

**Ministerul Muncii și Solidarității  
Sociale**



**Ambasada României în Republica Italiană  
Biroul atașărilor pe probleme de muncă și sociale**

# **GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN REPUBLICA MALTA**

## **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 Maltei?

#### **C. Condiții de muncă:**

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

#### **D. Condiții de viață:**

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

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

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?
2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?

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

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

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

# Republica Malta

## I Informații privind piața forței de muncă din Malta

### 1. Unde se găsesc posturi vacante?

Identificarea unui loc de muncă în Malta se poate realiza prin contactarea EURES Malta. Serviciul pentru ocupare european EURES aduce laolaltă reprezentanți ai Comisiei Europene și serviciile publice de ocupare din statele Uniunii Europene, Spațiul Economic European (SEE) și Elveția, împreună cu alte autorități regionale și organisme naționale care au vocația de a acorda consiliere în ocupare, precum organizațiile angajatorilor și autoritățile regionale.

Scopul EURES este de a facilita mobilitatea în Europa și de a asista deopotrivă persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatorii.

Echipa EURES Malta discută on-line cu solicitanții de locuri de muncă în fiecare zi de vineri. Pentru a avea mai multe detalii, puteți accesa acest link: [click this link](#)

Pentru detalii complementare legate de persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă puteți accesa următorul link: [jobseeker](#)

Pentru detalii complementare legate de angajatori puteți accesa următorul link: [employer](#)

Coordonatele EURES MALTA  
Jobsplus Training Centre  
Hal Far Road  
Hal Far BBG 3000  
Telefon: +356 2220 1662/3  
E-mail: eures.jobsplus@gov.mt

## II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Maltei

### A. Găsirea unui loc de muncă:

#### 1. Cum se caută un loc de muncă?

Pentru identificarea unui loc de muncă în Malta puteți contacta:

#### **În România:**

#### **Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)**

Coordonatele ANOFM sunt: strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București, telefon/fax: 004021.303.98.31, site web: <http://www.anofm.ro>. ANOFM oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, EURES: <https://www.anofm.ro/eures/>

**Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Munca (ANOFM)** este parte a rețelei europene EURES de la data aderării României la Uniunea Europeană, contribuind la

realizarea obiectivului general al rețelei, acela de a facilita libera circulație a lucrătorilor în interiorul UE și în Elveția, Norvegia, Islanda și Liechtenstein.

**Atenție!** Dacă decideți să apelați la o societate comercială ce are ca și 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 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 plasare a forței de muncă** trebuie să fie o societate românească ce are drept activitate principală selecția și plasarea forței de muncă în străinătate. Acesta trebuie 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 plasare 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 Malta:**

Aveți posibilitatea de a contacta serviciul public de ocupare Maltez, Jobsplus, ale cărei coordonate sunt:

**Adresa:** Birzebbuga Road

Hal Far BBG 3000

Malta

Telefon: [153 +356 21255153](tel:+35621255153)

E-mail: [jobsplus@gov.mt](mailto:jobsplus@gov.mt)

Link: <https://jobsplus.gov.mt/>

Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă care au ajuns în Malta se pot înregistra la serviciul public de ocupare maltez, Jobsplus, prin intermediul site-ului sau la unul dintre centrele locale de locuri de muncă. Jobsplus găzduiește și serviciile EURES. Există, de asemenea, o facilitare de căutare a CV-urilor pe care angajatorii o pot folosi pentru a căuta persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Atunci când o persoană se înregistrează la Jobsplus în calitate de persoană aflată în căutarea unui loc de muncă, i se oferă asistență personalizată și consiliere în angajare.

Link-uri utile:

Jobsplus	<a href="http://www.jobsplus.gov.mt">www.jobsplus.gov.mt</a>
EURES	<a href="http://www.eures.europa.eu">www.eures.europa.eu</a>
EURES Malta	<a href="http://www.euresmalta.com">www.euresmalta.com</a>

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

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

De asemenea, aveți posibilitatea de a crea propriul CV, accesând următorul link: <https://europa.eu/europass/en/create-europass-cv>

De regulă CV-ul nu este mai lung de două pagini și trebuie să includă următoarele elemente: detalii personale, educație, cunoștințe de limbi străine, abilități de calculator, abilități speciale, experiență profesională și informații despre hobby-uri, etc.

**Procesul de selecție:** este necesară pregătirea unei scrisori de intenție, a unui CV, precum și a copiilor diplomelor și ale certificatelor, precum și eventuale referințe. Este posibil să se solicite să prezentați un certificat medical eliberat de un medic recunoscut, din care să rezulte că îndepliniți standardele solicitate și sunteți apt pentru desfășurarea respectivei activități.

## **B. Mutarea pe teritoriul Maltei:**

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

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

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

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

➤ **Libera circulație a capitalurilor** - constituie baza de integrare a piețelor financiare europene. Cetățenii statelor membre UE pot gestiona și investi banii în orice alt stat membru UE. Persoanele fizice pot efectua un număr ridicat de operațiuni financiare în cadrul UE, fără restricții majore, astfel: pot să deschidă ușor un cont bancar, pot să cumpere acțiuni, pot să-și investească banii sau să achiziționeze proprietăți într-un alt stat membru. Anumite **excepții** de la acest principiu se aplică și sunt în principal legate de impozitare, politicile publice, spălarea de bani și sancțiunile financiare convenite în cadrul Politicii Comune Externe și de Securitate a UE.

Liberalizarea piețelor de capital a marcat un punct crucial în procesul de integrare economică și monetară în UE. A fost primul pas către înființarea Uniunii Economice și Monetare Europene (UEM) și a monedei euro.

## **2. Cum se poate obține o locuință în Malta?**

Dacă doriți să închiriați sau să cumpărați o locuință vă puteți adresa unei agenții imobiliare sau puteți consulta ziarele locale. Oferta de locuințe și prețurile variază de la o localitate la alta. De regulă, chiria se plătește o lună în avans. Proprietarul poate solicita depunerea unei garanții de până la 3 chirii.

Cetățenii europeni au dreptul de a cumpăra prima locuință, fără să fie necesară obținerea unui permis. Cetățenii comunitari care locuiesc în Malta de cel puțin 5 ani au dreptul să cumpere inclusiv o a doua proprietate, fără să fie necesară obținerea vreunui permis. Cei care locuiesc de mai puțin de 5 ani în Malta, trebuie să obțină în prealabil o autorizație. Instituția competentă aparține de Ministerul de Finanțe: *The Capital Transfer Duty Department* din cadrul *Inland Revenue Divisione*.

### **Date de contact utile:**

*Inland Revenue Divisione*

*Malta: Block 4, Vincenzo Dimech Street, Floriana*

*Gozo: Enrico Mizzi Street, Victoria*

*Call Centre - 2296 2296*

*www.ird.gov.mt*

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

Părinții pot opta să își înscrie copiii la școlile de stat /private /la cele care aparțin cultelor religioase.

Sistemul educațional este împărțit în 3 sectoare principale: învățământul primar (vârstele 5 - 11 ani), învățământul secundar (11 – 16 ani) și învățământul „terțiar”(după 16 ani). Școlarizarea începe la vârsta de 5 ani și este obligatorie până la împlinirea vârstei de 16 ani.

Puteți consulta lista cu grădinițele și școlile din Malta, accesând site-ul Ministerului Educației: [www.education.gov.mt](http://www.education.gov.mt)

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

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

Începând cu data de 19 ianuarie 2013, toate permisele de conducere eliberate de țările UE au același aspect. Licențele sunt imprimate pe un suport de plastic care are dimensiunea și forma unui card de credit.

Trebuie să solicitați o licență în țara în care locuiți de obicei sau în mod regulat. Ca regulă generală, este țara în care locuiți cel puțin 185 de zile în fiecare an calendaristic din motive personale sau profesionale.

Dacă aveți legături personale/de muncă în 2 sau mai multe țări UE, locul de reședință obișnuit este locul în care aveți legături personale, atâta timp cât vă întoarceți în mod regulat. Nu trebuie să îndepliniți această ultimă condiție dacă locuiți într-o țară din UE pentru a îndeplini sarcini de serviciu pe o perioadă determinată de timp.

Dacă vă mutați într-o altă țară din UE pentru a urma o facultate sau o universitate, locul de reședință obișnuit nu se schimbă. Cu toate acestea, se poate solicita un permis de conducere în țara gazdă dacă poți dovedi că studiezi acolo de cel puțin 6 luni.

##### **➤ Înmatricularea automobilului în Malta**

Dacă vă transferați într-un alt Stat Membru UE/SEE pentru o perioadă mai mică de 6 luni, nu sunteți obligat să vă înmatriculați mașina și nici să plătiți taxele în țara gazdă. Mașina va rămâne înmatriculată în țara de rezidență. Dacă șederea depășește 6 luni, este necesar să vă înmatriculați mașina în noul stat de rezidență și să plătiți taxa locală aferentă. Pentru înmatriculare, proprietarul trebuie să prezinte următoarele documente: certificat de conformitate (“certificate of conformity”); asigurarea (“insurance cover”); certificatul de proprietate (“proof of ownership”); documentul care atestă plata TVA-ului (“proof of VAT payment”); certificatul privind efectuarea controlului tehnic (“proof of roadworthiness”); documente care atestă plata taxei de înmatriculare și de circulație (“proof of roadworthiness”).

Pentru mai multe informații puteți contacta: **Transport Malta, Land Transport Directorate**, *Sa Maison Road, Floriana FRN1612, Malta*, Tel.: +356 2556 0000, E-mail: [info.tm@transport.gov.mt](mailto:info.tm@transport.gov.mt)

[Alt link de utilitate:](#)

[https://europa.eu/youreurope/citizens/vehicles/registration/registration-abroad/index\\_en.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/vehicles/registration/registration-abroad/index_en.htm)

##### **➤ Asigurarea mașinii**

Vă puteți asigura mașina în alt stat membru al UE/SEE apelând la serviciile unei companii de asigurări care are o filială în țara gazdă sau este autorizată să încheie asigurări în statul respectiv. Este important să verificați la propriul asigurator dacă polița actuală este valabilă

pe teritoriul statului în care vă mutați. Este posibil ca societățile de asigurare din alt stat UE/SEE să nu țină cont de atestatul de risc, întrucât nu au această obligație.

Cetățenii UE își pot asigura mașina în orice țară din UE, atâta timp cât compania de asigurări aleasă este autorizată de autoritatea națională gazdă pentru a emite polițele de asigurare. O societate cu sediul într-un alt Stat Membru are dreptul de a vinde o poliță de răspundere civilă obligatorie numai dacă sunt îndeplinite anumite condiții. Asigurarea va fi valabilă în întreaga Uniune, indiferent unde are loc accidentul.

#### ➤ **Plata taxelor**

Dacă o persoană dorește să cumpere o mașină într-o țară din UE/SEE și să o înmatriculeze în alt stat, trebuie să plătească TVA-ul doar în țara de destinație. Pentru mai multe informații despre regulile care se aplică atunci când un vehicul este achiziționat într-un stat membru al UE și este destinat să fie înmatriculat într-un alt stat membru al UE sunt disponibile pe acest link: [https://europa.eu/youreurope/citizens/vehicles/registration/taxes-abroad/index\\_en.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/vehicles/registration/taxes-abroad/index_en.htm).

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

#### **Procedurile de înregistrare**

Aveți dreptul la liberă circulație în orice alt stat membru al Uniunii Europene (inclusiv Malta), doar cu cartea de identitate sau cu pașaportul în termen de valabilitate.

În privința dreptului de ședere, puteți rămâne în Malta până la 3 luni, având în posesie doar cartea de identitate sau pașaportul în termen de valabilitate, fără alte condiții.

Puteți rămâne în Malta peste 3 luni dacă:

- sunteți salariat sau lucrător autonom;
- dispuneți de resurse suficiente, atât pentru dumneavoastră, cât și pentru membrii familiei, astfel încât să nu deveniți o povară pentru sistemul de asistență socială maltez și dețineți o asigurare medicală;
- studiați sau vă perfecționați profesional, cu condiția de a dovedi mijloace de subzistență, atât pentru dumneavoastră, cât și pentru membrii familiei și să dețineți o asigurare medicală;
- sunteți membru de familie (soț/soție, copil/nepot sub 21 de ani, părinte/ bunic al unui cetățean comunitar cu drept de ședere în Malta<sup>1</sup>, aflat în întreținerea acestuia.

Aveți următoarele obligații:

- Să respectați legile și reglementările interne ale statului gazdă;
- În cazul unei șederi care depășește 90 de zile (3 luni), sunteți obligați să vă înscrieți la Departamentul de Afaceri pentru Cetățenie și Expatriați (*Department for Citizenship and Expatriate Affairs*).

După o ședere continuă de 5 ani, aveți dreptul să solicitați recunoașterea dreptului de ședere permanentă (e necesar să nu fi părăsit teritoriul Maltei pentru mai mult de 6 luni, cu excepția unor situații deosebite).

---

<sup>1</sup> Cu excepția studenților

Toți cetățenii UE au dreptul de a locui în Malta pe baza libertății de circulație și a dreptului de ședere. Acest drept este aplicabil persoanelor care lucrează în Malta, precum și celor care nu lucrează, dar care au resurse financiare suficiente și nu solicită sprijin social din fonduri publice.

Cetățenii UE nu au nevoie de viză pentru a intra în Malta. Împreună cu membrii de familie care îi însoțesc, aceștia nu sunt obligați să solicite un document de ședere pe o perioadă de 3 luni de la sosirea lor în Malta. Cetățenii europeni sunt obligați să aibă în posesia lor un act de identitate în termen de valabilitate (pașaport sau carte de identitate).

Link de interes:

Identity Malta - Expatriates Unit <https://identitymalta.com/unit/expatriates-unit/>

### **Permisul de sedere**

Legea privind imigrația (Capitolul 217 din Legile Maltei) este instrumentul juridic care reglementează imigrația în Malta. Dacă un cetățean european dorește să rămână în Malta mai mult de 3 luni, trebuie să își exercite drepturile legale (să studieze, să lucreze sau să aibă mijloace suficiente pentru a trăi) și să solicite un document de ședere. Persoanele care doresc să rămână în Malta mai mult de 3 luni trebuie să își înregistreze reședința la Expatriates Unit within Identity Malta. Astfel de solicitări sunt în mod normal acceptate, dacă persoana îndreptățită face dovada că lucrează sau este autonomă. Actul de ședere este eliberat cetățenilor europeni precum și membrilor familiei acestora.

### **Date de contact utile:**

*Department for Citizenship and Expatriate Affairs*

*3, Castille Place*

*Valletta VLT2000*

*Telephone: 22001830, 22001800 / 21250569-73*

*Fax: 21237513*

*E-mail: [citizenship@gov.mt](mailto:citizenship@gov.mt)*

*[http://www.servicecharters.gov.mt/depts/citizenship/index\\_e.asp](http://www.servicecharters.gov.mt/depts/citizenship/index_e.asp)*

*Alte demersuri importante:*

- **Obținerea numărului de securitate socială (Social security number)**, date de contact utile: <https://secure3.gov.mt/socialpolicy/SocProt/default.aspx>; email: [iru.dss@gov.mt](mailto:iru.dss@gov.mt)
- **Deschiderea unui cont bancar.**

### **6. Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Maltei?**

- Înainte de sosirea în Malta, asigurați-vă că dețineți următoarele documente:
- Pașaport sau document de identitate valabil UE/SEE; alte documente personale pot fi în posesia Dumneavoastră, 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 sau altă dovadă a asigurării de sănătate;

- Formularele U1 sau U2 în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca și salariat în România atunci când este necesar și/sau U2/U3/E303, dacă doriți să transferați dreptul de a beneficia de prestații de șomaj în Malta;
- 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;
- Calificările copiilor și foaia matricolă/ de frecvență școlară;
- Dacă utilizați un telefon mobil, asigurați-vă că ați aranjat serviciul de apeluri internaționale (roaming).
  
- Totodată, este necesar să vă asigurați că:
  - Aveți un loc de cazare (chiar și temporară) în Malta;
  - Aveți suficiente fonduri pentru acoperirea costurilor primeilor luni de ședere;
  - Aveți asigurare medicală corespunzătoare;
  - Informații autoritățile din statul de origine privind șederea pe teritoriul Maltei.

După ce sosiți în Malta (după ce s-a identificat un loc de muncă)

- Înregistrați-vă pentru un număr de securitate socială imediat ce a fost identificat un loc de muncă ([www.socialsecurity.gov.mt](http://www.socialsecurity.gov.mt));
- Asigurați-vă că angajatorul completează și trimite formularul de începere a locurilor de muncă către Jobsplus pentru a vă înregistra angajarea, conform prevederilor legale. De îndată ce formularul a fost procesat, ar trebui să primiți o scrisoare de confirmare ([www.jobsplus.gov.mt](http://www.jobsplus.gov.mt));
- Înregistrați-vă la Unitatea pentru expatriați din cadrul Identity Malta ([www.identitymalta.com](http://www.identitymalta.com));
- Deschideți un cont bancar;
- Înregistrați-vă pentru obținerea unui National Insurance Number, imediat ce ați obținut un loc de muncă ([www.socialpolicy.gov.mt](http://www.socialpolicy.gov.mt));
- Este bine să deschideți un cont bancar;
- Dacă este cazul, înregistrați mașina deținută;
- Abonați-vă la servicii de gaze și electricitate, telefonie, radio și televiziune;
- Înscrieți-vă copiii în cadrul unei școli;
- Înscrieți-vă la Departamentul de Afaceri pentru Cetățenie și Expatriați (Department for Citizenship and Expatriate Affairs), dacă intenționați să stați în Malta mai mult de 3 luni.

După ce sosiți în Malta (dacă nu a fost identificat un loc de muncă)

- Dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă și solicitați exportul în Malta a prestației de șomaj obținute în România, trebuie să vă prezentați în termen de 7 zile la serviciul de ocupare din Malta, având în posesie formularul portabil U2 (obținut din România). De asemenea, trebuie să vă înregistrați imediat la Jobsplus, ca și persoană aflată în căutarea unui loc de muncă;
- Contactați biroul EURES din Malta prin intermediul site-ului [www.eures.com.mt](http://www.eures.com.mt) și consultați site-ul Jobsplus pentru a identifica un loc de muncă: [www.jobsplus.gov.mt](http://www.jobsplus.gov.mt)

sau <https://jobsplus.gov.mt/resources/forms>

## **C. Condiții de muncă:**

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

*Posibilitatea recunoașterii unei calificări sau competențe poate avea un rol vital în luarea deciziei de a lucra într-un alt stat UE. În consecință este necesar să se dezvolte un sistem european care să garanteze recunoașterea reciprocă a competențelor profesionale în diferite state membre. Numai un astfel de sistem va asigura că lipsa recunoașterii calificărilor profesionale nu va deveni un obstacol în calea mobilității lucrătorilor în cadrul UE.*

### **Principiile fundamentale pentru recunoașterea calificărilor profesionale în UE**

Ca și principiu de bază, orice cetățean UE trebuie să poată practica orice profesie în orice Stat Membru. Uneori, implementarea practică a acestui principiu este adesea îngreunată de cerințele naționale în ceea ce privește accesul pentru exercitarea unor anumite profesii în țara gazdă.

În scopul depășirii acestor diferențe, UE a stabilit un sistem de recunoaștere a calificărilor profesionale. În condițiile sistemului, a fost făcută o distincție între profesiile reglementate (profesii pentru care sunt cerute legal anumite calificări) și profesiile care nu sunt reglementate în țara gazdă.

Pașii către transparența calificărilor în Europa

Uniunea Europeană a făcut pași importanți către atingerea obiectivului de realizare a transparenței calificărilor în Europa.

Transparența diplomelor și a certificatelor: să se obțină printr-un mijloc unic și ușor accesibil, în urma unei cooperări instituționale în domeniul educației și formării profesionale, precum și a îmbinării tuturor instrumentelor necesare. Acesta include, de exemplu, CV-ul european sau Training-urile Europass.

Sistemele educaționale și de formare profesională prezintă diferențieri considerabile în Statele Membre. S-a identificat nevoia de a stabili reguli comune pentru garantarea recunoașterii competențelor.

Comisia Europeană a pus la dispoziția Statelor Membre o serie **de instrumente** în scopul asigurării unei mai bune transparențe și recunoașterii diplomelor, atât celor academice cât și celor profesionale.

#### **1. Centrele Naționale de Informare privind Recunoașterea Academică (NARIC)**

Rețeaua de Centre Naționale de Informare privind Recunoașterea Academică a fost înființată în anul 1984 la inițiativa Comisiei Europene. NARIC asigură consiliere pe probleme legate de recunoașterea perioadelor de studiu în afara granițelor. Situat atât în toate Statele Membre, cât și în statele din SEE, NARIC joacă un rol important în procesul de recunoaștere a calificărilor în UE.

**Coordonate de contact:**

Autoritatea pentru Învățământ Superior și Superior din Malta (MFHEA) / Centrul de Informare pentru Recunoașterea Calificărilor din Malta (MQRIC)

Malta Further and Higher Education Authority (MFHEA),

Head of Centre: Dr. Stefan Sant - Head MQRIC

Triq J Abela Scolaro

Hamrun

HMR 1304

MALTA

Telefon: +356 2598 1450

E-mail: [mqric@mfhea.mt](mailto:mqric@mfhea.mt)

Website: <https://mfhea.mt/academic-qualifications/>

### 3. *Sistemul european de acumulare și transfer al creditelor de studii (ECTS)*

*Sistemul european de acumulare și transfer al creditelor de studii vizează facilitarea recunoașterii perioadelor de studiu în alt Stat Membru. Introdus în 1989, funcționează prin descrierea programelor educaționale și atașarea creditelor disciplinelor aferente. ECTS completează cu succes programul Erasmus privind mobilitatea studenților care obțin rezultate foarte bune.*

### 4. *Europass*

Europass este un instrument de asigurare a transparenței abilităților profesionale. Este compus din 5 documente standard:

1. un CV (Curriculum Vitae);
2. o scrisoare de intenție;
3. certificate suplimentare,
4. diplome suplimentare,
5. un document Europass privind mobilitatea.

Sistemul Europass oferă mijloacele și informațiile necesare pentru gestionarea carierei pe tot parcursul vieții. În fiecare țară din UE și SEE, centrele Naționale Europass reprezintă punctele de informare principale asupra sistemului Europass.

Pentru informații suplimentare consultați: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/home>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Învățarea pe tot parcursul vieții este un proces care implică toate formele de educație - formală, informală și non-formală. Are menirea de a permite oamenilor să-și dezvolte și să mențină competențe-cheie pe tot parcursul vieții, precum și de a permite cetățenilor de a migra în mod liber între diferite locuri de muncă, regiuni și țări.

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

Vârsta minimă pentru angajare este de 16 ani.

Cele mai frecvente contracte de muncă sunt contractele cu normă întreagă pe perioadă nedeterminată, numite uneori contracte permanente. Cu toate acestea, contractele de muncă pe durată determinată, temporare, devin din ce în ce mai frecvente în Malta. Ultimele tendințe pe piața forței de muncă din Malta arată că contractele pe durată determinată devin din ce în ce mai frecvente atât la gradele superioare de conducere, cât și în rândul muncitorilor calificați.

Angajarea unui lucrător implică încheierea unui contract de muncă, tacită sau implicită, prin care angajatul își declară disponibilitatea de a lucra pentru angajator în schimbul unui salariu negociat. Angajatorul trebuie să transmită salariatului, în maxim 8 zile de la încheierea contractului, o declarație scrisă referitoare la condițiile de angajare.

Este posibil ca un angajator să ofere succesiv mai multe contracte pe durată determinată. Adoptarea deplină a directivelor europene implică faptul că după un anumit număr de ani (nu mai mult de 4 ani, în conformitate cu legislația malteză) contractul de muncă temporară trebuie să fie transformat într-un contract de muncă pe perioadă nedeterminată, rezultând încadrarea angajatului pe o perioadă nedeterminată.

O perioadă de probă poate fi convenită la începutul raportului de muncă. Perioada de probă este de 6 luni, dar poate fi mărită la 1 an pentru locurile de muncă de profil. O perioadă

mai scurtă poate fi convenită între părți. Pe parcursul primei luni a perioadei de probă oricare dintre părți poate rezilia contractul de muncă fără preaviz. Ulterior, în perioada de probă trebuie dat un preaviz de o săptămână.

În Malta, tendința de a angaja personal temporar de la agențiile specializate de ocupare a forței de muncă este în creștere. Aceste servicii sunt utilizate în domenii cu calificare redusă, dar sunt populare și în sectorul profesional. Agențiile de ocupare a forței de muncă pot percepe angajatorului cheltuieli pentru a acoperi impozitele, asigurările naționale, indemnizațiile și costurile forței de muncă.

Pentru angajații cu normă parțială cu program de timp variabil, numărul săptămânal de ore de muncă este numărul mediu săptămânal de ore de muncă repartizate pe perioade succesive de 13 săptămâni, începând cu data de 1 ianuarie a fiecărui an calendaristic.

Frecvența plății salariului variază în funcție de natura locului de muncă. Intervalul dintre plăți nu trebuie să fie mai mare de 4 săptămâni, potrivit legii. Salariul poate fi plătit în numerar, prin cec sau direct într-un cont bancar.

Perioada de probă este de 6 luni, însă poate fi micșorată cu acordul ambelor părți sau poate fi mărită în cazul ocupațiilor care necesită o înaltă calificare sau a funcțiilor de conducere.

Indiferent de tipul raportului de muncă avut, verificați cu atenție condițiile de angajare, pentru a înțelege care sunt drepturile și obligațiile.

#### **Date de contact utile:**

*Department for Industrial and Employment Relations*

*<https://dier.gov.mt/mt/Pages/default.aspx>*

*121, Melita Street,*

*Valletta - Malta*

*VLT 1121*

Telefon pentru Angajați 1575

Telefon pentru Angajatori 1576

E-mail: [info.dier@gov.mt](mailto:info.dier@gov.mt)

#### **4. Cum este reglementat contractul de muncă?**

Relațiile de muncă sunt reglementate prin Legea privind angajarea și relațiile industriale din 2002. Contractul de muncă este definit ca o “înțelegere, verbală sau scrisă, prin care o persoană se obligă să facă anumite servicii sau să desfășoare o anumită muncă pentru un angajator, în schimbul unui salariu.”

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

**Lucrătorii cu dizabilități:** drepturile persoanelor cu handicap sunt protejate prin Actul privind Egalitatea de Șanse din anul 2000 „The Equal Opportunities Act”. Astfel, este interzisă discriminarea lucrătorilor cu handicap. Comisia Națională pentru Persoanele cu Handicap („National Commission for Persons with Disability”: [www.knpd.org](http://www.knpd.org)) este instituția competentă pentru combaterea discriminării persoanelor cu handicap.

O organizație independentă, Comisia pentru Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (CRPD), lucrează pentru eliminarea discriminării împotriva persoanelor cu dizabilități. Aceasta oferă consiliere, informații și sprijin persoanelor cu dizabilități și familiilor acestora.

**Copiii și tinerii: „young workers”** au vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani. Beneficiază de reducerea programului normal de lucru. Nu trebuie să lucreze mai mult de 8 ore/zi, respectiv 40 ore/săptămână. Potrivit prevederilor legislației malteze, niciun adolescent nu poate lucra pe timp de noapte (între 22 p.m. și 6 a.m.).

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

Pentru demararea unei activități autonome în Malta este necesar să se parcurgă următorii pași:

- Înregistrarea la Departamentul de Securitate Socială pentru a obține un număr de securitate socială. Acest proces se poate face online sau în prezență fizică la sediul acestora;
- Înregistrați-vă la Jobsplus trimițând formularul de recrutare atât pentru angajator, cât și pentru angajați. Aceste formulare pot fi obținute de la birourile Jobsplus sau pot fi descărcate de pe site-ul Jobsplus;
- Înregistrați-vă la Departamentul de Impozite Interne ca și lucrător independent prin deplasarea la sediu sau pe suportul electronic;
- Înregistrați-vă la Departamentul de Taxe pe Valoare Adăugată în prezență fizică sau prin intermediul site-ului;
- Solicitați la Departamentul pentru Comerț o licență de tranzacționare. Dacă afacerea implică import sau export, este necesară și o licență de import sau export.

Este posibil să fie necesare demersuri suplimentare inclusiv la *Malta Environment and Planning Authority* (pentru obținerea unor permise pentru proiectare și dezvoltare) și la *Malta Enterprise* (specializată în atragerea investițiilor străine și sprijinirea firmelor în Malta). Elemente suplimentare se pot obține în cadrul link-ului: <https://businessfirst.com.mt/en>

### ***Date de contact utile:***

#### ***Employment & Training Corporation (ETC) Head Office***

*Hal Far BBG3000,*

*Malta*

*Tel.: 21 654 940*

*E-mail: [etc@gov.mt](mailto:etc@gov.mt)*

*ETC Gozo Office*

*Imġarr Rd, Xewkija, Gozo*

*Tel.: 21 561 513 / 21 562 529; Fax: 21 560 697*

#### ***ETC Job Centres***

*Zachary Street, Valletta*

*St Anne Street, Mosta*

*Access Complex, St Edward Street, Vittoriosa*

*Local Council, Tumas Fenech Street, Birkirkara  
Access Complex, Frejgatina Street, Qawra  
St Francis Square, Victoria (Gozo)*

***Inland Revenue Customer Care Section***

*Block 4*

*Inland Revenue Department*

*Floriana*

*Tel.: 22962296, 22962485/6/78, 22942494; Fax: 21441188*

***VAT Department Malta Office***

*16, Centre Point Building*

*Triq ta' Paris*

*Birkirkara CMR 02*

*Tel.: 21499330-4/6, Customer Helpline: 80074404*

*[www.vat.gov.mt](http://www.vat.gov.mt), E-Mail: [vat@gov.mt](mailto:vat@gov.mt)*

***Malta Environment and Planning Authority***

*St. Francis Ravelin, Floriana, Malta*

*Tel.: 2290 0000*

*[www.mepa.org.mt](http://www.mepa.org.mt); Email: [enquires@mepa.org.mt](mailto:enquires@mepa.org.mt)*

***Malta Enterprise***

*Malta Enterprise Centre Industrial Estate*

*San Gwann SGN3000, Malta*

*Tel.: +356 2542 0000; Fax: +356 2542 3401*

*E-mail: [info@maltaenterprise.com](mailto:info@maltaenterprise.com)*

## **1. Cum este reglementată salarizarea?**

Salariații beneficiază de mărimi anuale ale salariului, corelate cu evoluția costului vieții. Salariații care primesc salariul minim au, de asemenea, dreptul la bonusuri. Majoritatea salariilor sunt plătite peste această sumă.

Salariul minim național (la nivelul anului 2022):

- 182,83 Euro / săptămână pentru salariații care au cel puțin 18 ani;
- 176,05 Euro/ săptămână pentru salariații care au 17 ani;
- 173,21 Euro/săptămână pentru salariații care au 16 ani.

Plata minimă de angajare pentru mai multe sectoare este reglementată prin Ordinele Consiliului Salariilor sau prin contracte colective specifice întreprinderilor. Aceste acorduri obligatorii din punct de vedere juridic sunt aplicate în același mod atât pentru lucrătorii maltezi, cât și pentru lucrătorii străini. Uneori, acordurile colective garantează condiții și privilegii speciale în cadrul întreprinderii aplicând respectivul contract colectiv. Sporuri suplimentare sunt plătite pentru munca prestată în cadrul Sărbătorilor naționale, în zilele de repaus săptămânal (duminică).

## 7. Cum este reglementat timpul de lucru?

Organizarea timpului de lucru este o prerogativă a angajatorului, potrivit legislației relevante (perioade de odihnă, pauze, concedii anuale și muncă pe timp de noapte).

Conform Legislației subsidiare privind organizarea timpului de lucru, adoptată în aprilie 2004, în toate sectoarele se aplică următoarele reguli:

- Fiecare lucrător are dreptul la o perioadă minimă de repaus zilnic de 11 ore consecutive pe perioada de 24 de ore în care lucrătorul prestează muncă pentru angajatorul acestuia;
- Fiecare lucrător are dreptul la o pauză de odihnă de cel puțin 15 minute atunci când ziua de muncă este mai mare de 6 ore;
- Fiecare lucrător are dreptul la o perioadă minimă de repaus săptămânal neîntrerupt de 24 de ore consecutive, în plus față de perioada de repaus zilnic de 11 ore, pentru fiecare perioadă de 7 zile în care lucrătorul prestează muncă pentru angajator;
- Fiecare lucrător are dreptul la concediu anual plătit echivalent cu 4 săptămâni și 4 zile de muncă, calculate pe baza unei săptămâni de lucru de 40 de ore și a unei zile de muncă de 8 ore, iar din acest drept la concediu anual plătit, o perioadă minimă echivalentă cu 4 săptămâni nu poate fi înlocuită, la schimb, cu nicio o indemnizație;
- Programul normal de lucru al unui lucrător de noapte nu trebuie să depășească o medie de 8 ore într-o perioadă de 24 de ore. Angajatorul trebuie să se asigure că niciun lucrător pe timp de noapte a cărui muncă implică pericole speciale sau efort fizic sau psihic puternic nu are voie să lucreze mai mult de 8 ore în orice perioadă de 24 de ore în care se efectuează munca de noapte.

Orele suplimentare, definite ca și ore de lucru peste timpul normal de lucru, nu trebuie să depășească timpul maxim de lucru prevăzut de legislația muncii, respectiv o medie de 48 de ore pe săptămână, cu excepția cazului în care salariatul își exprimă în mod voluntar consimțământul scris pentru a lucra pe perioade mai lungi.

Programul de lucru actual variază în funcție de sector și este guvernat de contractele colective și de Ordinele de reglementare a salariilor, specifice fiecărei industrii în parte.

Munca cu timp parțial: Angajații cu normă redusă de lucru nu pot fi discriminați în comparație cu salariații cu normă întreagă.

Munca în schimburi: Munca în schimburi este definită ca o metodă de organizare a muncii, potrivit căreia lucrătorii se succed unul pe altul la același post de muncă, potrivit unui anumit program care poate fi continuu sau discontinuu.

Lucrul în afara programului normal sau în timpul unei Sărbători legale se plătește ca și muncă suplimentară.

Muncă de noapte: un angajat nu poate lucra pe timp de noapte mai mult de 8 ore, într-un interval de timp de 24 de ore. Angajatorul trebuie să se asigure că nici un lucrător de noapte, a cărui muncă implică riscuri speciale sau tensiuni fizice sau psihice deosebite, nu depășește cele 8 ore (muncă de noapte) într-un interval de timp de 24 de ore.

## 8. Care sunt prevederile privind concediile?

Angajații cu contracte cu normă întreagă, de 40 de ore/săptămână, au dreptul la 192 de ore de concediu de odihnă anual. În plus, în cazul în care o sărbătoare națională sau o sărbătoare legală cade într-o zi de sâmbătă sau duminică sau într-o zi de repaos săptămânal la care salariatul are dreptul, acesta are dreptul la o altă zi de concediu pentru fiecare dintre aceste sărbători.

Alte zile libere (Sărbătorile publice și naționale 14 zile anual):

- 1 ianuarie – Prima zi a Noului An;
- 10 februarie – Naufragiul Sf. Paul;
- 19 martie - Sf. Joseph;
- 31 martie – Ziua Independenței, sărbătoare națională;
- Vinerea bună – Good Friday (variază);
- 1 mai – Ziua Muncii;
- 7 iunie - Sette Giugno, sărbătoare națională;
- 29 iunie - June – Sf. Petru și Sf. Paul;
- 15 august – Sărbătoarea Adormirii Maicii Domnului;
- 8 septembrie – Ziua Victoriei, sărbătoare națională;
- 21 septembrie – Ziua Independenței, sărbătoare națională;
- 8 decembrie – Sărbătoarea Neprihănitei Zămisliri;
- 13 decembrie – Ziua Republicii, sărbătoare națională;
- 25 decembrie – Crăciunul.

Toți lucrătorii cu fracțiune de normă au dreptul pro rata la:

- Dreptul minim al tuturor sărbătorilor legale și concediului anual plătit, concediul medical, concediul de naștere, concediul de deces, concediul de căsătorie și concediul pentru accidente de muncă și boli profesionale aplicabil în conformitate cu condițiile recunoscute de angajare și la orice astfel de concediu stabilit în temeiul Legii;
- Orice drept la bonusuri statutare și alte suplimente de venit la care au dreptul angajații comparabili cu normă întreagă, cu atribuții similare la același angajator, în conformitate cu condițiile de angajare recunoscute aplicabile acestora.

Concediul în caz de boală și remunerația continuă: Când se îmbolnăvesc, angajații trebuie să anunțe angajatorul cât mai curând posibil. Salariatul trebuie să prezinte un certificat medical.

Salariații au dreptul la concedii medicale plătite, în conformitate cu legislația malteză sau contractele colective de muncă aplicabile. După expirarea duratei maxime a concediului medical, angajatorul nu mai are obligația de a asigura plata salariului. Angajatul poate fi îndreptățit la prestații de boală acordate de Departamentul de Securitate Socială.

În ceea ce privește concediul medical, salariatul are dreptul de a pretinde, până la maximum patru ori pe an, dreptul la concediu medical și numărul de ore pe care salariatul le-a luat ca și concediu medical într-un an calendaristic. Angajatorul este obligat să furnizeze aceste informații în scris în termen de 5 zile lucrătoare de la solicitare.

### Concediul de maternitate:

O salariată poate solicita concediul de maternitate pentru o perioadă neîntreruptă de 14 săptămâni: începând cu anul 2013, această perioadă a fost prelungită la 18 săptămâni. Salariata trebuie să anunțe angajatorul cu cel puțin 4 săptămâni înainte de începerea concediului de maternitate, în măsura în care este posibil.

Concediul de maternitate poate fi acordat după cum urmează:

- 6 săptămâni din dreptul concediului de maternitate să fie luate în mod obligatoriu imediat după data nașterii;
- 4 săptămâni de concediu de maternitate să fie luate imediat înainte de data preconizată a nașterii, cu excepția cazului în care angajatorul și angajata au convenit altfel;
- dreptul de concediu rămas să fie luat, integral sau parțial, fie imediat înainte, fie imediat după perioadele menționate mai sus, la alegerea salariatei.

În cazul în care nu poate beneficia de concediul de maternitate la care are dreptul înainte de data nașterii, acest drept poate fi utilizat după naștere. Pe durata celor 14 săptămâni de concediu de maternitate, salariată are dreptul la plata integrală a salariului.

Concediul pentru creșterea copilului: Ambii părinți lucrători (atât bărbați, cât și femei), au dreptul individual de a li se acorda un concediu pentru creșterea copilului fără plată de 4 luni pe motiv de naștere, plasament, adopție sau încredințare legală a unui copil, pentru a li se permite să aibă grijă de acel copil. Acest concediu poate fi luat până când copilul a împlinit vârsta de 8 ani. În cazul în care concediul pentru creșterea copilului nu este luat, sau dacă există încă un sold de concediu pentru creșterea copilului, un salariat rămâne îndreptățit la un astfel de concediu chiar dacă își schimbă angajatorul sau locul de muncă.

Salariații din sectorul privat pot lua până la 4 luni concediu pentru creșterea copilului fără plată pentru fiecare copil. Funcționarii publici, pe de altă parte, pot beneficia de până la 1 an de concediu fără plată pentru creșterea fiecărui copil și de o singură perioadă de concediu fără plată în 5 ani. Concediul pentru creșterea copilului poate fi împărțit de ambii părinți.

Alte concedii: Angajatorii sunt obligați prin lege să acorde fiecărui angajat un minim total de 12 ore plătite pe an, pentru rezolvarea unor probleme familiale cu caracter urgent. Numărul total de ore efectuate de salariat din motive familiale urgente este dedus din dreptul la concediul anual. Angajatorul are dreptul de a stabili numărul maxim de ore libere de la muncă („învoiri”) în fiecare caz în parte, cu condiția ca timpul minim să nu fie mai mic de 1 oră în fiecare caz, cu excepția existenței unei înțelegeri prealabile, prin care salariatul a declarat că este de acord în mod expres cu acest lucru. Angajatorul are dreptul să ceară dovezi pentru a verifica și confirma cererea de învoire.

### **9. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?**

Perioada de probă: Perioada de probă este de 6 luni, însă poate fi micșorată cu acordul ambelor părți sau poate fi mărită în cazul ocupațiilor care necesită o înaltă calificare sau a funcțiilor de conducere.

În timpul perioadei de probă, contractul de muncă poate fi reziliat unilateral, fără a fi necesar să se argumenteze respectiva decizie. Dacă salariatul a lucrat cel puțin o lună pentru respectivul angajator, acesta trebuie să îi acorde un preaviz de o săptămână.

### Rezilierea contractului de muncă

Raportul de muncă poate înceta în cazul în care angajatorul are un motiv serios. Motivul îl poate privi pe angajat sau poate ține de dificultăți financiare sau operaționale (inclusiv reducerea volumului de muncă din motive economice sau legate de producție). Angajatorul trebuie să informeze angajatul cu suficient timp înainte de încetarea raportului de muncă. Dacă nu s-a convenit altfel, perioada de preaviz depinde de lungimea raportului de muncă. Angajatul poate rezilia contractul în orice moment, fiind necesar să respecte perioada de preaviz.

Elemente complementare referitoare la legislația malteză se regăsesc în cadrul link-ului: <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8566>

### Perioadele de preaviz și termenele în cazul în care rezilierea este decisă de către angajator /angajat:

Perioada de preaviz diferă în funcție de vechimea angajatului în respectivul loc de muncă, astfel:

- între o lună și șase luni – o săptămână;
- între șase luni și doi ani – 2 săptămâni;
- între 2 și 4 ani – 4 săptămâni ;
- între 4 și 7 ani – 8 săptămâni;
- pentru mai mult de 7 ani câte o săptămână suplimentară pentru fiecare an până la un maximum de 12 săptămâni;
- perioade mai lungi de preaviz pot fi acordate angajatorului sau angajatului în cazul ocupării unor funcții tehnice, administrative, executive sau manageriale.

Angajații care consideră că au fost concediați pe nedrept sau că au fost discriminați se pot adresa Departamentului pentru Relații Industriale și Ocupare a Forței de Muncă („*Department of Industrial and Employment Relations*”), sindicatului de la nivel de unitate și/sau să solicite consultanță juridică pentru a se adresa instanței („*Industrial Tribunal*”).

### **Date de contact utile:**

#### **Department of Industrial and Employment Relations (DIER)**

121, Triq Melita

Valletta VLT2000

Telephone: 21224245/6

Fax: 21243177

E-Mail: [noel.vella@gov.mt](mailto:noel.vella@gov.mt)

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

Sindicatul: Toți angajații, indiferent de profesie sau meserie au posibilitatea de a fi reprezentați la locul de muncă de un sindicat. Responsabilitățile, drepturile și obligațiile sindicatelor sunt reglementate de Legea privind relațiile industriale și ocuparea forței de muncă. Angajații care se confruntă cu probleme la locul de muncă pot aborda sindicatul competent în funcție de sectorul de activitate pentru a solicita sprijin.

Cele două sindicate generale din Malta sunt Sindicatul General al Muncitorilor și Sindicatul Haddiema Magħqudin. O listă a tuturor sindicatelor și patronatelor poate fi obținută de la Registrul sindicatelor, 121, Melita Street, Valletta, Malta, sau prin următorul link:

<https://dier.gov.mt/en/Industrial%20Relations/Registrar%20of%20Trade%20Unions/Documents/58a.Trade%20Unions%20-Assoc.%20Summary%20List%2014.10.20.pdf>

### **Confederația Sindicatelor din Malta (CMTU)**

CMTU este o Confederație a Sindicatelor care include o secțiune transversală de sindicate independente mari și mici. Domenii de interes se referă la drepturile lucrătorilor

Adresă: PO Box 389, Old Bakery Street, Valletta

E-mail: [cmtu@go.net.mt](mailto:cmtu@go.net.mt)

[www.etc.gov.mt](http://www.etc.gov.mt)

Telefon :00356 9949 9491

Președinte: Domnul William Portelli

Website:<http://www.cmtu.org.mt/>

### **Sindicatul General al Muncitorilor (GWU - General Workers' Union) -**

GWU este o organizație dinamică, iar rolul său este un proces continuu. GWU este extrem de importantă pentru bunăstarea socială și economică a salariaților.

Date de contact:

Adresă: Workers' Memorial Building, South Street, Valletta VLT 1103

Telefon: +356 25 679 000

E-mail: [info@gwu.org.mt](mailto:info@gwu.org.mt)

### **Forumul Uniunilor Malteze**

Forumul Sindicatelor Malteze este o confederație a Sindicatelor Malteze. Sindicatul care formează Forumul Sindicatelor Malteze reprezintă lucrători din întreg spectrul societății malteze. Astfel, sunt 12 organisme sindicale afiliate cu un efectiv de 13.000 lucrători din diferite profesii și sfere de activitate. Această confederație participă activ la toate dezbaterile și activitățile naționale care privesc condițiile și drepturile lucrătorilor și familiilor acestora. Este afiliat la E.T.U.C. (Confederația Europeană a Sindicatelor).

### **Date de contact**

Les Lapins Court, Blk. B. No 3, Independence Avenue, Mosta MST 9011 –

La Valletta

Malta

Tel +356 21448542/ 21246533

Mob: +35699450405 + 35679033033

[www.forummalta.org](http://www.forummalta.org)

### Autoritățile competente

Legea privind ocuparea forței de muncă și relațiile industriale din 2002 este principala prevedere care reglementează relațiile de muncă din Malta. Legea stabilește condițiile individuale de muncă și relațiile industriale colective, precum și mecanismele de soluționare voluntară și obligatorie a conflictelor industriale.

Legea privind ocuparea forței de muncă și relațiile industriale prevede soluționarea voluntară a litigiilor prin mediere și conciliere și soluționările care urmează să fie stabilite de Tribunalul Industrial. Serviciile de conciliere oferite de Departamentul pentru Relații Industriale și de Muncă sunt disponibile sindicatelor și angajatorilor atunci când apare un conflict de muncă. Motivele litigiilor de muncă sunt variate, spre exemplu interpretarea unui contract colectiv, negocierea unui contract colectiv, aspecte disciplinare, probleme de recunoaștere a sindicatelor, etc. Concilierea este condusă de un ofițer din cadrul departamentului. Conciliatorul încearcă să apropie părțile aflate în litigiu, spre o poziție comună în parametrii legii. Conciliatorul poate face recomandări, dar trebuie să rămână imparțial. În mod normal, se ajunge la un acord în 2/3 din toate cazurile.

În cazul în care nu se ajunge la un acord prin conciliere, cauza poate fi sesizată Tribunalului Industrial. Tribunalul este o organizație judiciară, înființată în temeiul Legii privind ocuparea forței de muncă și relațiile industriale și are autoritate asupra conflictelor în domeniul angajării și relațiilor industriale. Hotărârile tribunalului sunt obligatorii și nu pot fi atacate cu recurs pentru o perioadă minimă de 12 luni.

**Date de contact utile:**

**Industrial Tribunal**

Industrial Employment Relations Department

121, Melita Street,

Valletta, VLT1121

Telephone: 21224245/6

Fax: 21 243 177

**D. Condiții de viață:**

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

Malta și-a obținut independența la 21 septembrie 1964, devenind membru al Commonwealth-ului. La 13 decembrie 1974, Malta a devenit republică, având drept șef de stat un Președinte. La 8 martie 2003 a fost aprobată, prin referendum, aderarea țării la Uniunea Europeană, care a avut loc la 1 mai 2004. La 1 ianuarie 2008, euro a fost adoptat drept monedă națională a Maltei.

**Capitala și principalele orașe:** La Valletta, Birkirkara, Bormla, Senglea, Mdina

**Suprafața și diviziunile teritoriale:** 316 km<sup>2</sup> (locul 184 în lume); 68 “consilii locale” grupate în 3 regiuni; 91 de orașe.

**Populația:** 412.966 locuitori (estimare 2010, locul 171 în lume); densitate 1.306,8 locuitori/km<sup>2</sup>; religie: 98% din populație este romano-catolică;

**Limba oficială:** malteză, engleză;

**Ziua națională:** 21 septembrie;

**Forma de guvernământ:** republică parlamentară (Constituție adoptată la 31 iulie 1964).

**Situația politică internă**

*Parlament unicameral* (Camera Reprezentanților) compus din 69 de membri. Președinte Dr. Angelo FARRUGIA, din 6 aprilie 2013.

*Președintele Republicii* – Dr. George VELLA, cel de-al 10-lea Președinte al Republicii Malta, prin virtutea Rezoluției Parlamentare din 7 Martie 2019. Șeful statului este desemnat de Camera Reprezentanților pentru un mandat de 5 ani.

*Prim-ministru:* Dr. Robert ABELA (13 ianuarie 2020).

*Ministrul afacerilor externe:* Dr Ian BORG (din martie 2022)

Prin Constituție sunt definite structurile și puterile Curții, precum și lista drepturilor și a libertăților fundamentale ale persoanelor.

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

TVA-ul este de 18% (pentru bunuri și servicii).

Impozitul poate varia între 0% și 35%. Valoarea impozitului este direct proporțională cu venitul realizat de fiecare persoană.

Firmele sunt impozitate cu 35%. Companiile cu venituri reduse (companies with low earnings) pot beneficia de anumite scutiri/deduceri.

Atât salariații, cât și lucrătorii autonomi plătesc impozit pe venit. Persoanelor care îndeplinesc condițiile de ședere permanentă (se află în Malta mai mult de 183 de zile pe an) li se vor impozita atât veniturile realizate în Malta, cât și cele din străinătate. Un străin rezident, care este angajat în Malta, plătește impozit numai pentru veniturile realizate în acest stat.

Potrivit legii, angajatorul este obligat să rețină la sursă, în fiecare lună, impozitele datorate pe salariu. Anumite cheltuieli pot fi deduse din valoarea impozitului datorat.

Maltezii rezidenți pot opta pentru aplicarea unei taxe de 15% asupra depozitelor bancare și dobânzilor provenite din acțiuni și obligații.

### **Veniturile și costul vieții**

Salariul minim este stabilit prin lege. La nivelul ianuarie 2022, conform datelor EUROSTAT, salariu; minim este stabilit la 792.26 euro.

Guvernul acordă o creștere anuală a costului vieții pentru toți angajații cu normă întreagă. Bonusurile se plătesc angajaților de patru ori pe an, după cum urmează:

Martie: 121.16 Euro

Iunie: 135.10 Euro

Septembrie: 121.16 Euro

Decembrie: 135.10 Euro

Compararea salariilor minime pe lună (Eurostat January 2022)

Deși este stipulat un salariu minim, majoritatea salariilor sunt plătite peste această rată. Plata minimă de angajare pentru mai multe sectoare este reglementată prin Ordine ale Consiliului Salariilor sau prin contracte colective specifice întreprinderilor. Aceste acorduri obligatorii din punct de vedere juridic sunt aplicate în același mod atât pentru lucrătorii maltezi, cât și pentru lucrătorii străini. Uneori, contractele colective garantează condiții și privilegii speciale în cadrul întreprinderii care aplică respectivul contract

colectiv. Sporuri suplimentare sunt plătite pentru munca prestată în cadrul sărbătorilor naționale, munca prestată duminica și orele suplimentare.

De asemenea, angajații pot primi bonusuri suplimentare sub formă de utilizare a vehiculului companiei, cazare, cheltuieli legate de telefonie mobilă și asigurări de sănătate. Beneficiile de înaltă calitate, cum ar fi mașinile de serviciu, sunt considerate venituri impozabile și, astfel, li se atribuie o valoare impozabilă de către autoritățile fiscale.

Începând cu 1 ianuarie 2019, angajatorul este obligat să înmâneze angajaților săi o fișă de plată detaliată înainte de plată sau la data plății. Fișa de plată trebuie să includă:

- numele angajatorului și al angajatului,
- adresa angajatorului,
- titlul postului,
- suma totală a salariilor plătite și defalcarea acesteia,
- perioada la care se referă conținutul său,
- numărul de ore normale lucrate, inclusiv cele lucrate într-o duminică sau într-o sărbătoare legală atunci când aceasta face parte din programul normal de lucru,
- numărul de ore plătite ca și ore suplimentare sau la tarife speciale clasificate ca și cele lucrate în afara programului de lucru pe zi sau săptămână, ore lucrate duminica sau de sărbătorile legale;
- numărul de ore de concediu anual luate și soldul concediului rămas;
- salariul de bază primit,
- defalcarea oricăror bonusuri, indemnizații sau comisioane primite și
- orice deduceri efectuate, inclusiv contribuțiile naționale de asigurări sociale, impozite și altele.

Dacă un angajator nu furnizează o fișă de plată detaliată, i se va solicita să aducă dovezi care îl scutesc fără nicio îndoială de orice răspundere în acest sens. În plus, în cazul în care există două fișe de salariu diferite pentru aceeași perioadă, primează fișa de salariu cea mai favorabilă angajatului în cauză.

### **3. Care este costul vieții?**

Costul vieții este mai redus decât în majoritatea statelor europene dezvoltate. Prezentăm câteva exemple de costuri:

Standardele de trai în Malta sunt bune și se compară bine cu cele din Europa continentală. Speranța de viață la naștere și rata mortalității infantile sunt comparabile cu cele ale economiilor europene avansate. Facilitățile de educație, sănătate și salubritate sunt de un standard foarte înalt și sunt disponibile tuturor. Indicele calității vieții din 2011 al revistei International Living plasează Malta pe locul doi, după Statele Unite ale Americii și înaintea statelor membre ale UE, precum Franța, Belgia, Germania și Austria, în Top Ten. Indicii pentru Malta sunt excepțional de mari în ceea ce privește petrecerea timpului liber și cultură, mediu, libertate, sănătate, siguranță și securitate și climă. Costurile anuale de trai

în Malta sunt substanțial mai mici decât în majoritatea țărilor europene dezvoltate. Siguranța și securitatea sunt remarcabile. Copiii se pot juca afară în siguranță absolută, iar toate zonele sunt sigure pentru a se plimba sau conduce noaptea. Iar libertatea și clima din Malta primesc cel mai mare rating posibil în sondaj! Mai jos este o listă cu câteva articole și prețurile acestora în Malta, pentru a vă oferi o idee despre costul vieții de zi cu zi acolo:

<b>Restaurante</b>	<b>În medie</b>
○ masă, într-un restaurant cu prețuri medii	EUR 15.00
Masă pentru 2 persoane, într-un restaurant mediu, trei feluri de mâncare	EUR 60.00
Masă de tip fast-food la McDonalds sau similar	EUR 8.18
○ bere autohtonă (0.5 L)	EUR 3.00
○ bere de import (0.33 L)	EUR 3.00
☞ cappuccino	EUR 2.27
Băutură carbogazoasă de tip Coca-Cola/Pepsi-Cola (0.33 L)	EUR 1.83
Apă (0.33 L)	EUR 1.21
<b>Supermarket</b>	<b>În medie</b>
Lapte, 1 L	EUR 1.01
Pâine albă proaspătă (500g)	EUR 1.12
Orez alb (1 kg)	EUR 2.18
Ouă (12)	EUR 2.48
Brânză proaspătă (1 kg)	EUR 8.70
Piept de pui (dezosat) (1 kg)	EUR 7.39
Carne de vită (1 kg) (sau carne roșie echivalentă)	EUR 13.98
Mere (1 kg)	EUR 2.54
Portocale (1 kg)	EUR 2.52
Banane (1 kg)	EUR 1.88
Cartofi (1 kg)	EUR 1.88
Salată (iceberg)	EUR 1.51
Apă (1.5 litre bottle)	EUR 0.92
Sticla de vin (calitate medie)	EUR 6.00
Bere autohtonă (0.5 L)	EUR 1.52

Notă: informații actualizate la nivelul lunii Martie 2022. Sursa: Numbeo

[https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions/living-and-working-conditions-malta\\_ro](https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions/living-and-working-conditions-malta_ro)

Numbeo/Malta/ [https://www.numbeo.com/cost-of-living/country\\_result.jsp?country=Malta](https://www.numbeo.com/cost-of-living/country_result.jsp?country=Malta)

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

**Achiziția unei locuințe:** puteți obține un împrumut imobiliar pe 15 – 40 de ani. Prețurile locuințelor (achiziționare sau chirie) sunt în creștere.

##### **Închirierea unei locuințe**

Spațiile de cazare de închiriat sunt în mare parte proprietate privată. Proprietățile de închiriat pot fi identificate în ziarele locale, sau prin vizitarea uneia dintre agențiile imobiliare din Malta. Principalii agenți imobiliari dețin o secțiune de închiriere în mediul on-line. Comisionul agenților imobiliare este echivalent cu o lună de chirie, plus TVA (plătit o singură dată) care urmează să fie împărțit între proprietar și chiriaș.

Când se identifică proprietatea dorită, se va solicita să semnați un contract de închiriere pentru a proteja atât interesele locatarului, cât și ale locatorului. Contractul stabilește condițiile de plată a chiriei și a facturilor, data începerii contractului de închiriere, perioada de închiriere, serviciile care urmează a fi furnizate de locator (cum ar fi curățarea și întreținerea proprietății), perioada de preaviz necesară pentru rezilierea contractului de închiriere și orice reguli generale legate de zonele comune (unde este cazul).

În mod normal, chiria se plătește și în avans. Contractele de chirie sunt de obicei pe 5 ani (maxim 10 ani). Durata acestora se poate reduce la 3 ani, în urma negocierilor între părți. Agenții imobiliare încasează 10% + TVA din chiria datorată în primul an.

##### **Costuri de închiriere rezidențială (tarife lunare excluzând întreținerea):**

Pentru un apartament cu trei dormitoare în Sliema, St. Julian, Kappara, Swieqi: în medie de 1 441,71 EUR/lunar;

Pentru un apartament cu trei dormitoare în zone non-turistice: în medie 1 109,67 EUR/lunar;

Pentru un apartament cu un dormitor în Sliema, St. Julian's, Kappara, Swieqi: în medie - 819,55 EUR/lunar;

Pentru un apartament cu un dormitor în zone non-turistice: în medie 673,67 EUR/ lunar.

În anul 2020, în Malta a fost introdusă o lege care reglementează piața de închiriere. În cadrul acestui act normativ intitulat Private Residential Leases Act, 2019, sunt trecute o serie de măsuri, inclusiv faptul că fiecare contract de închiriere privat trebuie să fie înregistrat, precum și determinarea duratei minime și maxime a contractelor de închiriere (atât închirieri pe termen scurt, cât și închirieri pe termen lung.)

## Achiziționarea unui apartament

Pentru achiziționarea unei proprietăți, puteți contacta agenții imobiliari sau brokerii individuali sau puteți verifica anunțurile din ziarele locale și site-urile de internet. Reclamele pentru cazare în vederea achiziționării unui imobil apar în toate ziarele principale. Indiferent dacă cumpărați o proprietate de la un agent imobiliar, un broker sau direct de la proprietar, puteți încerca să negociați un preț mai bun pentru acea proprietate. Cetățenii tuturor statelor membre ale UE (inclusiv cetățenii maltezi) care nu au locuit în Malta pentru cel puțin 5 ani înainte de achiziționarea proprietății au nevoie de un permis pentru a cumpăra o proprietate în vederea utilizării acesteia ca și reședință secundară.

### Link-uri utile:

Legislation

on renting <http://justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lp&itemid=29649&l=1>  
property

Legislation

on buying <http://justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8742&l=1>  
property

Numbeo

cost of

living [https://www.numbeo.com/cost-of-living/country\\_result.jsp?country=Malta](https://www.numbeo.com/cost-of-living/country_result.jsp?country=Malta)

March

2022

## 5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

Malta se bucură de un standard înalt de îngrijire medicală. Facilitățile medicale sunt modernizate și se oferă servicii în Centrele de Sănătate regionale, precum și la cele două spitale publice generale. Există, de asemenea, clinici specializate, precum și o serie de spitale private.

Persoanele care primesc tratament medical și care, în timpul unei deplasări în Malta ar putea avea nevoie să aducă medicamente în acest stat sau care doresc să cumpere noi stocuri de medicamente sunt consiliate să aibă asupra lor o scrisoare/prescripție din partea medicului de familie. Asigurarea medicală este recomandată pentru persoanele care solicită servicii medicale de îngrijire în clinici și spitale private.

În Malta, guvernul oferă tuturor rezidenților servicii complete gratuite de asistență medicală, finanțate din impozite publice. Toți rezidenții au acces la servicii preventive, investigative, curative și de reabilitare în centrele de sănătate publică și spitale. Persoanele cu venituri mici sunt „testate de mijloace” de către Departamentul de Securitate Socială. Dacă se califică pentru asistență, primesc un card care le conferă dreptul la medicamente gratuite. În plus, persoanele care suferă de una sau mai multe dintre bolile cronice prezentate pe o listă specificată (de exemplu, artrita reumatoidă) au, de asemenea, dreptul de a primi tratament gratuit pentru afecțiunea lor, indiferent de mijloacele lor financiare.

## **6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?**

Părinții pot alege să-și înscrie copiii la școli de stat, religioase sau private. Școlile primare și secundare de stat se găsesc în toate regiunile principale ale Maltei. Cererea pentru școli religioase și private este mare. Admiterea în școlile religioase se decide prin tragere la sorți. Admiterea în școlile private necesită rezervarea unui loc din timp.

Sistemul de învățământ este împărțit în trei secțiuni principale: învățământul primar, care se extinde de la 5 la 11 ani, învățământul secundar “gimnaziu” de la 11 la 16 ani și învățământul terțiar. Școlarizarea începe la vârsta de 5 ani și este obligatorie până la împlinirea vârstei de 16 ani.

Multe centre de îngrijire a copiilor sunt disponibile pentru copiii cu vârsta sub trei ani. Serviciul este oferit gratuit pentru părinții care lucrează.

## **7. Cum este viața socială și culturală?**

Malta se bucură de o viață socială și culturală bogată. Insulele oferă o mulțime de oportunități pentru cei care doresc să capete o nouă abilitate, să descopere istoria sau să facă sport.

Evenimentele culturale se desfășoară de regulă, de la sfârșitul lunii mai și până în septembrie inclusiv. Localitățile sunt împodobite, cu ocazia festivităților, cu colane de lemn decorate, bogate ghirlande, etc. Locuitorii își decorează balcoanele și acoperișul caselor cu lumini și ghirlande, de regulă albastre și roșii, în funcție de tipul sărbătorii celebrate.

O sărbătoare tipică durează minim 3 zile.

Link-uri utile: <https://www.visitmalta.com/en/home>

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

Nașterea: Cele mai multe nașteri au loc în spitalele locale de stat sau private. Fiecare nou-născut este înregistrat în Registrul public (Public Registry), unde îi este eliberat și certificatul de naștere. Centrul medical va elibera documentația care certifică locul nașterii. Este responsabilitatea fiecărui părinte să își înregistreze copilul. Părinții pot beneficia de alocații pentru copil, după ce a avut loc înregistrarea noului-născut.

Căsătoria: Căsătoria poate fi oficiată fie în Biserică, fie în cadrul unei ceremonii civile. Legea privind registrul Marital (The Marriage Registry Act) reglementează toate căsătoriile încheiate în insulele malteze.

Demersuri necesare pentru efectuarea unei căsătorii:

- Cu două luni înainte de data căsătoriei, cuplul trebuie să prezinte o cerere de publicitate a căsătoriei la Registrul public (the Public Registry). În acest scop, trebuie să prezinte:

- a. Certificatele de naștere;
- b. Cărțile de identitate;
- c. O copie a cărților de identitate a martorilor.

Trebuie furnizate următoarele informații la Registrul căsătoriilor (the Marriage Registry):

- a. Denumirea Bisericii sau locului unde se va desfășura ceremonia;
- b. Data căsătoriei;
- c. Numele preotului care va celebra căsătoria;
- d. Numele de familie pe care soția îl va utiliza după căsătorie.

Cu 10 zile înainte de ceremonia organizată în Biserică, cuplul trebuie să prezinte preotului cele 3 documente eliberate de Registrul de căsătorii. La sfârșitul ceremoniei, cuplul va semna în certificatul de căsătorie.

Cetățenii maltezi care intenționează să se căsătorească cu cetățeni străini vor solicita mai multe informații de la Registrul Căsătoriilor, deoarece cetățenii străini sunt obligați să depună o certificare recentă a stării lor civile (care datează de mai mult) de 3 luni înainte de data nunții) și alte documente autentificate cu cererea acestora. Cuplurile care intenționează să se căsătorească în Gozo ar trebui să aplice la Registrul Căsătoriilor din Gozo pentru interdicțiile de căsătorie. Aceleași obligații și formalități sunt necesare pentru căsătoriile civile și pentru căsătoriile religioase. O căsătorie civilă poate avea loc la Registrul căsătoriilor sau în orice alt loc public care este acceptat de persoana care înregistrează căsătoria.

### **Uniunile civile**

Începând cu aprilie 2014, persoanele de același sex pot realiza o uniune civilă în Malta. Cuplul trebuie să depună o cerere de publicare a interdicțiilor de unire civilă la Registrul Public cu 3 luni înainte de data uniunii civile. Cuplurile sunt rugate să efectueze în prealabil o programare la numărul de telefon dedicat: 25904212 - 7.

Uniunea civilă poate avea loc la Registrul căsătoriilor sau în orice alt loc public care este aprobat de registrul căsătoriilor. Cuplul trebuie să prezinte:

- Certificatele de naștere (pentru solicitanții ale căror nașteri nu au fost înregistrate în Registrul Public Maltez);
- Cărțile de identitate în original precum și o copie a acestora;
- O copie a cărților de identitate ale martorilor.

Persoanei care înregistrează căsătoria i se vor furniza următoarele informații:

- locul unde va avea loc uniunea civilă;
- data unirii civile;
- numele de familie pe care partenerii plănuiesc să îl folosească după uniunea civilă.

Cuplurile care intenționează să încheie o uniune civilă în Gozo trebuie să solicite publicarea interdicțiilor lor la Registrul căsătoriilor în Rabat (Victoria), Gozo.

Link-uri utile:

<https://servizz.gov.mt/mt/Pages/Identit - ittadinanza-u-Immigrazzjoni/Identit - Nazzjonali/Re istru-Pubbliku/default.aspx>

Decesul: În caz de deces, ceremonia de înmormântare poate fi organizată în mod privat, de către rude sau de către o casă de pompe funebre. Membrii tuturor confesiunilor religioase pot fi înmormântați în cimitirele de stat.

## **9. Cum este reglementat transportul?**

Transportul public – În Malta se conduce pe partea stângă, ca și în Marea Britanie. Numărul proprietarilor de mașini este extrem de mare, având în vedere dimensiunea insulelor. Malta are 3 096 kilometri de drum, dintre care 2 710 km (87,5%) sunt asfaltați și 386 km neasfaltați.

Transportul public în Malta și Gozo este asigurat de autobuze. Autobuzele circulă în intervalul orar: 5h30 – 23:00. Pe anumite rute se asigură transportul și pe timpul nopții.

Pentru mai multe detalii, puteți consulta: [www.arriva.com.mt](http://www.arriva.com.mt).

În Malta și în Gozo nu există tramvaie, metrou, trenuri sau troleibuze. Ca și alternativă, există serviciile de taxi. Un alt tip de transport public disponibil sunt taxiurile. Serviciile de taxi sunt oferite privat de diferiți furnizori. Taxiurile sunt folosite mai ales de turiștii care vizitează Malta pentru o perioadă scurtă. Există, de asemenea, un serviciu de taxi pe apă. Acesta operează între Sliema, Valletta și cele trei orașe.

Pentru posibilitățile de transport existente între Malta și Gozo, puteți consulta: [www.gozochannel.com](http://www.gozochannel.com) sau [www.harbourairmalta.com](http://www.harbourairmalta.com)

Transportul aerian: pentru programul zborurilor și tarifele existente puteți consulta: [www.airmalta.com](http://www.airmalta.com)

Costul unei călătorii de 2 ore pentru un adult care deține “Tallinja card” este de 0,75 EUR. Pentru cei care nu dețin ‘Tallinja card’ pot cumpăra în continuare un bilet de autobuz, dar va costa mai mult; o călătorie cu autobuzul (de până la 2 ore) pentru un adult costă 1,50 EUR (și 2 EUR pe timpul verii).

Începând cu 1 ianuarie 2021, persoanele cu vârsta între 14 - 20 de ani, studenții cu vârsta peste 21 de ani, persoanele cu dizabilități care dețin cardul european de handicap și persoanele cu vârsta de minim 70 de ani sunt eligibile pentru transportul public gratuit.

Pentru mai multe detalii se pot consulta link-urile:

<https://www.publictransport.com.mt/>

[https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/country-profiles/malta\\_ro](https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/country-profiles/malta_ro)

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

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

Sistemul de securitate socială din Malta: Contribuția obligatorie acoperă riscurile de limită de vârstă, deces, invaliditate, accidente de muncă și boală profesională, precum și pensiile și prestațiile suplimentare. De asemenea, acoperă alocațiile pentru copii, asistența socială și serviciile din cadrul regimului de sănătate. Persoanele în vârstă de peste 16 ani și până la împlinirea vârstei pensionării sunt asigurate în temeiul acestei legi, în calitate de angajați, sau ca și persoane care desfășoară activități independente, sau liber profesioniști, dacă nu sunt scutite în conformitate cu dispozițiile articolului 6 și articolului 12 alineatul (1) din Legea privind securitatea socială (Capitolul 318)1. Toate prestațiile în numerar sunt

administrare de Departamentul de securitate socială (*Dipartiment tas-Sigurtà Soċjali*) prin biroul central din Valletta, un birou secundar pe insula-soră Gozo și 24 de birouri districtuale (22 în Malta și 2 în Gozo).

Sistemul de asigurări sociale are următoarele caracteristici principale:

Sistemul de prestații sociale și asistența medicală publică în Malta sunt finanțate din impozitare și contribuțiile de asigurări naționale de la angajatori, angajați și persoane care desfășoară activități independente. Acestea funcționează pe principiul finanțării din venitul curent.

Pentru fiecare persoană considerată drept angajat asigurabil se plătesc trei contribuții diferite: una de către persoana angajată, una de către angajator și una de către stat. În conformitate cu dispozițiile legii, ori de câte ori o persoană este angajată în Malta în baza unui contract de servicii, aceasta este considerată drept angajat asigurabil – în consecință, trebuie plătită o contribuție de clasa 1. Rata contribuțiilor plătite de angajat și angajator este echivalentă cu 10% din salariul de bază, sub rezerva unei contribuții minime de 6,62 EUR pe săptămână și a unei contribuții maxime de 33,50 EUR pentru persoanele născute la sau înainte de 31 decembrie 1961 și de 37,85 EUR pentru persoanele născute la sau după 1 ianuarie 1962. Persoanele cu vârsta peste 18 ani, care lucrează cu fracțiune de normă și al căror salariu săptămânal este mai mic decât salariul minim, pot alege să plătească 10% din salariul lor săptămânal de bază în locul contribuției forfetare de 15,35 EUR. Contribuția statului este egală cu partea plătită de angajator și, respectiv, de angajat. Persoanele cu vârsta sub 18 ani plătesc o contribuție pentru „persoane tinere” de 4,38 EUR, dacă salariul lor de bază nu depășește salariul minim. În cazul în care salariul de bază depășește salariul minim, rata aplicabilă a contribuției este de 10% din salariul de bază. Există rate de contribuții speciale pentru studenți.

Toți angajații cu vârsta cuprinsă între 16 ani și 65 de ani plătesc contribuții. Persoanele cu vârsta peste 65 de ani nu sunt obligate să plătească o contribuție, chiar dacă rămân în câmpul muncii. Persoanele cu vârsta cuprinsă între vârsta de pensionare (61 de ani pentru bărbați, 60 de ani pentru femei) și vârsta de 65 de ani care rămân în câmpul muncii sunt obligate să plătească contribuții de securitate socială indiferent de câștiguri.

Contribuțiile de clasa 2 sunt plătibile de către persoane cu vârsta cuprinsă între 16 și 65 de ani care lucrează în mod independent. Persoanele care nu sunt nici angajate și nici „nu desfășoară activități lucrative” sunt, de asemenea, considerate persoane care desfășoară activități independente și trebuie, așadar, să plătească o contribuție de clasa 2. Următoarele persoane sunt scutite de plata contribuțiilor de clasa 2:

- persoanele care urmează studii la zi sau cursuri de formare profesională cu program întreg;
- persoanele căsătorite care nu sunt salariate;
- persoanele care primesc o pensie pentru văduvie, invaliditate sau limită de vârstă sau persoanele care primesc o pensie parentală;
- persoanele care primesc prestații de asistență socială de tip necontributiv sau o pensie de tip necontributiv.

Persoanele care nu sunt salariate și al căror venit anual total nu depășește 1 005 EUR, pentru persoanele necăsătorite, sau 1 470 EUR, pentru persoanele căsătorite, precum și

persoanele care desfășoară activități independente al căror venit anual nu depășește 910 EUR, pot solicita un certificat de scutire de la plata contribuțiilor.

Legea privind securitatea socială prevede, de asemenea, renunțarea la obligația de plată a contribuțiilor în anumite cazuri excepționale. Pentru a evita ca perioada în care nu se plătesc contribuții nu va apărea ca o omisiune în dosarul de contribuții al asiguratului, se acordă o contribuție creditată. În sensul condițiilor privind contribuțiile, aceste credite sunt luate în considerare în același mod ca și contribuțiile plătite. Aceste credite pot fi acordate în următoarele cazuri excepționale:

- persoanelor care se afiliază la regimul de asigurare pentru prima dată (respectiv, credite de preînregistrare de până la maxim 104 săptămâni de contribuții, în funcție de data primei afiliere la regim);
- văduvelor, cu condiția să nu desfășoare o activitate lucrativă;
- foștilor membri ai forțelor de poliție din Malta sau ai forțelor armate din Malta, care se retrag din serviciul activ cu o pensie integrală din partea guvernului;
- persoanelor care pleacă în străinătate, la muncă voluntară;
- oricărei persoane care, în timpul oricărei săptămâni calendaristice, are dreptul la prestație de boală, prestație pentru vătămare, prestație pentru șomaj sau pensie pentru invaliditate pentru întreaga săptămână în cauză (de luni până vineri).

Un angajat ale cărui prestații au fost epuizate poate primi în continuare aceste contribuții creditate, cu condiția să fie încă inapt de muncă sau șomer (în funcție de prestația solicitată). Aceleași dispoziții se aplică și persoanelor care desfășoară activități independente, dar numai pentru prestații de boală. În cazul în care o persoană care desfășoară activități independente depune cerere pentru prestație de șomaj, aceasta poate avea dreptul doar la credite.

Contribuțiile sunt, de asemenea, creditate pentru părinții născuți la sau după 1 ianuarie 1962 și care cresc un copil. Se pot credita maxim doi ani de contribuții pentru fiecare copil în acest caz. Această perioadă poate fi extinsă până la patru ani, în cazul în care copilul suferă de un handicap sever. Perioada contribuțiilor creditate poate fi împărțită între cei doi părinți, dar totalul perioadelor acordate celor doi părinți nu poate depăși doi sau patru ani, în funcție de situație. Condițiile de bază pentru a putea beneficia de acest drept, care se aplică și părinților adoptivi, sunt următoarele:

- părinții trebuie să fie responsabili pentru și să aibă custodia legală a unui copil cu vârsta sub 6 ani (sau cu vârsta sub 10 ani, în cazul în care copilul suferă de un handicap sever) și
- părinții trebuie să desfășoare o activitate lucrativă de un număr minim de ani, echivalent cu perioada creditată.

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

### **Alocația de șomaj**

Indemnizația de șomaj, atât în cadrul schemelor contributive, cât și în cadrul schemelor necontributive, se plătește fiecărei persoane care își pierde locul de muncă. Criteriile de eligibilitate pentru indemnizația de șomaj contributiv necesită un minim de 50 de săptămâni de contribuții, dintre care cel puțin 20 trebuie să fi fost plătite sau creditate în

perioada de 2 ani premergătoare datei cererii. Solicitantul trebuie să fie înregistrat ca și solicitant de loc de muncă cu normă întreagă la Serviciile Publice de Ocupare, să fie apt și disponibil pentru muncă.

În regimul necontributiv, indemnizația specială de șomaj se plătește persoanei care are grijă de gospodărie în locul indemnizației de șomaj, cu condiția îndeplinirii condiției privind resursele financiare.

*Prestația de șomaj se plătește la o rată forfetară de 13,25 Euro pe zi pentru un părinte singur sau pentru o persoană căsătorită având în întreținere un/o soț/soție care nu este angajat/ă cu normă întreagă și de 8,66 Euro pe zi pentru alte persoane. Prestația se plătește din prima zi de șomaj și timp de până la 156 de zile de prestație. După aceea, persoana nu mai are dreptul la această prestație decât dacă se angajează din nou timp de cel puțin 13 săptămâni.*

*Prestația de șomaj specială se plătește în cuantum de 22,25 Euro pe zi pentru un părinte singur sau pentru o persoană căsătorită având în întreținere un/o soț/soție care nu este angajat/ă cu normă întreagă și de 14,68 Euro pe zi pentru alte persoane. Prestația se plătește din prima zi de șomaj și timp de până la 156 de zile de prestație. După aceea, persoana nu mai are dreptul la această prestație decât dacă se angajează din nou timp de cel puțin 13 săptămâni. Numărul total de zile de prestație nu poate depăși în nicio situație numărul total de contribuții plătite de persoana respectivă de la afilierea sa la regimul de securitate socială.*

*Ajutorul de șomaj se plătește la o rată care poate varia în funcție de evaluarea resurselor și diferă în special în funcție de componența familiei.*

Contacte utile  
Department of Social Security  
38, Ordnance Street  
Valletta, VLT 1021

*În situația în care condiția privind stagiul minim de cotizare pentru șomaj prevăzut de legislația existentă în Malta nu este îndeplinită, se poate aplica principiul totalizării, respectiv perioada de asigurare realizată în Malta se va cumula cu perioada de asigurare realizată anterior în România. Perioadele de asigurare realizate în România sunt certificate prin Formularul UI/E301 emis de Agenția teritorială pentru Ocuparea Forței de Muncă (Agenția Județeană/Agenția Municipiului București) de care lucrătorul român aparține cu ultimul domiciliul sau reședința pe care le-a avut în România.*

*Vă recomandăm ca, în situația în care vă încetează activitatea în România și urmează să vă desfășurați activitatea într-un alt Stat Membru, de exemplu în Malta, să solicitați AJOFM / AMOFM București eliberarea formularului UI/E 301, chiar dacă nu anticipați o situație de șomaj. În felul acesta, în momentul solicitării dreptului de a beneficia de indemnizație de șomaj, dacă este necesară totalizarea perioadelor de asigurare realizate, veți câștiga timp și veți beneficia imediat de deschiderea dreptului.*

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

Persoanele care locuiesc în Malta și sunt asigurate în baza legislației malteze privind securitatea socială pot beneficia de servicii publice de asistență medicală în conformitate cu drepturile stabilite de Ministerul Sănătății, Persoanelor în Vârstă și Îngrijirii Comunitare.

Ministerul Sănătății, Persoanelor în Vârstă și Îngrijirii Comunitare este responsabil pentru finanțarea și furnizarea serviciilor de asistență medicală finanțate din fonduri publice. Asistența medicală este asigurată prin intermediul spitalelor și centrelor de asistență medicală publice. Doar spitalele de stat oferă servicii gratuite subvenționate de stat. Accesul la specialiști este permis în baza trimerii de la un medic de stat sau de la medicul de familie. Datorită mărimii geografice a țării, există un număr limitat de spitale disponibile. De exemplu, există un singur spital general în Malta și un altul pe insula Gozo. Există un spital psihiatric și altul pentru cazuri grave care necesită tratament pe termen lung, precum cancer și alte boli maligne. În plus, pentru persoanele în vârstă există un spital pentru reabilitare și un spital cu cazare, precum și opt cămine de bătrâni.

Există, de asemenea, spitale, clinici și alte unități private. Îngrijirea în unități medicale private este finanțată din asigurări private sau plătită de către pacienții înșiși. Medicilor din Malta li se permite să își practice profesia simultan în cadrul serviciilor de asistență medicală atât publice, cât și private. Toate unitățile de asistență medicală private, în afară de cabinetele medicilor generaliști și cabinetele de consultații ale medicilor specialiști, trebuie să fie autorizate de autoritățile de sănătate publică. În Malta, practica privată se desfășoară în totalitate exclusiv în unități private și nu există paturi sau unități private în spitalele sau centrele medicale publice. Guvernul Maltei nu este responsabil în niciun mod pentru tratamentul sau îngrijirea acordată cetățenilor UE în spitale sau centre medicale private sau de către medici în particular. Cetățenii UE cu reședința în Malta au dreptul la beneficii echivalente. Dreptul acestora trebuie confirmat și certificat de Unitatea pentru drepturi din cadrul Departamentului de sănătate. Această certificare oficială, alături de un document de identificare personală, este suficientă pentru a putea beneficia de asistență medicală în cadrul serviciilor publice de asistență medicală. Vizitatorii temporari din statele membre ale UE au acces direct la asistența medicală oferită prin serviciile de asistență medicală finanțate din fonduri publice în momentul prezentării cardului european de asigurări sociale de sănătate (CEASS).

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

#### **Prestații familiale**

Alocația pentru copii, alocația pentru copii cu handicap și alocația pentru asistență maternală sunt clasificate drept prestații familiale. Primele două prestații sunt plătite persoanelor cu reședința în Malta, pe baza unei evaluări a resurselor.

*Alocația pentru copii* se acordă tuturor familiilor cu copii sub vârsta de 16 ani, dacă venitul ambilor părinți nu a depășit 25.409 EUR în anul de dinaintea depunerii cererii. Dacă venitul total depășește 25.409 EUR, se plătește o rată forfetară în valoare de 450 EUR pe an per copil. Copiii cu vârsta de 16 ani și mai mult trebuie fie să frecventeze studii la zi și să nu beneficieze de venit pentru studiile lor, fie să fie înregistrați în calitate de șomeri. În toate cazurile, aceștia nu pot fi salariați și nu pot avea dreptul la alte prestații sociale.

*Alocația pentru copii cu handicap* se acordă tuturor familiilor cu un copil cu handicap fizic sau mental și care nu primesc altă pensie de securitate socială pentru acest handicap.

*Alocația pentru asistență maternală* se acordă pentru un copil despre care o instituție de protecție socială recunoscută a certificat că se află în plasament.

*Alocația minimă* plătită pentru copii este de 450 Euro pe an pentru fiecare copil, cu aplicarea următoarelor limite maxime:

- un copil: 24,08 Euro pe săptămână;
- doi copii: 48,16 Euro pe săptămână;
- trei copii: 72,24 Euro pe săptămână;
- patru copii: 96,32 Euro pe săptămână;
- alți copii în plus: 24,08 Euro pe săptămână.

Dacă venitul total al părinților nu depășește 25.409 EUR pe an, cuantumul prestației plătite este echivalent cu diferența dintre 25.409 EUR și venitul real al părinților care se înmulțește cu 6%. Există un prag minim de venit de 6.144 EUR, prin urmare orice venit sub această sumă este considerat ca fiind de 6.144 EUR.

Un simulator de calcule este disponibil în următorul link:

<https://mysocialsecurity.gov.mt/CalculateCA.aspx>

*Alocația pentru copii cu handicap* se acordă în cuantum de 30 Euro pe săptămână părinților unui copil cu handicap ca și supliment la alocația pentru copii. Aceasta se plătește indiferent de venitul părintelui.

*Prestația pentru copiii aflați în îngrijire* se ridică la 110 EUR pe săptămână pentru fiecare copil în plasament.

*Beneficii la locul de muncă* - această prestație este legată de venit și se plătește pentru fiecare copil sub 23 de ani. Tarifele plătitabile sunt disponibile accesând următorul link:

<https://mysocialsecurity.gov.mt/CalculateIWB.aspxBonus> pentru naștere sau adopție.

*Bonusul pentru adopție* constă într-o plată unică de 400 EUR, care nu este legată de venit.

### **Indemnizația de maternitate**

Pe lângă prestații în natură - îngrijire prenatală și postnatală, incluzând îngrijire gratuită la naștere și în spital - Malta oferă prestații în numerar sub forma unei prestații de maternitate. Aceasta se acordă femeilor care nu solicită concediu de maternitate de la angajatorii lor. Prestația se plătește femeilor cu cetățenie malteză și soților acestora care sunt asigurați prin sistemul de securitate socială și au reședința obișnuită în Malta sau, dacă femeia în cauză nu are reședința în Malta, cu condiția ca ultima țară în care a fost asigurată să fie Malta. Dacă femeia în cauză a fost în trecut sau este în prezent angajată, aceasta nu trebuie să aibă dreptul la concediu de maternitate în baza Legii privind relațiile de muncă și de angajare (*EIRA*).

Indemnizația de maternitate este plătită la o rată forfetară de 101,34 EUR pe săptămână timp de 14 săptămâni. Femeile singure au dreptul la 182,83 EUR pe săptămână. După nașterea copilului, pot beneficia de această prestație minim 6 săptămâni. Alocația de

maternitate poate fi plătită fie integral după nașterea copilului, fie împărțită în două rate înainte și după naștere.

Indemnizația de concediu de maternitate este plătită de guvern pentru încă patru săptămâni numai femeilor angajate și care desfășoară activități independente (după cele 14 săptămâni de concediu de maternitate cu o rată forfetară de 182,83 EUR pe săptămână. Persoanele care nu sunt active din punct de vedere economic nu au dreptul la cele 4 săptămâni suplimentare de beneficii.

În plus, mama sau tatăl pot solicita patru luni de concediu fără plată până când copilul împlinește vârsta de 8 ani.

Solicitantul trebuie să aplice prin intermediul unui formular oficial eliberat de Departamentul de Securitate Socială (Cerere pentru Indemnizație de Maternitate) și trebuie să includă un certificat medical semnat de un medic.

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

### **Pensii de limită de vârstă:**

Dispoziții privind reforma pensiilor prevăd o creștere treptată a vârstei de pensionare până la 65 ani în 2027:

- pentru persoanele născute între 1952 și 1955 inclusiv, vârsta de pensionare va fi de 62 de ani;
- pentru persoanele născute între 1956 și 1958 inclusiv, vârsta de pensionare va fi de 63 de ani;
- pentru persoanele născute între 1959 și 1961 inclusiv, vârsta de pensionare va fi de 64 de ani;
- pentru persoanele născute la sau după 1 ianuarie 1962, vârsta de pensionare va fi de 65 de ani.

La împlinirea vârstei legale de pensionare, persoanelor li se poate acorda o pensie, păstrându-și ocupația lucrativă fără nicio reducere a dreptului la pensie. Media maximă a contribuțiilor plătite sau creditate pentru ca o persoană să se califice pentru o pensie completă este de 50 de săptămâni pe an, în timp ce minimul mediu este de 15 săptămâni pe an pentru cei care au dreptul la o pensie de două treimi pe baza venitului pensionabil conform prevederilor de bază înainte de a ajunge la salariul pe care l-a câștigat înainte de a împlini vârsta de pensionare sau înainte de a se pensiona de la locul de muncă. Media minimă pentru persoanele, care au și dreptul la o pensie de serviciu, este de 20 de săptămâni de contribuții plătite sau creditate anual. În acest caz, persoanele nu au dreptul la pensia de două treimi, ci la o pensie forfetară.

Condițiile privind contribuțiile constau în 156 de săptămâni de contribuții plătite, cu o medie anuală de 50 de săptămâni plătite sau creditate pe parcursul duratei de viață asigurabile a persoanei asigurate. Pensia se plătește la o rată redusă dacă media anuală a contribuțiilor este între 20 și 49 de săptămâni pe an în baza regimului de pensii forfetare sau între 15 și 49 săptămâni în baza regimului de pensii corelate cu două treimi din venit.

Persoanele care primesc pensie pentru limită de vârstă pot fi, de asemenea, angajate sau pot desfășura activități independente. Ratele plătite variază în funcție de următoarele:

- dacă plata contribuțiilor s-a efectuat înainte sau după 22 ianuarie 1979, când a fost introdus sistemul de pensii în funcție de venit;
- dacă angajatorul plătește o pensie de serviciu, ceea ce reduce pensia de securitate socială plătită;
- dacă persoana este căsătorită și are soția/soțul în întreținere.

Pensia în funcție de venit este echivalentă cu două treimi din media anuală:

- pentru angajații născuți înainte de 1952, salariile de bază cele mai mari din trei ani consecutivi din cei zece ani premergători pensionării;
- pentru angajații născuți între 1952 și 1955, salariile de bază cele mai mari din trei ani consecutivi din cei unsprezece ani premergători pensionării;
- pentru angajații născuți între 1956 și 1958, salariile de bază cele mai mari din trei ani consecutivi din cei doisprezece ani premergători pensionării;
- pentru angajații născuți între 1959 și 1961, salariile de bază cele mai mari din trei ani consecutivi din cei treisprezece ani premergători pensionării;
- pentru angajații născuți în sau după 1962, salariile de bază cele mai mari din zece ani consecutivi din cei 40 de ani;
- pentru persoanele care desfășoară activități independente, născute între 1952 și 1961, profitul net din ultimii zece ani consecutivi premergători pensionării și
- pentru persoanele care desfășoară activități independente, născute în sau după 1962, cel mai mare profit net din zece ani din cei 40 de ani.

Dispozițiile privind reforma pensiilor includ o clauză care permite lucrătorilor să se pensioneze anticipat. Această clauză prevede că o persoană care a împlinit vârsta de 61 de ani, dar nu a împlinit vârsta pensionării se poate pensiona la vârsta de 61 de ani cu condiția să fi acumulat de la vârsta de 18 ani următoarele:

- 2080 de contribuții plătite sau creditate, dacă persoana s-a născut la sau după 1 ianuarie 1962 sau
- 1820 de contribuții plătite sau creditate, dacă persoana s-a născut între 1952 și 1961 inclusiv.

Persoanele care se pensionează anticipat nu se pot angaja în activități lucrative până când ating vârsta de pensionare legală.

Ratele minime ale pensiei pentru limită de vârstă sunt:

- 131,52 Euro pe săptămână pentru persoanele căsătorite.
- 113,25 Euro pe săptămână pentru persoanele singure.

Există o pensie maximă, stabilită la nivelul anului 2022 care este de 252,65 Euro pe săptămână. Această pensie crește în funcție de ajustările costurilor de trai în fiecare an. Dacă includem și bonusul adițional de 3.12 euro și costul suplimentar de trai în cuantum de 4.07 euro, cuantumul actual este de 259.84 euro.

**Incapacitatea de muncă:**

Pensia de invaliditate se plătește oricărei persoane asigurate (care a fost angajată sau a lucrat independent înainte de a depune cerere), certificată de către comisia medicală a Departamentului de securitate socială ca prezentând:

- incapacitate pentru ocuparea unui loc de muncă adecvat cu normă întreagă sau a unui loc de muncă regulat cu fracțiune de normă sau pentru desfășurarea unei activități liber profesionale ca urmare a unei boli grave sau a unei afecțiuni fizice sau psihice sau
- incapacitate considerată a avea caracter permanent sau, în cazul în care caracterul permanent al acesteia nu poate fi stabilit în mod decisiv, incapacitate considerată a împiedica persoana în cauză să ocupe un loc de muncă adecvat cu normă întreagă sau un loc de muncă regulat cu fracțiune de normă sau să desfășoare o activitate liber profesionistă. Durata minimă a incapacității de muncă este de minim un an de la data cererii.

Pentru a avea dreptul la această pensie, persoana asigurată trebuie să fi plătit contribuții timp de 250 de săptămâni ca angajat sau ca persoană care desfășoară activități independente, cu o medie anuală de 50 de săptămâni de contribuții plătite sau creditate. Pensia se plătește la o rată redusă dacă media contribuțiilor este între 20 și 49 de săptămâni pe an.

### **Pensia de urmaș:**

Prestațiile de urmaș se acordă următoarelor categorii:

- soții/soțiile supraviețuitori/supraviețuitoare;
- soții/soțiile divorțați/divorțate, dacă sunt întreținuți/întreținute sau au dreptul legal la o alocație de întreținere din partea soțului/soției decedat/e;
- partenerii supraviețuitori;
- copii;
- orice persoană care îngrijește un copil orfan, dacă cel puțin unul dintre părinți era asigurat la momentul decesului său. O alocație de orfan (*Allowance ta'Ltim*) se plătește pentru fiecare copil.

Venitul câștigat al persoanelor care primesc o pensie de urmaș nu trebuie să depășească salariul minim. Văduvele/văduvii cu vârsta sub 60 de ani, cu copii sub o anumită vârstă și care frecventează studii de zi, au dreptul la pensie indiferent de venit.

Orfanii trebuie să aibă ambii părinți decedați. Unul dintre părinți trebuie să fi fost asigurat și să fi plătit cel puțin o săptămână de contribuții la momentul decesului. Nu se acordă nicio prestație specifică în cazul decesului unuia dintre părinți, deoarece, în acest caz, soțul/soția are dreptul de a solicita o pensie de urmaș.

## **6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?**

Pentru obținerea în Malta a anumitor drepturi de asigurări sociale, se aplică prevederile regulamentelor europene privind coordonarea sistemelor de securitate socială, referitoare la valorificarea perioadelor de asigurare și/sau de activitate salariată sau independentă realizate în România (sau în alt stat membru UE) și la exportul de prestații, caz în care lucrătorul poate beneficia în Malta de anumite prestații la care are dreptul în România.

Certificarea perioadelor, precum și stabilirea sau, după caz, recunoașterea dreptului la prestații sociale se face pe baza formularelor europene prin intermediul cărora instituția malteză și cea română își vor comunica toate informațiile necesare în acest scop. Lucrătorul trebuie să solicite instituțiilor competente române să îi furnizeze formularele electronice corespunzătoare, înainte de a pleca în Malta.

Dacă lucrătorul nu a solicitat formularele potrivite înainte de a pleca, acestea pot fi solicitate din Malta, fie de către lucrător, fie de o persoană împuternicită, iar instituția competentă din Malta 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 în domeniul securității sociale, până la data la care va deveni funcțional schimbul electronic de date între instituțiile competente, transmiterea informațiilor necesare se poate face fie prin intermediul vechilor formulare (E-urile), fie al celor două noi tipuri de formulare europene:

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

- **SED-uri**/documente electronice structurate, care circulă de la instituție la instituție. Acestea sunt destinate schimbului electronic de date între instituțiile competente din două sau mai multe state membre, dar circulă atât pe suport de hârtie cât și electronic, iar tendința este de a se lucra între instituții prin intermediul schimbului electronic de date/platforma EESSI/Electronic exchange of social security informations –schimbul electronic de informații privind securitatea socială.

## **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)

### **Document portabil P1:**

reprezintă un sumar al deciziilor luate de instituții din diferite state membre cu privire la acordarea pensiei de bătrânețe, de invaliditate sau de urmaș în cazul unei persoane care a lucrat/ a fost asigurată în mai multe state membre și a solicitat o astfel de pensie. Informațiile menționate în P1 oferă persoanei în cauză posibilitatea de a verifica dacă drepturile sale au fost în vreun fel afectate de interacțiunea deciziilor luate de două sau mai multe instituții. P1 este emis de instituția la care a fost depusă cererea de pensionare (de regulă, instituția locului de domiciliu sau instituția din statul în care persoana a fost asigurată ultima dată), după ce această instituție primește detalii privind deciziile luate de către celelalte instituții implicate.

### **Document portabil DA1:**

Este emis în cazul în care o persoană a suferit un accident de muncă sau suferă de o boală profesională și certifică dreptul acestei persoane de a beneficia de îngrijiri de sănătate și alte prestații în natură specifice legislației din statul în care persoana domiciliază sau stă temporar în cazul unei vizite. În cazul în care statul de domiciliu sau ședere este diferit de statul în care persoana este asigurată, tratamentul va fi asigurat de statul de domiciliu sau ședere conform legislației aplicabile, urmând ca statul în care persoana este asigurată să ramburseze costurile tratamentului.

### **Document portabil S1:**

Acest document certifică dreptul unei persoane (și al membrilor săi de familie) de a beneficia de prestații în natură (îngrijiri medicale, tratament medical, spitalizare) atunci când persoana locuiește într-un stat membru, dar este asigurată în alt stat membru. Documentul se eliberează de către instituția de asigurări de sănătate la care persoana este asigurată și trebuie prezentat instituției omoloage din statul în care persoana își stabilește noua reședință sau în statul de reședință al membrilor de familie. De regulă, acest document se folosește atunci când o persoană domiciliază în alt stat decât statul în care lucrează; sau atunci când membrii de familie ai lucrătorului migrant rămân în statul de origine, dar sunt acoperiți de asigurarea de sănătate a statului în care persoana asigurată își desfășoară activitatea, bineînțeles în condițiile în care membrii de familie nu sunt salariați sau lucrători independenți în statul de origine; S1 se folosește, de asemenea, în cazul pensionarilor care își transferă reședința în alt stat membru, precum și al membrilor acestora de familie.

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

Daca sunteți asigurat/ă în sistemul românesc de asigurări sociale de sănătate, aveți dreptul de a primi Cardul European de Asigurări de Sociale de Sănătate. Cardul European de Asigurări Sociale de Sănătate (CEASS) vă oferă dreptul de a primi servicii medicale necesare în timpul șederii dumneavoastră de manieră temporară într-un Stat Membru al Uniunii Europene. Cardul european de asigurări medicale de sănătate vă permite accesul la serviciile medicale furnizate în majoritatea cazurilor în sistemul public de sănătate, având dreptul de a fi tratat la fel ca și o persoană "asigurată" care locuiește în statul respectiv.

Pentru mai multe informații, cât și pentru a solicita eliberarea cardului este necesar să vă adresați Casei Județene de Sănătate competentă teritorial.

Coordonatele caselor județene de asigurări medicale de sănătate se pot regăsi în cadrul acestui link: <http://www.casan.ro/page/contacte-cjas.html>

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

#### **1. Accesul pe piața forței de muncă a unui cetățean din România**

Începând cu 01.01.2014 **vă puteți angaja în aceleași condiții ca și cetățenii maltezi**, fără să mai fie necesară obținerea unei autorizări de angajare.

#### **2. Detașarea**

Legislația națională privind detașarea lucrătorilor: Regulamentul privind detașarea lucrătorilor în Malta (LN 430/02), modificat prin Regulamentul privind detașarea lucrătorilor în Malta (LN 443/04) și publicată în Gazeta guvernamentală.

([www.education.gov.mt/employment/ind\\_relations/legislation/eng\\_employ\\_industrial\\_act.htm](http://www.education.gov.mt/employment/ind_relations/legislation/eng_employ_industrial_act.htm))

Articolul 3(1) al Directivei privind detașarea lucrătorilor prevede ca Statele Membre ale Uniunii Europene asigură faptul că întreprinderile garantează lucrătorilor detașați condițiile de muncă și de încadrare în muncă stabilite în statul pe teritoriul căruia sunt executate lucrările.

Se face referire la:

- Perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
- Durata minimă a concediilor plătite;
- Salariul minim (concept definit prin legislația națională) inclusiv orele suplimentare;
- Condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special furnizarea de lucrători de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;
- Sănătatea, securitatea și igiena la locul de muncă;
- Măsurile de protecție aplicabile termenilor și condițiilor de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, copiilor și tinerilor;
- Egalitatea de tratament între bărbați și femei și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

Aspectele enumerate constituie așa-numitul “nucleu dur” al Codului Muncii, principalele măsuri garantate în fiecare Stat Membru. În plus, Directiva permite Statelor Membre libertatea de a extinde acest nucleu dur tuturor convențiilor colective de muncă care au fost declarate universal valabile. Pe lângă aceasta, Statele Membre au de asemenea libertatea să aplice termeni și condiții de angajare diferite, în măsura în care au legătură cu politica publică.

#### **Ce demersuri trebuie să facă angajatorul în România înainte de a detașa lucrători?**

Înainte ca lucrătorii români să plece în Malta, angajatorul acestora trebuie să înregistreze în Registrul General de Evidență a Salariaților (REVISAL) perioada detașării, precum și denumirea angajatorului la care se face detașarea. Totodată, trebuie să solicite la Casa

Națională de Pensii Publice / Direcția Relații Internaționale eliberarea documentului portabil A1 (fostul formular E 101), iar la Casa Județeană/Municipală de Sănătate, eliberarea formularului S1 (fostul formular E 106).

### **Ce demersuri trebuie să facă angajatorul în Malta înainte de a detașa lucrători pe teritoriul acestui stat?**

Întreprinderea care detașează un lucrător în Malta are obligația de a informa pe directorul Biroului pentru Relații Industriale și de Muncă de intenția de a detașa un lucrător în acest stat înainte ca această acțiune să se concretizeze. Această notificare va putea fi trimisă fie prin poștă (121, Melita Street, Valletta, CMR 02, Malta) sau prin fax (+356 2124 3177) sau e-mail la [ind.emp.relations@gov.mt](mailto:ind.emp.relations@gov.mt)) și va cuprinde următoarele date:

- numele, data nașterii, naționalitatea lucrătorului detașat;
- adresa din țara în care lucrează în mod obișnuit lucrătorul;
- data începerii și data prevăzută a încheierii detașării în Malta și tipul de muncă depusă;
- adresa întreprinderii din Malta unde va fi detașat lucrătorul;
- o copie a documentului cu informații care trebuie furnizate angajatului, potrivit Reglementărilor 3 și 4 din Ordonanța de Informare a Angajaților (LN 431/02).

Regulamentele privind începerea sau terminarea muncii (LN 110/93), modificate prin LN 144/1999, prevăd că “orice persoană (angajator) care angajează o altă persoană cu normă întreagă, cu normă parțială sau altfel în cadrul unui contract de muncă definit sau nedefinit sau pentru o perioadă de probă, va notifica Corporația privind acea relație de muncă...”. această solicitare se aplică atât cetățenilor maltezi, cât și persoanelor detașate.

<http://docs.justice.gov.mt/lom/legislation/english/subleg/343/23.pdf>

Se solicită, de asemenea, respectarea Regulamentelor privind imigrarea (LN 205/04) și a Legii Imigrației (cap. 217).

[www.etc.gov.mt/docs/LN2051.pdf](http://www.etc.gov.mt/docs/LN2051.pdf)

**Biroul național de legătură pentru detașare:** Departamentul Relațiilor Industriale și de Muncă, 121, Melita Street, Valletta, CMR 02, Malta

Tel: +356 /21238907

Fax: +356 /21243177

Mr. Anthony Azzopardi

[Anthony.b.azzopardi@gov.mt](mailto:Anthony.b.azzopardi@gov.mt)

Documente de interes:

[https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index\\_ro.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_ro.htm)

[http://www.msp.gov.mt/documents/dier/notific\\_posted\\_worker\\_in\\_malta .pdf](http://www.msp.gov.mt/documents/dier/notific_posted_worker_in_malta .pdf)

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

Solicitanții de locuri de muncă au posibilitatea de a contacta biroul EURES Malta, care poate oferi consiliere și asistență personalizată. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă care au ajuns în Malta se pot înregistra la Serviciul Public Maltez de Ocupare (Jobsplus), prin intermediul site-ului: [www.jobsplus.gov.mt](http://www.jobsplus.gov.mt) sau la unul din centrele locale de locuri de muncă. Jobsplus găzduiește și serviciile EURES. Ca și alternativă, pot accesa

oportunitățile de angajare prin intermediul site-ului Jobsplus sau EURES. Locurile de muncă vacante sunt, de asemenea, anunțate în revistele de specialitate și în ziarele locale. O serie de agenții private de ocupare a forței de muncă sunt, de asemenea, disponibile, iar o listă de posturi vacante poate fi accesată pe pagina Jobsplus. [www.jobsplus.gov.mt](http://www.jobsplus.gov.mt)

Alte link-uri utile:

Jobsplus: [www.jobsplus.gov.mt](http://www.jobsplus.gov.mt)

EURES: [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)

EURES Malta: [www.euresmalta.com](http://www.euresmalta.com)

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1121&langId=en>

[https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1121&langId=enormation-malta\\_ro](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1121&langId=enormation-malta_ro)