sectorul de activitate, specificitatea locului de muncă sau de regiunea în care se desfășoară activitatea. Toate categoriile de lucrători, inclusiv lucrătorii casnici, lucrătorii mediați printr-o agenție, lucrătorii în regim part-time, lucrătorii în agricultură, persoanele cu dizabilități, trebuie să primească cel puțin un salariu la nivelul celui minim reglementat la nivel național.

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

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

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

În cazul în care angajatul activează în domeniul vânzării cu amănuntul (retail), este ilegală reținerea a mai mult de 10% din veniturile obținute (cu excepția cazurilor în care se fac rețineri din ultimul salariu plătit de către angajator), în situația în care sunt înregistrate nereguli cu privire la sumele încasate sau stocul disponibil. Tribunalele de muncă (Employment Tribunal) sunt competente să soluționeze plângerile angajaților cu privire la reținerile salariale nejustificate, precum și la plata salariului minim național.

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

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

👉 Pentru informații și sesizări cu privire la drepturile angajaților la locul de muncă lucrătorii pot contacta: LINIA TELEFONICĂ DE ASISTENȚĂ PRIVIND SALARIZAREA ȘI CONDIȚIILE DE MUNCĂ PAY & WORK RIGHTS HELPLINE 0800 917 2368, serviciu disponibil și în limba română.

### 7. Cum este reglementat timpul de lucru?

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

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

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

📄 Site web : [www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours](http://www.gov.uk/maximum-weekly-working-hours).

➤ Pauzele și perioadele de odihnă:

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

- Pauza de odihnă la locul de muncă: 20 de minute pentru cei care muncesc mai mult de 6 ore;
- Pauza zilnică: 11 ore consecutive libere la fiecare 24 ore lucrate;
- Pauza săptămânală: 24 de ore libere, consecutive, la fiecare 7 zile lucrate sau 48 de ore la interval de doua săptămâni;

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

📄 Site web : [www.gov.uk/rest-breaks-work/types-of-break](http://www.gov.uk/rest-breaks-work/types-of-break).

➤ Munca cu timp parțial:

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

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

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

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

📄 Site web : [www.gov.uk/part-time-worker-rights](http://www.gov.uk/part-time-worker-rights).

➤ Munca în schimburi cu program flexibil:

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

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

📄 Site web : [www.gov.uk/flexible-working/overview](http://www.gov.uk/flexible-working/overview).

➤ Muncă de noapte:

Timpul programului de lucru pe timp de noapte este de obicei, între 23 și 6 dimineața, dar acesta poate fi flexibil în cazul în care există un acord între lucrători și angajator. Acordul trebuie să fie în scris. Munca de noapte trebuie să dureze 7 ore și să includă perioada dintre miezul nopții și ora 5 dimineața. Personalul care lucrează în mod regulat pentru cel puțin 3 ore în această perioadă sunt lucrătorii de noapte.

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

📄 Site web : [www.gov.uk/night-working-hours/hours-and-limits](http://www.gov.uk/night-working-hours/hours-and-limits).

➤ Orele suplimentare:

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

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

📄 Site web : [www.gov.uk/overtime-your-rights/overview](http://www.gov.uk/overtime-your-rights/overview).

👉 Pentru informații și sesizări cu privire la drepturile angajaților la locul de muncă lucrătorii pot contacta: LINIA TELEFONICĂ DE ASISTENȚĂ PRIVIND SALARIZAREA ȘI CONDIȚIILE DE MUNCĂ PAY & WORK RIGHTS HELPLINE 0800 917 2368, serviciu disponibil și în limba română.

8. Care sunt prevederile privind concediile?

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

Lucrătorii au dreptul:

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

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

Pentru a calcula rata medie pe oră, sunt luate în considerare numai orele lucrate și plata pentru aceste ore. Se calculează spre exemplu la rata medie din ultimele 12 săptămâni. În cazul în care nici o plată nu a fost efectuat în acest interval, să ia în calcul o săptămână anterioară, astfel că rata se bazează pe 12 săptămâni în care a fost plătit salariul. Pentru informații specifice privind dreptul la salariu anual, puteți accesa Serviciul pentru Consiliere, Conciliere și Arbitraj (Advisory, Conciliation and Arbitration Service):

🖥️ Site web : [www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk).

☎️ Tel: 08457 474 747.

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

🖥️ Site web : [www.gov.uk/holiday-entitlement-rights](http://www.gov.uk/holiday-entitlement-rights).

➤ Concediul în caz de boală și remunerația continuă:

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

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

 Site web : [www.gov.uk/taking-sick-leave](http://www.gov.uk/taking-sick-leave).

➤ Concediul de Maternitate:

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

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

 Site web : [www.gov.uk/maternity-pay-leave/leave](http://www.gov.uk/maternity-pay-leave/leave).

➤ Concediul de Paternitate

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

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

 Site web : [www.gov.uk/paternity-pay-leave](http://www.gov.uk/paternity-pay-leave).

➤ Concediu educațional și de studii:

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

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

📄 Site web : [www.gov.uk/training-study-work-your-rights](http://www.gov.uk/training-study-work-your-rights).

➤ Îngrijirea unei rude la domiciliu:

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

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

📄 Site web : [www.gov.uk/time-off-for-dependants/your-rights](http://www.gov.uk/time-off-for-dependants/your-rights).

9. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

➤ Perioada de probă

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

➤ Rezilierea unui contract pe durată determinată

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

➤ Demisia („Resigning”)

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



📄 Site web : [www.gov.uk/handing-in-your-notice-resigning-leaving-job](http://www.gov.uk/handing-in-your-notice-resigning-leaving-job).

➤ Încetarea raporturilor de muncă („Redundancy”)

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

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

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

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

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

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

- concediul de maternitate, sarcină, concediul de paternitate sau pentru alte motive familiale;
- transferul întreprinderii, unității sau al unor părți ale acestora;

- exercitarea unui drept recunoscut prin lege (precum solicitarea unei informări scrise cu privire la condițiile de muncă, la începerea raporturilor de muncă);
- participarea la acțiuni industriale;
- desfășurarea de activități în calitate de jurat;
- garantarea unor sisteme de pensii ocupaționale.

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

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

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

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

➤ Concedierea („Dismissal”)

Are loc atunci când angajatorul încetează raportul de muncă, nefiind obligat să ofere preaviz. Angajatorul trebuie să demonstreze însă că deține un motiv real pentru concediere și că a acționat rezonabil în circumstanțele date și să acorde cel puțin preavizul menționat în contract sau perioada minimă de preaviz, oricare dintre acestea este mai îndelungată.

Există anumite situații când motivele concedierii sunt corecte, spre exemplu atunci când angajatul nu este capabil să-și îndeplinească sarcinile de serviciu în mod corespunzător deoarece nu au reușit să țină pasul cu schimbările importante la locul de muncă - de

exemplu, un nou sistem informatic. Cu toate acestea, înainte de a acționa, angajatorul trebuie să urmeze procedurile disciplinare disponibile sau să încurajeze formarea profesională.

În cazul în care considerați că motivele concedierii sunt ilegale, aveți posibilitatea să vă adresați unui mediator extern sau să cereți sprijinul unui reprezentant al sindicatului din care faceți parte. De asemenea, plângerile cu privire la concediere ilegale pot fi înaintate unui tribunal de muncă.

Pentru informații și consiliere imparțială și în condiții de confidențialitate cu privire la situațiile de întrerupere a raporturilor de muncă, angajații pot contacta Serviciul Britanic pentru Consiliere, Conciliere și Arbitraj (ACAS – Advisory, Conciliation and Arbitration Service):

🖥 Site web : [www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk)

☎ Tel: 08457 474 747.

➤ Munca cu timp parțial pentru angajații mai în vârstă

În cazul angajaților în vârstă care se apropie de vârsta standard de pensionare (65 ani) sau care aleg să muncească după împlinirea acestei vârste, există posibilitatea de a alege munca cu timp parțial („phased retirement”).

➤ Pensionarea

Contractul de muncă nu încetează de drept odată cu împlinirea vârstei standard de pensionare, iar angajatorul nu poate concedia din acest motiv angajatul, ci doar luând în calcul aspecte care țin de performanță.

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

➤ Conflictele la locul de muncă:

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

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

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

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

🖥️ Site web : [www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk).

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

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

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

🖥️ Site web : [www.gov.uk/solve-workplace-dispute/overview](http://www.gov.uk/solve-workplace-dispute/overview).

➤ Sindicatul:

Dacă există un sindicat la locul de muncă, puteți solicita reprezentantului acestuia informații suplimentare privind condițiile de aderare. Detaliile de contact pot fi găsite în

manualul companiei sau pe site-ul intranet. Reprezentantul sindicatului vă va spune dacă sunteți eligibil să vă alăturați și vă va oferi un formular membru pentru a vă înscrie.

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

🖥️ Site web: [www.certoffice.org/Nav/Trade-Unions/Active.aspx](http://www.certoffice.org/Nav/Trade-Unions/Active.aspx).

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

🖥️ Site web : [www.worksmart.org.uk/unionfinder/](http://www.worksmart.org.uk/unionfinder/).

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

🖥️ Site web : [www.gov.uk/join-trade-union](http://www.gov.uk/join-trade-union).

#### **D. Condiții de viață:**

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

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

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

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

**Puterea legislativă:** Parlamentul britanic este bicameral, fiind format dintr-o cameră superioară, Camera Comunelor (House of Commons) și una inferioară, Camera Lorzilor (House of Lords).

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

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

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

📄 Site web : [www.parliament.uk](http://www.parliament.uk).

**Împărțire administrativă:** Anglia: 56 autorități unitare, 27 comitate și unitatea administrativă Greater London, divizată în 32 sectoare; Scoția: 32 zone (council areas) ; Irlanda de Nord: 26 zone (district council areas) ; Țara Galilor: 22 autorități unitare.

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

## 2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

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

Dacă sunteți **angajat**, veți plăti impozitul pe veniturile salariale prin sistemul Pay As You Earn (PAYE). Angajatorul dumneavoastră folosește acest sistem de deducere a impozitului pe veniturile salariale și contribuțiile de asigurări sociale înainte de a fi plătit. Impozitul pe venit reprezintă contribuția dumneavoastră la cheltuielile guvernamentale cum ar fi transportul, sănătatea și educația.

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

La sfârșitul fiecărui an fiscal angajatorul vă va pune la dispoziție un formular - P60 care cuprinde informații privind salariul brut total cât și impozitul și asigurările sociale care le-ați plătit. Fiecare angajat poate câștiga o anumită sumă în fiecare an, fără a plăti impozit pe venit. Aceasta se numește alocație personală fiind în intervalul 2013-2014 de £ 9,440.

Impozitul este colectat gradual după cum urmează:

- 20% pentru veniturile care nu depășesc £32,010/an;
- 40% pentru veniturile cuprinse între £32,011-150.000/an;
- 50% pentru veniturile peste £ 150.000/an.

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

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

📄 Site web : [www.hmrc.gov.uk/incometax/basics.htm](http://www.hmrc.gov.uk/incometax/basics.htm).

### 3. Care este costul vieții?

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

- Mâncare și băuturi fără alcool: 413 lire
- Îmbrăcăminte și încălțăminte: 22 lire
- Electricitate, încălzire, etc: 61 lire
- Bunuri pentru casă și servicii: 28 lire
- Sănătate: 7 lire
- Transport: 66 lire

- Telefon, internet etc: 13 lire
- Cultură și timp liber: 65 lire
- Educație: 7 lire
- Restaurante și hoteluri: 39 lire
- Diverse și servicii: 50 lire

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

🖥 Site web : [www.ons.gov.uk](http://www.ons.gov.uk); email: [info@ons.gov.uk](mailto:info@ons.gov.uk).

☎ Tel: 0845 601 3034; +44 (0) 1633 653 599 (din străinătate).

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

##### ➤ Achiziția unei locuințe:

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

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

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

🖥 Site web : [www.gov.uk/buy-sell-your-home](http://www.gov.uk/buy-sell-your-home).

##### ➤ Chiria:

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



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

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

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

În același timp, trebuie să respectați și diverse reguli:

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

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

 Site web : [www.gov.uk/browse/housing/owning-renting-property](http://www.gov.uk/browse/housing/owning-renting-property).

### 5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

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

Pentru a beneficia de servicii medicale în aceleași condiții ca și rezidenții obișnuiți ai Marii Britanii, cetățenii români trebuie să se înregistreze pe lista unui medic generalist denumit General Practitioner (GP). Pentru a vă înregistra, medicii vor verifica dacă aveți **o ședere obișnuită pe teritoriul Marii Britanii.**

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

medicale care nu sunt încadrate în categoria intervențiilor de urgență, vor fi percepute taxe.

Responsabilitatea încadrării pacienților în categoria celor exceptați de la plata serviciilor medicale sau în categoria celor care nu beneficiază de această excepție aparține în totalitate sistemului NHS. Informații privind accesul la servicii medicale puteți obține prin intermediul NHS:

🖥 Site web : [www.nhs.uk](http://www.nhs.uk).

## 6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

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

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

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

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

Liceul este obligatoriu până în clasa a unsprezecea (Year 11), când elevii trebuie să susțină un examen național (GCSE). Cei care doresc să urmeze o facultate trebuie să promoveze acest examen și să urmeze încă doi ani de liceu (Years 12 & 13). La sfârșitul acestor doi ani, elevii susțin un examen național la patru materii (A Level), iar în funcție de rezultatele obținute se pot înscrie la o anumită universitate.

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

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

## 7. Cum este viața socială și culturală?

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

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

🖥 Site web : [www.icr-london.co.uk](http://www.icr-london.co.uk).

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

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

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

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

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

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


📄 Site web <http://londra.mae.ro>.

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

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

##### ➤ Nașterea unui copil în Marea Britanie

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

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

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

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

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

b) unul dintre părinți este cetățean britanic!

➤ Căsătoria în Marea Britanie

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

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

- 1) obținerea certificatului de căsătorie românesc în baza celui britanic,
- 2) obținerea unei noi cărți de identitate cu noul nume,
- 3) schimbarea tuturor documentelor cu noul nume (pașaport, permis de conducere etc.).

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

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

➤ Decesul în Marea Britanie

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

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

## 9. Cum este reglementat transportul?

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

📄 Site web : [www.gov.uk/government/organisations/department-for-transport](http://www.gov.uk/government/organisations/department-for-transport).

### ➤ Autostrăzile:

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

📄 Site web : [www.highways.gov.uk/traffic-information](http://www.highways.gov.uk/traffic-information).

### ➤ Transportul public:

Informații privind transportul public în Marea Britanie pot fi obținute prin intermediul serviciului non-profit Transport Direct, finanțat de Departamentul pentru Transport. Este singurul site web care oferă informații de călătorie complete, atât pentru transportul public cât și pentru călătoriile cu mașina în Marea Britanie.

📄 Site web : [www.transportdirect.info](http://www.transportdirect.info).

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

📄 Site web : [www.tfl.gov.uk](http://www.tfl.gov.uk).

### ➤ Calea Ferată:

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

oferă planuri de călătorie, vânzări de bilete, informații în timp real, informații privind tarifele.

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

➤ Transportul aerian:

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

🖥️ Site web : [www.heathrowairport.com](http://www.heathrowairport.com).

👉 Pentru deplasarea în Marea Britanie, cel mai rapid mijloc de transport este avionul.

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

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

## **E. Asigurări sociale și asigurări:**

### 1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

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

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

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

### **Clasa 1 de contribuții sociale**

O parte din câștigurile obținute de angajați sunt exceptate de la plata contribuțiilor sociale. Nivelul de la care sunt aplicabile cotele de contribuții sociale în anul fiscal 2013 – 2014 este de 149 GBP/săptămână (Pragul câștigurilor). Pentru câștigurile cuprinse între Limita inferioară a câștigurilor (în prezent 109 GBP/săptămână) și Pragul câștigurilor (149 GBP/săptămână) nu sunt percepute contribuții sociale, însă sunt asimilate câștigurilor pentru care au fost plătite contribuții sociale.

Angajații plătesc contribuții sociale în procent de 12% pentru câștigurile brute cuprinse între Pragul câștigurilor (149 GBP/săptămână) și Limita superioară a câștigurilor (797 GBP/săptămână) și în procent de 2% pentru câștigurile care depășesc Limita superioară a câștigurilor. Angajatorii plătesc contribuții sociale în procent de 13,8% pentru toate câștigurile care depășesc Pragul câștigurilor.

### **Clasa 2 de contribuții sociale**

Lucrătorii pe cont propriu plătesc o contribuție fixă de 2,70 GBP/săptămână dacă veniturile pe care le obțin depășesc 5,725 GBP în anul fiscal 2013-2014. Cei care au venituri sub acest nivel pot solicita HMRC un certificat de exceptare de la plata contribuțiilor sociale. Contribuțiile pot fi plătite lunar prin debitarea directă a contului persoanei asigurate sau trimestrial, prin orice alte mijloace de plată, în conturile HMRC. Pentru un interval de 12 luni contribuțiile sunt de aproximativ 129,60 GBP.

### **Clasa 3 de contribuții sociale**

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

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

Contribuțiile plătite în cadrul acestei Clase sunt de 13,55 GBP/săptămână. Contribuțiile pot fi plătite lunar prin debitarea directă a contului persoanei asigurate sau trimestrial, prin orice alte mijloace de plată, în conturile HMRC. Pentru un interval de 12 luni contribuțiile sunt de aproximativ 650,4 GBP.

#### **Clasa 4 de contribuții sociale**

Lucrătorii pe cont propriu care în anul fiscal 2013-2014 au obținut profituri cuprinse între 7.755 – 41.450 GBP, plătesc contribuții sociale în procent de 9% aplicat asupra acestor profituri. Pentru sumele care depășesc 43.875 GBP se plătesc contribuții sociale în procent de 2%.

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

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

🖥 Site web : [www.gov.uk/national-insurance/overview](http://www.gov.uk/national-insurance/overview).

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



## **Documente importante privind evidența contribuțiilor sociale**

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

### **Formularul P60**

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

### **Formularul P45**

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

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

Pentru informații suplimentare referitoare la formularele susmenționate puteți accesa pagina web a Autorității fiscale HM Revenue&Customs din Marea Britanie:

 Site web : <http://www.hmrc.gov.uk/working/forms/payee-forms.htm>.

## **2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?**


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

**Contribution based Jobseeker's Allowance** (alocația pentru șomaj bazată pe contribuții): este principala indemnizație acordată în Marea Britanie persoanelor care se află în căutarea unui loc de muncă. Solicitanții trebuie să îndeplinească următoarele condițiile de eligibilitate pentru Alocăția pentru șomaj:

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

Alocația pentru șomaj se acordă pentru cel mult 182 de zile. Nivelul maxim săptămânal este de 56,80 lire sterline pentru persoanele cu vârste sub 25 de ani și de 71,70 lire sterline pentru cei cu vârsta de 25 de ani sau peste. Pentru stabilirea dreptului la alocația pentru șomaj autoritățile britanice vor lua în considerare, atât cât este necesar, perioadele de asigurare, încadrare în muncă sau de rezidență realizate în temeiul legislației române sau a oricărui alt stat membru, ca și cum ar fi fost realizate în temeiul legislației britanice.

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

 Pentru verificarea condițiilor de eligibilitate pentru acordarea indemnizației de șomaj bazată pe venituri, solicitanții trebuie să se prezinte la **un interviu** la sediul serviciului

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

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

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

🌐 Site web : [www.gov.uk/jobseekers-allowance/how-to-claim](http://www.gov.uk/jobseekers-allowance/how-to-claim).

👉 În cazul alocației pentru șomaj bazată pe nivelul veniturilor, solicitanții trebuie să facă dovada că dețin reședința obișnuită în Marea Britanie. Totodată, conform prevederilor legislative intrate în vigoare la 1 ianuarie 2014, cetățenii europeni nou sosiți în Marea Britanie și care dețin statutul de persoană în căutarea unui loc de muncă pot aplica pentru indemnizația de șomaj după trei luni de ședere în Marea Britanie.

### 3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?

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

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

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

#### ➤ **Alocațiile familiale**

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

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

🌐 Site web : [www.gov.uk/browse/benefits/families](http://www.gov.uk/browse/benefits/families).

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

**Statutory Maternity Pay** (Plata pentru maternitate): este necesară îndeplinirea cumulativă a două criterii: criteriul angajării continue și criteriul veniturilor.

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

*Criteriul veniturilor* presupune ca persoana care solicită SMP să fi obținut un venit mediu care să fie relevant din punct de vedere al Asigurărilor Naționale (£109 pe săptămână).

Durata pentru care se acordă SMP diferă în funcție de data previzionată a nașterii copilului. Pentru copii născuți după 1 aprilie 2007, SMP este plătită timp de 39 de săptămâni.

Pentru primele 6 săptămâni SMP reprezintă 90% din veniturile medii săptămânale ale solicitantului, restul de 33 de săptămâni SMP este plătită la nivelul standard sau la un nivel reprezentând 90% din veniturile medii săptămânale, oricare dintre acestea este mai scăzut. Nivelul standard este de £136.78.

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

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

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

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

Criteriile impuse pentru acordarea MA sunt:

- Criteriul angajării / activității desfășurate pe cont propriu: Pentru a îndeplini acest criteriu, persoana care solicită MA trebuie să fi desfășurat activitate în calitate de

angajat sau de lucrător independent timp de cel puțin 26 de săptămâni în timpul perioadei de referință (66 săptămâni).

- Criteriul veniturilor: Pentru a primi MA, venitul mediu calculat pe o perioadă de 13 săptămâni trebuie să fie cel puțin £30 pe săptămână.

MA este plătită timp de 39 de săptămâni iar nivelul depinde de nivelul veniturilor solicitantului, fiind de £136,78 pe săptămână, sau de 90% din nivelul mediu al veniturilor săptămânale.

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

Cererile pentru Alocația pentru Maternitate pot fi depuse la Jobcentre Plus (telefon 0800 055 6688) începând cu cea de a 27-a săptămână de sarcină, prin completarea formularului MA1 la care se atașează certificatul medical care atestă perioada în care urmează să se nască copilul.

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

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

#### ➤ **Alocația de creștere a copilului**

##### **Child Benefit (alocația pentru copil)**

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

Pentru a fi eligibil pentru alocația pentru copii, aplicantul:

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

În prezent, nivelul alocației nu este afectat de venituri sau economiile persoanelor care au îi au în grijă. Nivelul alocației pentru copii este de 20,30 lire sterline pe săptămână pentru primul copil și de 13,40 lire sterline pe săptămână pentru fiecare din următorii copii în parte.

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

📄 Site web : [www.gov.uk/child-benefit/overview](http://www.gov.uk/child-benefit/overview).

### **Child Tax Credit (creditul fiscal pentru copii)**

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

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

☎ Tel: 0345 300 3900, luni-vineri, 8am-6pm

📄 Site web : [www.gov.uk/child-tax-credit/overview](http://www.gov.uk/child-tax-credit/overview).

👉 În cazul celor două tipuri de prestații bazate pe nivelul veniturilor (alocația pentru copii și creditul fiscal pentru copii), solicitanții trebuie să facă dovada că dețin un drept de ședere în Marea Britanie, conform unui test („right to reside”). Pentru informații suplimentare privind acest test, vă recomandăm să consultați informațiile publicate de autoritatea fiscală HM Revenue and Customs:

📄 Site web : [www.hmrc.gov.uk/childbenefit/start/who-qualifies/new-arrivals-uk.htm#4](http://www.hmrc.gov.uk/childbenefit/start/who-qualifies/new-arrivals-uk.htm#4).

## 5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?

### ➤ **Pensia pentru limită de vârstă**

**Pensia de bază de stat (Basic State Pension)** este o plată a Guvernului la împlinirea vârstei standard de pensionare (între 61 și 68 ani, în funcție de data nașterii). Pensia de stat este de tip contributiv, iar quantumul maxim pe care îl puteți primi este £ 110.15 pe săptămână.

Pentru a beneficia de pensia de stat, cel puțin 1 din următoarele criterii trebuie să se aplice:

- Ați plătit contribuții de asigurări sociale;
- Ați primit prestații sociale, de șomaj, boală;
- Contribuțiile sociale ale soțului sau partenerului civil vă asigură și pe dumneavoastră;

-Ați plătit contribuții sociale voluntare.

Pentru a obține pensia de stat, perioada contributivă trebuie să fie de minim 30 de ani.

Dacă stagiul este mai mic de 30 ani, cuantumul săptămânal al pensiei se va diminua.

Cererea pentru pensia de stat poate fi transmisă online sau depusă la Biroul local de Pensii. Informații suplimentare puteți consulta prin accesarea paginii web a Guvernului:

📄 Site web : [www.gov.uk/state-pension/overview](http://www.gov.uk/state-pension/overview).

**Pensia suplimentară de stat (Additional state pension)** reprezintă pensia pe care o puteți primi în completarea pensiei de bază, în funcție de contribuțiile sociale plătite. Cuantumul acordat nu este fix, ci depinde de nivelul veniturilor și al contribuțiilor. Dacă sunteți eligibil pentru acest tip de pensie, nu trebuie să parcurgeți formalități suplimentare deoarece veți primi pensia în același timp cu pensia de bază. Pentru informații suplimentare, vă recomandăm să consultați pagina web a Guvernului:

📄 Site web : [www.gov.uk/additional-state-pension/overview](http://www.gov.uk/additional-state-pension/overview).

➤ **Incapacitatea de muncă:**

**Employment and Support Allowance - ESA (Alocatia pentru Asistență și Angajare):** se acordă persoanelor care nu pot desfășura o activitate profesională ca urmare a unei dizabilități sau boli. Alocația se acordă până la data la care beneficiarii ating vârsta standard de pensionare, moment în care pot solicita pensia de stat de bază. **ESA conține două componente, una contributivă și una bazată pe nivelul veniturilor** și se acordă prin Jobcentre Plus (serviciul public de ocupare) persoanelor care se află într-una din următoarele situații:

- le-a expirat perioada pentru care pot obține Indemnizația legală pentru motive de boală (SSP);
- sunt lucrători pe cont propriu sau persoane aflate în căutarea unui loc de muncă;
- au primit Indemnizația legală pentru maternitate (Statutory Maternity Pay - SMP) dar nu s-au putut reîntoarce la locul de muncă din cauza unei boli sau a unui handicap care le-a afectat capacitatea de muncă;
- se află sub vârsta legală de pensionare;

**și care**

- au o boală sau un handicap care le afectează capacitatea de muncă cel puțin patru zile consecutiv (incluzând zilele libere de la sfârșitul săptămânii și sărbătorile legale) sau
- primesc tratament medical specializat.

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

📄 Site web : [www.gov.uk/employment-support-allowance/overview](http://www.gov.uk/employment-support-allowance/overview).

**Plata pentru o viață personală independentă (Personal Independence Payment)** se acordă persoanelor între 16-64 ani care s-au confruntat cu următoarele dificultăți în ultimele 3 luni și se așteaptă să continue pentru încă 9 luni: handicapul afectează în mod semnificativ capacitatea persoanelor de a se îngriji însele sau de a se deplasa în mod independent.

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

- să aibă o ședere obișnuită în Marea Britanie;
- să se afle în Marea Britanie la data la care solicită prestația;
- să fi locuit în Marea Britanie cel puțin 2 ani din ultimii 3 ani;
- să nu fie supuși unor restricții potrivit legislației din domeniul imigrației.

PIP are două componente:

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

Nivelul PIP diferă în funcție de tipul dizabilității și de modul în care acesta afectează capacitatea persoanelor de a avea o viață independentă.

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

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

📄 Site web : [www.gov.uk/pip/how-to-claim](http://www.gov.uk/pip/how-to-claim).



➤ **Pensia de văduv/văduvă**

**Alocația de văduv (Widowed Parent Allowance)** se acordă persoanei văduve, sub vârsta standard de pensionare, care are în îngrijire un copil. Cuantumul alocației depinde de contribuțiile sociale plătite de partener, nivelul maxim fiind de 108.30 GBP pe săptămână.

Pentru informații suplimentare privind dreptul la alocația de văduv, puteți contacta serviciul ajutoarelor în caz de deces din cadrul Jobcentre Plus:

☎ Tel: 0845 606 0265, luni-vineri, 8am-6pm

📄 Site web : [www.gov.uk/widowed-parents-allowance/overview](http://www.gov.uk/widowed-parents-allowance/overview).

**Ajutorul de deces (Bereavement Allowance)** reprezintă o sumă fixă plătită persoanelor aflate sub vârsta de pensionare la data decesului soțului/ soției. Pentru informații suplimentare privind dreptul la ajutorul de deces, puteți contacta serviciul ajutoarelor în caz de deces din cadrul Jobcentre Plus:

☎ Tel: 0845 606 0265, luni-vineri, 8am-6pm

📄 Site web : [www.gov.uk/bereavement-allowance/overview](http://www.gov.uk/bereavement-allowance/overview).

6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?

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

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

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

În aplicarea prevederilor noilor regulamente europene, până la sfârșitul anului 2014 se acceptă transmiterea informației atât prin intermediul vechilor formulare (E-urile) cât și al celor două noi tipuri de formulare europene:

- **documente portabile**, care circulă în relația instituție – client – instituție.
- **SED-uri**/documente electronice structurate, care circulă de la instituție la instituție. Acestea vor fi utilizate în cadrul schimbului electronic de date între instituțiile competente din două sau mai multe state membre, care va fi obligatoriu începând cu data de 1 ianuarie 2013, dar vor circula pe suport de hâtie până când schimbul electronic va deveni funcțional la nivelul instituțiilor implicate.

Conform deciziei Comisiei Administrative pentru Securitatea Socială a Lucrătorilor Migranți, pe perioada de tranziție la schimbul electronic de date și informații, respectiv până la data de 30.04.2013, instituțiile competente ale statelor membre ale căror aplicații IT naționale nu sunt încă adaptate pentru generarea documentelor mai sus menționate pot folosi inclusiv formularele de tip E în aplicarea noilor Regulamente. În ceea ce privește prestațiile de șomaj, se pot folosi în continuare formularele E 301 și E 302.

### **Documente portabile**

#### **Semnificația documentului portabil A1:**

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

#### **Documente portabile "U":**

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

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

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

### **SED-uri**

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

### 7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

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

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

📄 Site web : [www.cnas.ro](http://www.cnas.ro).

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

📄 Site web : [www.ehic.org.uk/Internet/startApplication.do](http://www.ehic.org.uk/Internet/startApplication.do)

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

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

#### **1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România**

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

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

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

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

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

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

- pentru a obține NINo în calitate de **persoană în căutarea unui loc de muncă** (Jobseeker), cetățenii români trebuie să prezinte dovezi cu locurile de muncă la care au aplicat;

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

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

☎ Tel: 0845 600 0643, luni-vineri, 8am-6pm

📄 Site web : [www.gov.uk/apply-national-insurance-number](http://www.gov.uk/apply-national-insurance-number).

Informații suplimentare privind procesul de alocare a Numărului Național de Asigurare în Marea Britanie pot fi consultate prin accesarea ghidului informativ elaborat de Departamentul pentru Muncă și Pensii :

📄 Site web : <https://www.gov.uk/government/publications/secure-national-insurance-number-allocation-process-staff-guide>.

Referitor la obligațiile fiscale, **dacă intrați pe piața britanică a muncii în calitate de angajat**, angajatorul vă va reține din salariu impozitul pe venit și contribuțiile de asigurări sociale, care vor fi virate autorității fiscale HM Revenue & Customs. Dacă vă angajați pentru prima dată în Marea Britanie, va trebui să completați **formularul „P46 angajat fără P45”**, informațiile furnizate fiind foarte importante pentru stabilirea taxelor pe care urmează să le plătiți. Pentru informații suplimentare privind obligațiile fiscale în Marea Britanie, puteți contacta autoritatea cu atribuții în acest domeniu, HM Revenue & Customs:

📄 Site web : [www.hmrc.gov.uk/migrantworkers/working.htm](http://www.hmrc.gov.uk/migrantworkers/working.htm)

☎ Taxes Helpline: 0300 200 3300.

În cazul cetățenilor români care lucrează în domeniul construcțiilor, este necesară susținerea testului de siguranță la locul de muncă în cadrul Programului pentru Certificarea Competențelor în Construcții (Construction Skills Certification Scheme - CSCS):

📄 Site web : <http://www.cscs.uk.com/health-and-safety-test>.

## 2. Detașarea

Prevederile Directivei 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul furnizării de servicii se aplică în măsura în care întreprinderi cu sediul pe teritoriul unui stat membru iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

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

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

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

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

Acest statut poate fi atestat de următoarele tipuri de documente:

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

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

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

📄 Site web : [www.gov.uk](http://www.gov.uk).

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

📄 Site web : [www.ukba.homeoffice.gov.uk/eucitizens](http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/eucitizens).

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

📄 Site web : [www.dwp.gov.uk](http://www.dwp.gov.uk).

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

📄 Site web : [www.hmrc.gov.uk](http://www.hmrc.gov.uk).

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

☎ Tel: 02079378125

📄 Site web : [www.londra.mae.ro](http://www.londra.mae.ro); [londra.social@mae.ro](mailto:londra.social@mae.ro).