

GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN  
ÎN DANEMARCA

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 Regatului Danemarcei?

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

2. Cum este reglementată formarea profesională?

3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?

4. Cum este reglementat contractul de muncă?

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

6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

7. Cum este reglementată salarizarea?

8. Cum este reglementat timpul de lucru?

9. Care sunt prevederile privind concediile?

10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

11. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor?

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

D. Condiții de viață:

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

2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

3. Care este costul vieții?

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

5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

7. Cum este viața socială și culturală?

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

9. Cum este reglementat transportul?

E. Asigurări sociale și asigurări:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?

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

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

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

Regatul Danemarcei

I Informații privind piața muncii din Regatul Danemarcei

1. Unde se găsesc posturi vacante?

Cele mai cunoscute site-uri daneze pentru anunțurile privind locurile de muncă vacante sunt:

<http://www.jobzonen.dk/jobsoeger>

<http://www.stepstone.dk/5/detaljeret-jobsogning.html?newSearch=1>

<http://www.jobindex.dk/?gclid=CJfL6t7cuboCFeZ2cAodXAkAHA>

Majoritatea angajatorilor danezi preferă vorbitorii de limba daneză. În funcție de profilul locurilor de muncă disponibile pot fi angajați și vorbitori de limba engleză.

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Regatului Danemarcei

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă?

Pentru găsirea unui loc de muncă în Regatul Danemarcei puteți contacta:

☞ În România:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

☞ În Regatul Danemarcei:

Danish Agency for Labour Retention and International Recruitment  
International Citizen Service

Adresa: PO box 2000 DK-2300, Copenhagen S

Tel.: +45 33 66 66 06

E-box: east@icitizen.dk

Adresă electronică: <http://icitizen.dk/>

Cel mai important site de recrutare este [www.workindenmark.dk](http://www.workindenmark.dk) (site-ul oficial pentru recrutare a forței de muncă străine în Danemarca), care oferă date privind locurile de muncă disponibile (grupate în funcție de domeniu), precum și asistență și informații suplimentare celor interesați să lucreze în acest stat (cultura muncii în Danemarca, legislație locală, sfaturi pentru a obține un loc de muncă etc.). Site-ul este disponibil și în limba română.

Alte site-uri de profil sunt: [www.jobnet.dk](http://www.jobnet.dk), [www.forstejob.dk](http://www.forstejob.dk) și [www.seasonalwork.dk](http://www.seasonalwork.dk).

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

În general, pentru aplicarea pentru obținerea unui loc de muncă în Regatul Danemarcei este necesară întocmirea unui dosar în atenția angajatorului, conținând următoarele documente:

- Scrisoare de intenție (maxim o pagină);
- Diplome / certificate de studii relevante pentru domeniul locului de muncă dorit;
- Recomandări;
- Curriculum Vitae.

În cazul documentelor scrise în altă limbă decât limba daneză, este recomandată traducerea lor într-o limbă de circulație internațională (preferabil limba engleză). Totodată, se recomandă echivalarea calificărilor obținute în alt stat decât Regatul Danemarcei.

Procesul de selecție constă în general în două etape: (1) depunerea dosarului de aplicare pentru un loc de muncă, în atenția angajatorului și (2) susținerea interviului. Procesul de selecție mai poate include, după caz, și teste de personalitate sau / și de competență.

## B. Mutarea pe teritoriul Regatului Danemarcei:

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

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

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

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

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

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

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

### 2. Cum se poate obține o locuință în Regatul Danemarcei?

#### ☞ Regimul proprietății

Toate proprietățile din Danemarca trebuie înregistrate în unul din cele 83 registre de cadastru locale. Unele din aceste registre sunt ținute în format electronic, ceea ce face consultarea lor mai ușoară. Registrele de cadastru sunt deschise publicului și ca și în alte țări, înregistrarea se face în legătură cu proprietarul și cu orice alte drepturi care grevează asupra terenului, cu caracter financiar (ipoteci) sau juridic (servituți de trecere, drepturi de construire).

În legătură cu posibilitatea strainilor de a cumpăra proprietăți imobiliare în Danemarca, legea daneză este foarte restrictivă. O persoană care nu este rezidentă sau nu a domiciliat permanent în Danemarca pentru cel puțin 5 ani, poate cumpăra o proprietate imobiliară numai cu aprobarea expresă a Ministerului Justiției.

Aceste restricții se aplică și societăților comerciale, asociațiilor, instituțiilor publice sau private care nu au sediul legal în Danemarca. Numai în cazuri excepționale, Ministerul Justiției va permite cumpărarea, de pildă, a unei case de vacanță și numai dacă solicitantul dovedește puternice legături cu Danemarca.

Legea daneză privind fermele agricole prevede numai pentru rezidenții din țările UE sau din Spațiul Economic European (SEE) posibilitatea de a cumpăra terenuri agricole, dar și aceștia numai cu condiția să-și schimbe rezidența în Danemarca în termen de 6 luni. Rezidenții din afara UE și SEE primesc această permisiune numai cu aprobare specială.

Mai mult, chiar pentru rezidenții care dețin în proprietate peste 30 ha, legea prevede obligația de a lucra pământul, de a avea o educație de fermier (green certificate).

#### ☞ Închirierea unei locuințe

În Regatul Danemarcei presupune în prealabil plata – de regulă prin transfer bancar, a unui avans al chiriei, de obicei pentru trei luni. De cele mai multe ori, proprietarii preferă să închirieze locuințele pentru cel puțin un an. Dacă nu este clar specificat în contract, chiria include și prețul lunar al utilităților. Este recomandabilă citirea cu atenție a contractului de închiriere înaintea semnării acestuia.

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

Informații în limba engleză privind condițiile de studii, taxele aferente, admiterea și unitățile școlare și pre-școlare se găsesc pe site-ul Ministerului Educației din Regatul Danemarcei, <http://www.eng.uvm.dk/Education/>.

De asemenea, în funcție de informațiile solicitate, se pot obține detalii și de la primăria din localitatea unde urmează a se stabili familia respectivă.

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

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

În prezent nu există un permis de conducere universal UE, însă a fost introdus un "Model Comunitar" de permis de conducere, prin care se asigură faptul că permisele de conducere emise de diferite țări ale UE sunt ușor de recunoscut în alte state membre. Astfel, un permis de conducere eliberat în una din țările membre UE/AELS este valabil în Regatul Danemarcei în măsura în care este în termen de valabilitate și titularul său nu are o vârstă care să depășească 70 de ani. Totodată, un asemenea permis de conducere poate fi reînnoit în regatul Danemarcei fără a fi necesară o testare prealabilă a abilităților de condus.

#### Înmatricularea automobilului și asigurarea mașinii în Regatul Danemarcei

În eventualitatea în care un cetățean român rezident în Regatul Danemarcei utilizează un autoturism cu numere de înregistrare străine, acesta are la dispoziție următoarele opțiuni:

1. să aplice pentru obținerea autorizației de condus pe teritoriul acestui stat fără a plăti taxa de înregistrare – recomandabilă cetățenilor români care se află pe teritoriul Regatului Danemarcei pe termen scurt
2. să înregistreze autoturismul pentru a obține numere de înmatriculare daneze
3. să solicite Fiscului danez (SKAT) plata taxei de înregistrare
4. să contacteze, ulterior obținerii tuturor documentelor de mai sus, firme de asigurare auto

Mai multe detalii pot fi obținute de pe site-urile:

[https://www.workindenmark.dk/en/Find\\_information/Information\\_for\\_job\\_seekers/Life\\_in\\_Denmark/](https://www.workindenmark.dk/en/Find_information/Information_for_job_seekers/Life_in_Denmark/)

[/Car\\_in\\_Denmark](http://www.skat.dk/SKAT.aspx?oId=2068721&vId=0&lang=US) și <http://www.skat.dk/SKAT.aspx?oId=2068721&vId=0&lang=US>.

#### Plata taxelor

În cazul plăților taxei de înregistrare la cele patru filiale ale SKAT sunt necesare: certificatul de înregistrare al mașinii (SKAT), polița de asigurare a acesteia și un pașaport / CI.

În funcție de caracteristicile tehnice ale autovehiculului, impozitul anual și taxa anuală în funcție de masa acestuia se mai pot aplica. Taxa pe valoare adăugată (TVA) se plătește doar în situația introducerii pe teritoriul Regatului Danemarcei un automobil înregistrat în alt stat membru UE care are un parcurs de cel mult 6 000 km și este mai nou de 6 luni.

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

În virtutea calității de cetățeni ai unui stat membru al UE, cetățenii români au dreptul de a intra pe teritoriul Regatului Danemarcei fără restricții și de a sta 3 luni fără un certificat de rezidență, de la data intrării în această țară. Cetățenii români care ajung în Regatul Danemarcei în scop lucrativ beneficiază de o perioadă de ședere de 6 luni fără obligativitatea obținerii unui certificat de rezidență, interval calculat din momentul sosirii în acest stat.

În eventualitatea unei șederi mai îndelungate de 3 luni (sau 6 luni, după caz), până la expirarea acestei perioade, aplicarea pentru obținerea unui permis de rezidență este obligatorie. Permisul de rezidență – care certifică dreptul de ședere a titularului pe teritoriul Regatului Danemarcei, este eliberat pe o perioadă nespecificată însă valabilitatea sa depinde de întrunirea condițiilor necesare eliberării lui. După obținerea permisului de rezidență, este obligatorie contactarea autorităților locale pentru eliberarea unui număr de înregistrate (CPR – number) și a unui certificat de asigurare medicală.

Documentația necesară obținerii permisului de rezidență (după caz):

- formular tip,
- copie a pașaportului sau CI,
- poză tip pașaport,
- contract de muncă (în cazul cetățenilor români angajați în Regatul Danemarcei),
- proiect de buget pentru primul an de activitate a companiei și dovada înregistrării acesteia în Biroul Registrului Comerțului danez (în cazul cetățenilor români care au propria afacere în Regatul Danemarcei),
- documentația care certifică înmatricularea la o instituție de învățământ daneză (în cazul studenților români),
- situația bancară a solicitantului, care certifică existența surselor financiare necesare traiului în Regatul Danemarcei (ex. Extras de cont),
- certificat de căsătorie sau de naștere, acte doveditoare ale relației de rudenie a solicitantului cu un posesor al unui permis de rezidență danez (aplicabil, de pildă, în cazul reîntregirii familiilor de români din Regatul Danemarcei).

După o perioadă neîntreruptă de 5 ani de ședere în Regatul Danemarcei, titularul permisului de rezidență devine eligibil pentru a aplica pentru un permis de ședere permanentă.

Mai multe detalii și exemplare tip ale documentelor necesare înregistrării se găsesc pe site-ul <http://www.statsforvaltningen.dk/site.aspx?p=6110>

#### 6. Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Regatului Danemarcei?

Înainte de a merge în Regatul Danemarcei, veți avea nevoie de următoarele documente:

- Pașaport sau document de identitate valabil UE/SEE; alte documente personale pot fi luate, cum ar fi certificatul de naștere sau de căsătorie, etc.;

- Un card european de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;
- Formularele E301/U1 în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România atunci când este necesar și/sau E303/U3, dacă doriți să transferați dreptul de a beneficia de prestații de șomaj în Danemarca;
- 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 daneză sau engleză.

Totodată, este necesar să vă asigurați că:

- Aveți un loc de cazare în Regatul Danemarcei;
- Aveți suficiente fonduri pentru acoperirea costurilor primei luni de ședere;
- Aveți asigurare medicală corespunzătoare;
- Informați autoritățile din statul de origine privind șederea pe teritoriul Regatul Danemarcei;
- Faceți rost de pașapoarte pentru animalele deținute.

După ce sosiți în Regatul Danemarcei:

- Dacă aveți deja un loc de muncă trebuie să vă prezentați imediat la angajatorul dumneavoastră, iar când începeți munca trebuie să obțineți confirmarea înregistrării dumneavoastră în cadrul sistemului de asigurări sociale.
- Dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă trebuie să vă prezentați în termen de 7 zile la Serviciile Ocupare a Forței de Muncă, dacă aveți formularul european care atestă că sunteți în căutarea unui loc de muncă la dumneavoastră;
- Trebuie să raportați la biroul de asigurări sociale (în special angajații cu timp parțial de lucru, lucrătorii pe cont propriu, membrii de familie): este necesar să obțineți numărul de asigurare socială și formularul electronic.
- Este bine să deschideți un cont bancar;
- Dacă este cazul, înregistrați mașina deținută;
- Prezentați-vă la autoritatea fiscală responsabilă;
- Abonați-vă la servicii de gaze și electricitate, telefonie, radio și televiziune;
- Înscrieți-vă copiii în cadrul unei școli;
- Înmânați documentul dumneavoastră de ședere autorității administrative dacă intenționați să stați mai mult de trei luni în Regatul Danemarcei.

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

Înainte de aplicarea pentru obținerea unui loc de muncă în Regatul Danemarcei, este recomandabilă consultarea Agenției daneze pentru Învățământ Superior și Relații Internaționale/ADISRI (în limba daneză Styrelsen for Universiteter og Internationalisering). Această instituție emite o situație a calificărilor și diplomelor obținute de cetățenii străini care reflectă corespondența lor cu programele de studii și calificativele aplicate în cadrul sistemului educațional danez. Aceasta permite angajatorului danez să evalueze nivelul de pregătire a candidaților și relevanța pentru postul vacant. Evaluarea ADISRI este gratuită și se poate obține prin transmiterea în atenția acestei instituții a unui dosar cu formularul tip de solicitare a situației și traduceri legalizate ale diplomelor



/ atestatorilor etc. românești. ADISRI emite un răspuns în decurs de aproximativ două luni de la primirea solicitării.

Lista profesiilor reglementate în Danemarca: <http://fivu.dk/en/education-and-institutions/recognition-and-transparency/regulated-professions/list-of-regulated-professions>

## 2. Cum este reglementată formarea profesională?

Danemarca are o tradiție lungă și puternică în educația și formarea continuă a tinerilor.

Educația și formarea continuă a tinerilor este finanțată public și reglementată prin lege, dar, în plus, există o gamă largă de programe de formare profesională în cadrul învățământului privat.

Educația și formarea profesională (EFP) în Danemarca este esențială pentru a asigura un sistem flexibil și forța de muncă calificată capabilă să se adapteze la schimbările continue de pe piața forței de muncă. Danemarca are cele mai mari rate de participare la educația tinerilor și formarea continuă dintre statele membre din Uniunea Europeană.

Adulții din Danemarca au acces deplin la educație și formare profesională continuă. Multe oportunități de educație și formare profesională sunt, de asemenea, oferite șomerilor și grupurilor vulnerabile la excluderea de pe piața muncii.

Beneficiarii cursurilor de formare profesionale sunt, în general, următoarele categorii de adulți:

- muncitori necalificați și calificați care au un loc de muncă; lucrătorii și angajatorii din sectorul privat, dar și întreprinderile din sectorul public pot participa la aceste programe;
- șomerii, în perioada în care beneficiază pentru prima dată de ajutorul de șomaj, pot selecta programe de formare profesională cu o durată de 6 săptămâni; pot participa la acest tip de cursuri inclusiv șomeri care beneficiază de un plan personal de integrare în muncă derulat de centrele / autoritățile locale de muncă;
- imigranți și refugiați pot urma cursuri obișnuite sau cursuri dezvoltate special pentru acest grup.

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

Angajatorii trebuie să asigure angajaților un contract de muncă care să conțină cel puțin elementele esențiale cu privire la derularea unui raport de muncă, indiferent dacă există un contract colectiv de muncă aplicabil.

În general, lucrătorilor străini din Regatul Danemarcei li se aplică aceleași reguli și acorduri aplicabile angajaților danezi. Contractul poate include, de asemenea, clauze referitoare la concurență și clienți.

Elementele esențiale pe care contractul de muncă trebuie să le conțină sunt următoarele:

1 numele și adresa angajatorului și angajatului;

2 locul de derulare a muncii sau, în cazul în care nu există un loc de muncă fix, sediul principal sau adresa angajatorului;

3 descrierea locului de muncă sau poziția ocupată de lucrător;

4 data începerii contractului;

5 durata estimată a contractului, în cazul în care nu este un loc de muncă permanent;

6 drepturile pe durata concediului;

7 termeni de preaviz;

8 salariul aplicabil, indemnizațiile sau alte forme de remunerare precum și frecvența plăților salariale;

9 numărul de ore de lucru zilnic sau săptămânal;

10 contactul colectiv de muncă sau alte acorduri aplicabile.

Contractul de muncă trebuie să prevadă și condițiile rezilierii contractului. În general, în cazul demisiei, angajatorul trebuie anunțat după cum urmează:

- cu o lună înainte de depunerea cererii de demisie – în cazul angajării pentru o perioadă de cel mult 6 luni;
- cu 3 luni înainte de depunerea cererii de demisie – în cazul angajării pentru o perioadă cuprinsă între 6 luni și 3 ani;
- cu 4 luni înainte de depunerea cererii de demisie – în cazul angajării pentru o perioadă de peste 3 ani.

#### 5. Care sunt prevederile privind ocuparea persoanelor din categoriile speciale?

Legea privind mediul de lucru conține anumite norme privind termenii și condițiile de ocupare a forței de muncă a copiilor și tinerilor cu vârsta de sub 18 ani. Pentru această categorie de lucrători programul de lucru este redus iar tipurile de activități lucrative ce pot fi desfășurate sunt limitate.

Legislația daneză asigură persoanelor cu handicap participarea deplină în cadrul comunității, ajutându-le să evite izolarea și excluziunea socială. În 1993, Danemarca a adoptat o rezoluție privind egalitatea de șanse între persoanele cu handicap și cele fără handicap, aplicabilă companiilor și instituțiilor publice și private. Deși nu este un act juridic obligatoriu, aceasta este o rezoluție parlamentară ce recomandă cu fermitate egalitatea de tratament pentru persoanele cu handicap.

Conform legislației daneze, dacă activitatea lucrativă a femeii gravide este solicitantă, aceasta trebuie să solicite angajatorului să îi fie atribuite sarcini mai ușoare care să nu aibe repercursiuni asupra sarcinii sau a viitoarei mămici. În cazul în care în cadrul companiei nu există un loc de muncă ce poate fi ocupat de femeia gravidă în așa fel încât să fie protejată, angajatorul trebuie să îi suspende activitatea pe motive medicale, perioadă în care aceasta va primi salariul integral.

Viitoarele mămici beneficiază de învoiri plătite de la muncă pentru controalele medicale ce trebuie efectuate pe perioada sarcinii. În aceste cazuri angajatorul nu are dreptul să ceară angajatei însărcinate să recupereze timpul pierdut ca urmare a controalelor medicale.

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

În virtutea calității de cetățeni ai unui stat membru al Uniunii Europene, cetățenii români au dreptul de a înființa propriile afaceri pe teritoriul Regatului Danemarcei. Înregistrarea noilor companii la Agenția daneză pentru Comerț și Industrie (ADCI) cu cel mult opt zile înainte de începerea activității lor este obligatorie, în vederea înscrierii acestora în registrele fiscale ale autorităților daneze. În funcție de domeniul de activitate al noilor companii, este posibilă solicitarea de autorizații adiționale de funcționare emise de instituțiile daneze.

ADCI emite un număr de înregistrare (central business register number – CVR number) care permite identificarea firmei nou constituite de către autoritățile publice locale sau alte companii.

Mai multe detalii pe această temă, inclusiv privind asistența oferită antreprenorilor români de către oficiile regionale de profil se pot obține pe site-ul [www.100svar.dk](http://www.100svar.dk).

Documentele necesare înființării unei companii în Danemarca, sunt următoarele :

1. Documentele de constituire conținând statutul companiei (by laws) ;
2. Documentele privind plata capitalului social. Intregul capital trebuie vărsat, iar plata trebuie certificată de un auditor sau avocat ;
3. Compania trebuie să aibă numit un director, un board director și un auditor ;
4. Transcrierea adunării generale statutare și lista acționarilor ;

5. Dacă persoanele care sunt numite pentru funcția de director sau sunt alese pentru board-ul director sunt cetățeni străini și nu au număr danez de CPR (Registrul Central al Populației), trebuie anexată o copie a pașaportului acestora ;

6. Dacă fondatorul sau acționarul este o companie străină, este necesară o copie a documentului privind funcționarea legală a societății în țara de origine.

Înregistrarea companiilor cu răspundere limitată și pe acțiuni este efectuată de Danish Business Authority <http://www.erhvervsstyrelsen.dk>, care funcționează ca departament distinct în cadrul Ministerului Economiei și Internelor. Această agenție are rolul unui birou unic, nemaifiind necesară nicio altă formalitate pentru validarea înregistrării firmei respective.

Intrucât aprobarea pentru funcționarea unei firme, indiferent de tipul acesteia, este dată pe loc sau în maximum 3-14 zile lucratoare de la data înregistrării formularului, nu se cunoaște și nu se aplică în Danemarca principiul “aprobării tacite” (silent procedure). Dacă în maxim 14 zile nu s-a materializat înregistrarea, singurul motiv îl poate constitui neeligibilitatea solicitantului pentru obiectul activității menționat în formularul de înregistrare, ca urmare a săvârșirii unor fapte penale care îl fac incompatibil cu calitatea de proprietar/acționar, etc. al unei firme.

The Danish Trade Council (Consiliul Danez pentru Comerț) ce funcționează în structura MAE danez, are un compartiment special “Invest in Denmark”, [www.investindk.dk](http://www.investindk.dk), a cărui sarcină este promovarea FDI în Danemarca.

Principalele acte normative ce privesc FDI în Danemarca sunt The Danish Public Companies Act respectiv, The Danish Private Companies Act.

7. Cum este reglementată salarizarea?

În Danemarca nu există legislație prin care să se stabilească un salariu minim pe economie. În schimb, salariul minim la nivel de sector se stabilește prin negociere colectivă de către partenerii sociali. Pe lângă salarizare, contactele colective de muncă reglementează și condițiile de muncă și de angajare.

Acordurile colective acoperă aproximativ 80% din lucrătorii de pe piața daneză a muncii. În conformitate cu principiile de drept danez, contractul colectiv de muncă se aplică tuturor lucrătorilor, indiferent dacă sunt sau nu membri de sindicat.

8. Cum este reglementat timpul de lucru?

În Regatul Danemarcei, timpul de lucru standard este de 37 de ore pe săptămână, în zilele de luni până vineri. În general, orele de lucru se încadrează în intervalul orar 6.00-18.00. Cu tot cu orele suplimentare, timpul săptămânal de lucru nu poate depăși 48 de ore.

Pauzele și perioadele de odihnă:

În general, programul de lucru este organizat în așa fel încât angajatul să dispună de cel puțin 11 ore de odihnă pe zi.

Munca în timp parțial:

Dacă sunteți angajat în baza unui contract part-time, numărul de ore trebuie să fie specificat în prevederile contractului de muncă.

Orele suplimentare:

Orele lucrate în plus față de orele de lucru săptămânale trebuie să fie plătite în mod normal ca ore suplimentare. Regulile referitoare la plata orelor suplimentare și notificare sunt specificate în fiecare contract colectiv de muncă aplicabil.

9. Care sunt prevederile privind concediile?

### Concediul de odihnă

Toți angajații în Regatul Danemarcei care au lucrat cel puțin un an calendaristic au dreptul la cinci săptămâni de concediu plătit pe an. Pentru angajații care au muncit mai puțin de un an calendaristic în Regatul Danemarcei, se acordă 2 zile de concediu plătit pentru fiecare lună de zile de lucru.

### Concediul de maternitate și de creștere a copilului

Părinții au dreptul la un total de 52 de săptămâni de concediu cu indemnizație de maternitate. Mama are dreptul la patru săptămâni de concediu de maternitate (barselsorloven) înainte de naștere și 14 săptămâni după, tatăl are dreptul la două săptămâni de concediu după nașterea copilului său, iar timpul rămas poate fi împărțit în funcție de dorințele fiecăruia.

Angajații din sectorul public pot primi salariul integral în timpul concediului de maternitate. Salariații din sectorul privat au dreptul la un nivel minim de beneficii de maternitate, care face obiectul negocierii cu angajatorul. Părinții care nu au dreptul la concediu de maternitate plătit de la locul de muncă pot primi un sprijin de la biroul de protecție socială din cadrul primăriei unde își au reședința. Pentru a solicita această plată, trebuie contactată primăria locală nu mai târziu de opt săptămâni după naștere.

### 10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

În funcție de perioada lucrată pentru același angajator, un lucrător poate avea între 1 și 6 luni de preaviz în cazul rezilierii unui contract de muncă. În anumite cazuri, în contractul individual de muncă pot fi introduse prevederi diferite.

În ceea ce îi privește pe angajați, rezilierea trebuie să fie justificată rezonabil, fie ca urmare a activității angajatului fie din cauza circumstanțelor de desfășurare a activității companiei. În caz contrar angajatorul va fi obligat să plătească despăgubiri salariatului. Înainte de transmiterea unei notificări de reziliere a unui contract de muncă trebuie să se clarifice dacă aceasta este legală și care sunt posibilele consecințe ale rezilierii.

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

Piața muncii daneze este caracterizată de organizații sindicale puternice. Majoritatea lucrătorilor sunt membri de sindicat. Angajații străini pot deveni, de asemenea, membri ai organizațiilor sindicale daneze.

Partenerii sociali joacă un rol important în definirea salariilor și condițiilor de muncă de pe piața forței de muncă.

În Danemarca, există o lungă tradiție pentru împărțirea responsabilităților între Guvern și partenerii sociali, situație în care Guvernul intervine cât mai puțin posibil în reglementarea salarizării și a condițiilor de muncă prin intermediul negocierii contactelor colective de muncă.

Partenerii sociali sunt obligați să respecte termenii acordurilor colective.

Chiar dacă un acord colectiv a fost încheiat, pot apărea neînțelegeri cu privire la interpretarea acordului. În acest caz, oricare dintre părți poate solicita rezolvarea diferendelor prin arbitraj industrial.

Greva, boicotul sau aderarea la acțiunile altei organizații sindicale reprezintă tipuri de acțiuni sindicale colective. În aceste cazuri nu este permisă blocarea accesului la locul de muncă și nici împiedicarea activității celor care nu aderă la acțiunile de protest.

În situația apariției unui conflict de muncă, lucrătorul respectiv trebuie să efectueze următorii pași în vederea rezolvării acestuia, astfel:

- informarea sindicatului la care aceste este membru ce va încerca prin proprii reprezentanți să medieze conflictul de muncă dintre angajat și angajator;
- dacă în urma acțiunii menționate la pc. 1 nu se ajunge la o înțelegere, se poate solicita intervenția Inspecției Muncii;
- dacă nici în urma acțiunii menționate la pc. 2 nu se rezolvă problema, cazul trebuie adus în fața unui judecător.

Contacte Inspecția Muncii din Regatul Danemarcei (National Labour Market Authority) adresa: Njalsgade 72 A, 2300 Copenhagen, site: <http://ams.dk/Ams/English.aspx>

Sindicatelor oferă sprijin membrilor în relațiile cu angajatorii și autoritățile locale în ceea ce privește condițiile de lucru, situațiile de accidente de muncă, recuperare dar și consultanță referitor la carieră și facilități precum cele la achiziționarea carburanților sau asigurărilor de orice tip. Selectarea unui sindicat depinde de calificarea și poziția deținută de angajat la locul de muncă.

Organizațiile sindicale cele mai reprezentative din Danemarca sunt:

LO – Confederația Sindicală Daneză (<http://www.lo.dk/CustomSearch.aspx?q=home>)

AC – Confederația Asociațiilor Profesionale din Danemarca (<http://ac.dk/english.aspx>)

FTF – Confederația Profesioniștilor din Danemarca (<http://www.ftf.dk/om-ftf/fakta/thats-ftf-in-english/>)

#### D. Condiții de viață:

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

În baza constituției din 1953, Regatul Danemarcei este monarhie constituțională ereditară, suveran fiind regina Margrethe a II-a. Parlamentul danez (Folketing) este unicameral reunind 179 membri, inclusiv doi parlamentari din Insulele Feroe și doi din Groenlanda (regiuni autonome). Regatul Danemarcei este membru al UE din 1973. În urma alegerilor generale din 2011, coaliția de centru-stânga formată din Partidul Social-Democrat, Partidul Social Liberal și Partidul Socialist al Poporului a format Guvernul condus de premierul Helle Thorning-Schmidt (președinte al PSD) și reunind 21 de miniștri.

Administrativ, țara este împărțită în 5 regiuni, 98 de municipalități, 14 ținuturi și 275 localități.

Sistemul juridic danez este bazat pe legea scrisă, promulgată prin acte ale Parlamentului. Izvorul de drept fundamental este Constituția. Jurisprudența daneză operează pe baza diviziunii între Dreptul public și Dreptul civil. Linia de demarcație nu este ușor de stabilit, iar criteriile de disjuncție formează obiectul multor dezbateri. Dreptul civil reglementează relațiile reciproce dintre cetățeni și dintre persoanele fizice și persoanele juridice, de exemplu companii și instituții. Multe acte normative au forma unor legi-cadru, conținând linii directoare generale și lăsând ministrului de resort sarcina de a emite reglementări mai precise. Există trei niveluri de instanțe judecătorești în Regatul Danemarcei: tribunalele municipale, curțile de apel și Curtea Supremă. În plus, un tribunal fiscal, separat, decide în litigiile privind impozitele, iar un tribunal comercial, în ce privește afacerile.

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

În completarea reglementărilor privind salarizarea, există și cel privind sistemul danez de asigurări sociale, care se bazează pe principiile egalității și inclusivității în accesarea serviciilor statului. Sistemul danez de impozitare, care susține statul bunăstării, este progresiv, ceea ce presupune taxarea la un nivel proporțional cu cel al veniturilor.

Tipuri de taxe: taxe directe (impozite pe venit, taxe locale, contribuții la serviciul de sănătate, taxe bisericești, contribuții de asigurări sociale și pensii etc.) și taxe indirecte (TVA, accize etc.).

3. Care este costul vieții?

Regatul Danemarcei are unul dintre cele mai ridicate costuri ale vieții din lume. Copenhaga se poziționează în topul celor mai scumpe 5 orașe din lume.

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

Achiziția unei locuințe:

Achiziționarea unei locuințe în Regatul Danemarcei se poate face numai în baza unei autorizații din partea Ministerului danez al Justiției. Este recomandată consultarea, în prealabil, a unui avocat specializat în asemenea tranzacții.

Prețurile la locuințe variază în mod considerabil, în funcție de locația lor. Creditele pentru locuințe se pot obține pentru un maxim de 80% din valoarea sa, plătibile în cel mult 30 de ani.

Chiria:

În Regatul Danemarcei presupune în prealabil plata – de regulă prin transfer bancar, a unui avans al chiriei, de obicei pentru trei luni. De cele mai multe ori, proprietarii preferă să închirieze locuințele pentru cel puțin un an. Dacă nu este clar specificat în contract, chiria include și prețul lunar al utilităților. Este recomandabilă citirea cu atenție a contractului de închiriere înaintea semnării acestuia.

5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

Regatul Danemarcei are un sistem sanitar extensiv care funcționează în baza principiului accesului neîngrădit la serviciile medicale ale statului. Autoritățile locale sunt responsabile de programele de sănătate (inclusiv cele preventive) destinate tuturor categoriilor de vârstă. Totodată, aceste autorități gestionează schemele de asigurări de sănătate și sistemul de repartizare a asiguraților la medicii de familie.

Cardul danez de sănătate constituie dovada deținerii dreptului titularului de a accesa serviciile medicale și se prezintă la fiecare consultație medicală.

Cardul de sănătate se eliberează de către departamentul de servicii sociale la nivel local oricărei persoane care are permis de rezidență în Regatul Danemarcei. Schimbarea medicilor de familie este posibilă și presupune schimbarea cardului de sănătate contra cost.

Există două scheme de sănătate

– schema 1: alegerea unui medic de familie pe perioadă nedeterminată

– schema 2: alegerea medicului în funcție de consultație.

6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

Sistemul educațional danez este conceput în vederea promovării creativității, inovației și gândirii critice, adaptat la cerințele angajatorilor.

Nivelul gimnazial și liceal: informații privind infrastructura de învățământ la acest nivel (inclusiv școli private) pot fi obținute de pe paginile: <http://www.eng.uvm.dk/Fact-Sheets/Primary-and-lower-secondary-education> și <http://www.eng.uvm.dk/Fact-Sheets/Upper-secondary-education>.

Nivel universitar și post-universitar: este reprezentat de un sistem modern și diversificat de instituții educaționale (universități, colegii, academii) cu personal înalt calificat. Aceste instituții

desfășoară activitatea în parteneriate cu mediul de afaceri, institute de cercetare, autorități locale și organizații internaționale.

Tipuri de programe: licență / masterat / doctorat, programe de schimb de studenți, școli de vară, cursuri de formare profesională etc..

Mai multe detalii privind oferta de studii, taxe, criteriile de admitere și echivalări se găsesc pe site-ul <http://studyindenmark.dk/study-in-denmark/study-options#Degree Programmes>

Formare profesională: detalii privind formarea profesională în Regatul Danemarcei se pot obține de pe site-ul <http://www.eng.uvm.dk/Fact-Sheets/Adult-education-and-continuing-training>.

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

Valorile de bază ale societății daneze, similare celor ale altor culturi scandinave au la bază nediscriminarea, egalitatea, conservarea mediului și secularizarea. Regatul Danemarcei are una dintre cele mai progresive legislații în ce privește egalitatea între genuri.

Copenhaga este cel mai cosmopolit oraș din Scandinavia.

#### 8. Dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces):

Actele de stare civilă (certIFICATE de naștere, căsătorie, deces) sunt eliberate de cele mai multe ori de către parohia în circumscripția căreia se produce respectivul eveniment. De puține ori acestea sunt emise de către municipalitatea daneză (kommune).

#### 9. Cum este reglementat transportul?

Infrastructura în Regatul Danemarcei este diversificată și modernă, permițând transportul eficient al pasagerilor și mărfurilor.

Transportul rutier – infrastructura rutieră este cea mai bine reprezentată în Regatul Danemarcei, cuprinzând aproximativ 73 600 km, din care autostrăzile acoperă 1 130 km. 95% din drumuri sunt gestionate de autoritățile locale.

Porturi: peste 130 de porturi comerciale.

Transportul public – autobuze, metrou (2 linii în Copenhaga, în proces de extindere până în 2018, cu încă 2 linii), disponibil 24 de ore.

Calea Ferată – aproximativ 2 700 km, extinsă pe întreg teritoriul țării.

Transportul aerian – Aeroportul din Copenhaga (Kastrup) este cel mai mare din Scandinavia și cel mai important punct nodal în regiune (140 de destinații). 85% din zborurile în Regatul Danemarcei sunt gestionate prin intermediul aeroportului Kastrup.

#### E. Asigurări sociale și asigurări:

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

Prestațiile de securitate socială din Danemarca includ următoarele:

- prestații de boală, de spitalizare, de maternitate, alocații zilnice de boală și maternitate și ajutor de readaptare;
- prestații pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- alocație pentru cheltuieli de înmormântare;
- pensii de invaliditate;
- pensii pentru limită de vârstă și pensii suplimentare;
- prestații de șomaj;

- prestații familiale.

Dat fiind că majoritatea ramurilor sistemului danez de securitate socială sunt obligatorii, nu există condiții pentru includerea în diferitele regimuri. Excepție face asigurarea de șomaj.

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

Spre deosebire de alte tipuri de asigurări sociale, asigurarea de șomaj este voluntară. Casele de asigurări de șomaj (arbejdsløshedskasserne) sunt împărțite în sectoare profesionale. În prezent există 27 de case de asigurări de șomaj.

Pentru a fi eligibil să primiți prestații de șomaj, trebuie să vă afiliați la o casă de asigurări de șomaj. În caz contrar, nu veți avea dreptul la prestații de asigurare de șomaj în Danemarca. Persoanele care au reședința în Danemarca și au între 18 ani și 63 de ani se pot afilia la o casă de asigurări de șomaj. Calitatea de membru se poate baza pe asigurare cu normă întreagă sau cu fracțiune de normă. Membrii trebuie să plătească o contribuție de asigurare de șomaj.

Pentru a vă califica pentru o prestație de șomaj, trebuie să fiți șomer, să vă fi înregistrat în cadrul unui serviciu public de ocupare a forței de muncă (Jobcenter), să căutați activ un loc de muncă și să fiți disponibil pentru piața muncii.

Dreptul la prestație de șomaj este dobândit, în mod normal, după un an de afiliere la o casă de asigurări de șomaj recunoscută. De asemenea, prima dată când solicitați o prestație de șomaj trebuie să fi fost angajat timp de 1 924 de ore, adică echivalentul programului standard de lucru cu normă întreagă pentru ocupația respectivă timp de cel puțin un an în ultimii trei ani sau să fi desfășurat, în principal, o activitate independentă pe parcursul unei perioade echivalente.

Prestația de șomaj este în cuantum de 90% din venitul anterior din activități salariate, cu o limită maximă de 788 DKK (106 EUR) pe zi, cinci zile pe săptămână. În cazul persoanelor asigurate care lucrează cu normă redusă, prestația este în cuantum maxim de două treimi din cuantumul pentru persoanele asigurate care lucrează cu normă întreagă, respectiv 525 DKK (71 EUR) pe zi, cinci zile pe săptămână.

Persoanele șomere care îndeplinesc anumite condiții cu privire la perioadele de angajare au dreptul la 82% din cuantumul maxim, indiferent de venitul anterior.

Tinerii care intră în șomaj imediat după formarea profesională de 18 luni sau după satisfacerea serviciului militar beneficiază de o prestație de până la 646 DKK (87 EUR) pe zi, cinci zile pe săptămână.

Cuantumul prestației de șomaj plătite persoanelor care desfășoară activități independente se calculează, de regulă, pe baza venitului mediu realizat în cele mai favorabile două exerciții fiscale complete din ultimele cinci anterioare șomajului. Un membru care îndeplinește condițiile poate beneficia de prestație timp de doi ani în cursul unei perioade de trei ani.

În Danemarca, Casa de Asigurări de Șomaj poate acorda persoanelor salariate și celor care desfășoară activități independente care sunt membrii unei case de asigurări de șomaj și au peste 60 de ani, dar până în 65 de ani, o alocație de pensionare anticipată, indiferent dacă, în momentul solicitării, sunt salariați sau șomeri.

Vârsta pentru alocația de pensionare anticipată se modifică de la 60 de ani și va crește treptat începând cu 2014. Ea va fi 64 de ani în 2023 pentru persoanele care sunt născute după 30 iunie 1959. În cursul aceleiași perioade, vârsta de pensionare va crește treptat la 67 de ani, iar perioada în care este posibilă obținerea alocației de pensionare anticipată va scădea treptat și se va încheia cu o perioadă de trei ani.



În acest sens solicitantul trebuie să fie rezident în Danemarca, Groenlanda, Insulele Feroe sau altă țară din SEE și, în general, trebuie să fi fost afiliat la o casă de asigurări de șomaj cel puțin de la vârsta de 30 de ani și timp de cel puțin 30 de ani. De asemenea, trebuie să fi plătit contribuții de pensionare anticipată pentru aceeași perioadă și trebuie să fie eligibil pentru prestație de șomaj la data transferului la alocația de pensionare anticipată.

În vederea obținerii unei prestații de șomaj trebuie să depuneți o cerere la casa de asigurări corespunzătoare.

Contestațiile împotriva deciziei unei case de asigurări de șomaj privind afilierea, prestațiile etc. pot fi depuse la Autoritatea pentru Piața Muncii (Arbejdsmarkedsstyrelsen) sau Centrul pentru tratarea plângerilor privind casele de asigurări de șomaj (Center for klager om arbejdsløshedsforsikring) în termen de patru săptămâni. Contestațiile împotriva deciziilor acestuia din urmă pot fi depuse în același interval la Comitetul pentru ocuparea forței de muncă din cadrul Comisiei naționale de apel pentru probleme sociale (Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg).

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

Toate persoanele cu reședința în Danemarca au dreptul la tratament spitalicesc, îngrijire de maternitate și prestații de asigurări de sănătate.

Atunci când vă mutați în Danemarca, trebuie să vă înregistrați la autoritatea locală pe raza căreia aveți domiciliul. În același timp veți fi înregistrat în cadrul regimului de asigurări de sănătate. Veți avea acces la asistență medicală și veți primi un card de sănătate pe care trebuie să îl aveți asupra dumneavoastră în situația în care solicitați prestații de sănătate.

Cetățenii rezidenți au dreptul la următoarele prestații în domeniul sănătății:

- tratament din partea medicului generalist;
- tratament din partea unui specialist, cu trimitere de la medicul generalist;
- anumite tipuri de tratament stomatologic;
- psihoterapie, cu trimitere de la medic;
- tratament din partea unui chiropractician;
- podologie, pentru anumite grupuri de pacienți, cu trimitere de la medic;
- psihoterapie, pentru anumite grupuri de pacienți, cu trimitere de la medic;
- medicamente;
- preparate nutritive pe bază de rețetă.

Regimul de asigurări de sănătate acoperă parțial costul altor tipuri de tratament, conform graficului stabilit între regim și organizațiile medicilor.

Contribuția regimului de asigurări la costul medicamentelor depinde de cheltuielile anuale totale pentru medicamente eligibile. Dacă acestea sunt mai mici de 890 DKK (120 EUR), rambursarea nu se aplică. Rata de rambursare crește apoi în trepte: este de 50% pentru cheltuielile între 890 DKK (120 EUR) și 1 450 DKK (195 EUR), 75% pentru cheltuielile între 1 450 DKK (195 EUR) și 3 130 DKK (421 EUR) și 85% pentru sumele care depășesc 3 130 DKK (421 EUR).

Copiii sub 18 ani primesc întotdeauna o contribuție de cel puțin 60% pentru costul medicamentelor eligibile.

Există două categorii de asigurări de sănătate și puteți decide personal dacă doriți să vă aflați în grupa 1 sau în grupa 2. Puteți schimba grupele o dată pe an.

Dacă optați pentru asigurarea din grupa 1, trebuie să fiți înregistrat la un anumit medic generalist care are încheiat un contract cu regimul de asigurări de sănătate.

Pentru a consulta un specialist aveți nevoie, în mod normal, de trimitere de la medicul dumneavoastră generalist.

Persoanele asigurate în grupa 2 au libertatea deplină de a alege orice medic generalist sau specialist. Acestea primesc o contribuție din partea regimului de asigurări de sănătate corespunzătoare cu tratamentul echivalent pentru un pacient din grupa 1.

Medicii își stabilesc propriile tarife.

Copiii sub 16 ani merg la același medic și fac parte din aceeași grupă de asigurare ca părinții sau ca tutorele lor.

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

##### Alocațiile familiale, indemnizația de maternitate, alocația de creștere a copilului

Prestațiile în numerar sunt disponibile pentru persoanele salariate și persoanele care desfășoară activități independente, inclusiv soții/soțiile care oferă sprijin. O femeie care a fost angajată în cele 13 săptămâni înainte de a beneficia de concediu de maternitate și a lucrat cel puțin 120 de ore în acea perioadă sau îndeplinește cerințele pentru a fi considerată persoană care desfășoară activități independente are dreptul la prestație zilnică pentru maternitate, naștere sau adopție.

Prestațiile în natură (asistență medicală) sunt disponibile pentru toate femeile rezidente în Danemarca.

Femeile cu reședința în Danemarca au dreptul la asistență de maternitate gratuită. Serviciile oferite includ examinări prenatale, transport gratuit pentru examinări și naștere, precum și nașterea în spital sau asistență din partea unei moașe în cazul nașterii la domiciliu.

Se acordă o prestație zilnică pentru maternitate, adopție sau paternitate.

Prestația de maternitate poate fi plătită mamei de la patru săptămâni înainte de data presupusă a nașterii, continuând după naștere timp de 46 de săptămâni, din care ultimele 32 de săptămâni pot fi împărțite între părinți. Dacă unul dintre părinți revine la locul de muncă cu fracțiune de normă, concediul poate fi prelungit proporțional.

Părinții pot alege un concediu prelungit de 40 sau 46 de săptămâni (după cele 14 săptămâni), dar prestația este fixată la cuantumul plătit pentru 32 de săptămâni. În ciuda acestui fapt, tații au dreptul de a solicita prestație zilnică pentru două săptămâni în perioada de 14 săptămâni de după naștere.

În mod similar, părinții adoptivi au dreptul la prestație zilnică timp de 46 de săptămâni de la data la care copilul sosește în familie.

Părinții care lucrează își pot amâna concediul. Concediul amânat trebuie luat până când copilul împlinește vârsta de nouă ani.

Pentru angajați, prestația de maternitate în numerar (dagpenge ved fødsel) este calculată pe baza venitului pe oră al salariatului, cu o limită maximă de 3 940 DKK (530 EUR) pe săptămână sau 106,49 DKK (14 EUR) pe oră (37 de ore pe săptămână) și pe baza numărului de ore de lucru. Pentru persoanele care desfășoară activități independente, prestația de maternitate în numerar este calculată pe baza venitului din activitatea profesională a persoanei care desfășoară activități independente, cu aceeași limită maximă menționată mai sus.

Alocația de concediu se acordă femeilor care nu au dreptul la salariu integral în timpul concediului de maternitate și care nu au asigurare de șomaj. Alocația trebuie plătită în următorul an de concediu, între 1 mai și 30 aprilie. Alocația de concediu corespunde cu nivelul prestației de maternitate, iar dreptul la aceasta este condiționat de existența unei perioade de 12 luni de activitate înainte de naștere.

Cererile pentru prestația în numerar pentru naștere sau adopție trebuie depuse la autoritatea locală în termen de opt săptămâni de la data nașterii sau de la sosirea copilului adoptat în familie. Angajatorii plătesc prestații pentru absență din cauza examinărilor prenatale.

Prestații familiale:

- prestație pentru copii și tineri (borne- og ungeydelse) – pentru a putea beneficia de o astfel de prestație copilul/tânărul trebuie să aibă reședința în Danemarca, să nu beneficieze de alte ajutoare din fonduri publice, persoana care deține custodia copilului trebuie să fie pe deplin impozabilă în Danemarca; această prestație este plătită tuturor copiilor cu vârsta sub 18 ani;
- alocația obișnuită pentru copii (ordinært børnetilskud) se acordă copiilor din familii monoparentale și copiilor ai căror părinți primesc o pensie standard pentru limită de vârstă sau o pensie de invaliditate; limita de vârstă este de 18 ani;
- alocația suplimentară pentru copii (ekstra børnetilskud) se acordă familiilor monoparentale ai căror copii primesc o alocație obișnuită pentru copii; părintelui i se plătește doar o singură alocație suplimentară pentru copii, indiferent de numărul de copii;
- alocația specială pentru copii (særligt børnetilskud) se acordă atunci când un copil nu mai are ambii părinți sau atunci când unul sau ambii părinți beneficiază de o pensie standard sau anticipată; aceasta poate fi combinată cu alocațiile obișnuite și suplimentare pentru copii; limita de vârstă este de 18 ani;
- alocația pentru îngrijirea copilului - municipalitățile pot acorda această prestație pentru părinții care au grijă de copii în loc să îi înscrie la creșă/grădiniță; prestația este disponibilă pentru părinții care au avut reședința în Danemarca în șapte din ultimii opt ani și care au copii cu vârste între 24 de săptămâni și șase ani (municipalitățile pot stabili limite de vârstă mai detaliate).

Cerința pentru dreptul la prestație integrală (prestație pentru copii și tineri și alocație pentru copii) este ca solicitantul să fi avut cel puțin 2 ani de rezidență sau angajare în Danemarca într-o perioadă de referință de 10 ani înainte de plata fiecărei prestații. Această cerință se aplică în mod egal cetățenilor din toate țările, adică atât cetățenilor danezi, cât și cetățenilor străini.

Șase luni de rezidență sau de angajare în Danemarca în perioada de referință dau dreptul solicitantului la 25% din prestația integrală, un an de rezidență sau angajare dă dreptul la 50%, 18 luni dau dreptul la 75%, iar 2 ani dau dreptul la 100%.

Cuantumul prestației pentru copii și tineri variază în funcție de vârsta copilului.

- Pentru fiecare copil între 0 și 2 ani: 1 422 DKK (191 EUR) pe lună;
- Pentru fiecare copil între 3 și 6 ani: 1 125 DKK (151 EUR) pe lună;
- Pentru fiecare copil între 7 și 14 ani: 886 DKK (119 EUR) pe lună;
- Pentru fiecare copil între 15 și 17 ani: 893 DKK (120 EUR) pe lună.

Alocația obișnuită pentru copii (ordinært børnetilskud) este egală cu 425 DKK (57 EUR) pe lună. Alocația suplimentară pentru copii este de 433 DKK (58 EUR) pe lună și de familie (indiferent de numărul de copii).

Alocația pentru îngrijirea copilului nu poate depăși 85% din costurile de înscriere a unui copil la o creșă/grădiniță din oraș. Pot fi acordate maxim trei alocații de familie.

Prestația pentru copii și tineri și alocația pentru copii se plătesc trimestrial în avans, de regulă, mamei. Prestația pentru tineri cu vârsta cuprinsă între 15 și 17 ani se plătește lunar în avans. Prestația pentru copii și tineri este plătită de SKAT (autoritatea națională vamală și fiscală), în timp ce alocația pentru copii este plătită de autoritatea locală.

Prestația pentru copii și tineri și alocația specială pentru copii sunt, în general, plătite automat; așadar, nu este necesară depunerea unei cereri. În ceea ce privește alocația suplimentară pentru copii și alocația obișnuită pentru copii plătită pentru copiii din familii monoparentale, trebuie depusă o cerere la autoritatea locală.

Începând cu 1 octombrie 2012, administrarea prestațiilor pentru familii va fi asigurată de autoritatea centrală Udbetaling Danmark.

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

Schemele de pensii valabile în Regatul Danemarcei sunt:

- Pensia de stat (state pension) – reglementată prin lege, este parte a sistemului danez de asigurări sociale;
- Alte tipuri de pensii publice (ex. pensii speciale, pensii suplimentare);
- Pensii colective convenite de angajatori cu sindicatele din anumite domenii de muncă;
- Schema de pensii convenită între angajator și angajat prin intermediul contractului de muncă;
- Pensii private.

Dreptul la pensia de stat se obține urmare demonstrării efectuării muncii pe teritoriul Regatului Danemarcei pentru o perioadă de cel puțin trei ani. În general, angajații sunt înregistrați pentru cel puțin două scheme de pensii: cea publică și cea colectivă, eventual cea convenită direct cu angajatorul.

Toți cetățenii danezi cu reședința în Regatul Danemarcei au dreptul la o pensie anticipată în caz de invaliditate (pensii de invaliditate) până la vârsta de 65 de ani. La împlinirea vârstei de 65 de ani, aceștia beneficiază de o pensie pentru limită de vârstă. Acest sistem de pensii (pensii sociale) este administrat de autoritățile locale. Ministerul Muncii (Beskæftigelsesministeriet) supraveghează punerea în aplicare a legislației. Cu toate acestea, nu are dreptul să intervină în cazuri individuale. Sistemul de pensii suplimentare (Arbejdsmarkedets Tillægspension, ATP) acordă angajaților care lucrează cel puțin 9 ore pe săptămână o majorare la pensia socială.

Pensia parțială de asigurare de șomaj și regimurile de pensii anticipate sunt sisteme de tranziție ce fac legătura între viața profesională și pensionare. Acestea sunt administrate de Ministerul Muncii.

Pensii de limită de vârstă:

În principiu, toate persoanele rezidente în Danemarca au dreptul la o pensie standard pentru limită de vârstă (pensie socială) (folkepension) atunci când împlinesc vârsta de 65 de ani. Persoanele care împlinesc vârsta de 60 de ani înainte de 1 iulie 1999 au dreptul la pensie la 67 de ani.

În plus, există un regim obligatoriu de pensii suplimentare (ATP) pentru lucrătorii salariați.

Pensie socială – categoriile de persoane care au dreptul la această pensie:

- cetățenii danezi;
- persoanele vizate de Regulamentul 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială;
- alți cetățeni străini, după 10 ani de reședință în Danemarca.

Pentru a vă califica pentru o pensie, trebuie să fi locuit în Danemarca timp de cel puțin trei ani după împlinirea vârstei de 15 ani și până la vârsta de 65 (67) de ani. Dreptul la o pensie integrală pentru limită de vârstă se obține după 40 de ani de reședință în Danemarca, între vârsta de 15 ani și cea de 65 (67) de ani. Persoanele cu o perioadă de reședință mai scurtă au dreptul la o pensie în cuantum de 1/40 din pensia integrală pentru fiecare an în care au locuit în Danemarca între vârsta de 15 ani și cea de 65 (67) de ani.

### Pensie suplimentară

Toate persoanele care au împlinit vârsta de 16 ani și care sunt angajate în Danemarca sunt acoperite de regimul ATP, cu condiția să lucreze cel puțin nouă ore pe săptămână. Persoanele angajate care devin persoane care desfășoară activități independente pot fi acoperite în continuare de regimul ATP în anumite condiții. În acest caz, trebuie să plătească personal și integral contribuțiile. În caz contrar, contribuțiile la regimul ATP sunt plătite în comun de angajator și angajat. Angajatorul plătește două treimi, iar angajatul o treime din contribuție. Angajatorul este responsabil pentru plata cotei care revine angajatului.

### Incapacitatea de muncă:

Persoanele a căror capacitate de muncă este redusă permanent în măsura în care nu se pot întreține din activități lucrative, indiferent de posibilitățile lor de asistență în temeiul legislației sociale (de exemplu, loc de muncă subvenționat de stat), au dreptul la o pensie de invaliditate (førtidspension). Următoarele persoane au dreptul la această pensie:

- cetățenii danezi;
- persoanele vizate de Regulamentul 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială;
- alți cetățeni străini, după 10 ani de reședință în Danemarca.

Pentru a vă califica pentru pensie, trebuie să fi locuit în Danemarca timp de cel puțin trei ani după împlinirea vârstei de 15 ani și până în ziua în care solicitați o pensie.

Cuantumul pensiei diferă pentru persoanele singure și pentru alți beneficiari. Acesta variază atât în funcție de venitul persoanelor în cauză, cât și de cel al soților/soțiilor/partenerilor de conviețuire, dacă este cazul. Prestațiile nu depind de câștigurile anterioare.

Se plătește o pensie integrală dacă ați avut reședința în Danemarca cel puțin patru cincimi din perioada cuprinsă între data împlinirii vârstei de 15 ani și data la care se acordă pensia. Pentru perioade de reședință mai scurte, pensia se stabilește pe baza raportului dintre perioada de reședință și patru cincimi din perioada cuprinsă între data împlinirii vârstei de 15 ani și data la care se acordă pensia.

Pensia de invaliditate încetează a mai fi plătită atunci când beneficiarul împlinește vârsta de 65 (67) de ani și beneficiază automat de o pensie standard pentru limită de vârstă. Procentul pensiei integrale plătite pentru limită de vârstă este egal cu procentul pensiei integrale de invaliditate acordate.

### Pensia de urmaș:

Prestațiile de urmaș în cadrul regimului ATP au fost ajustate în 2002. Noul regim vizează contribuțiile plătite după data de 1 ianuarie 2002.

Soții supraviețuitori, partenerii de conviețuire și în anumite condiții, partenerii divorțați sunt eligibili, la fel și copiii.

În cazul decesului unui membru, soțul/soția/partenerul de conviețuire al acestuia și fiecare dintre copiii acestora sub 21 de ani beneficiază, în general, de o sumă forfetară unică plătită prin regimul ATP, cu condiția ca persoana decedată să fi fost afiliată la noul regim timp de cel puțin doi ani și să fi plătit contribuții corespunzătoare unei perioade de muncă de doi ani cu normă întreagă. Partenerii de conviețuire trebuie să se fi înregistrat în acest sens la regimul ATP înainte de deces. În plus, aceștia trebuie să figureze la evidența populației ca având aceeași adresă timp de doi ani înaintea decesului.

În principiu, toți supraviețuitori care au dreptul la prestații primesc o sumă forfetară brută. Cuantumul prestației plătite soțului/soției/partenerului de conviețuire se bazează pe vârsta membrului în momentul decesului. Aceasta scade progresiv de la vârsta de 66 de ani și dispare în întregime la 70 de ani.

Drepturile dobândite în baza normelor anterioare rămân valabile chiar dacă persoana în cauză avea 70 sau peste 70 de ani la momentul decesului. Aceasta înseamnă că soțul/soția supraviețuitor/supraviețuitoare poate primi o sumă forfetară unică în baza normelor anterioare. Dacă supraviețuitorul are dreptul la o sumă forfetară unică atât în baza noului regim, cât și în baza celui vechi, va fi plătită suma cea mai mare dintre cele două. Sumele acordate copiilor în baza normelor anterioare sunt plătite pentru fiecare copil cu vârsta sub 18 ani și sunt calculate de la caz la caz.

Alte prestații includ:

- ajutorul de deces (begravelseshjælp): casa de asigurări de sănătate poate plăti un ajutor de deces dacă persoana decedată avea dreptul la prestații de asigurări de sănătate. Cuantumul depinde de situația familială și financiară a persoanei decedate. Dacă persoana decedată avea până în 18 ani, supraviețuitorii primesc un ajutor forfetar care nu face obiectul unei evaluări a resurselor;
- ajutorul de urmaș (efterlevelseshjælp), disponibil pentru soți (sau parteneri de conviețuire de cel puțin 3 ani). Această prestație corespunde unei sume forfetare care depinde de venitul și averea supraviețuitorului.
- alocația de întreținere (hjælp til forsørgelse), ce poate fi acordată în caz de necesitate.

6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?

Cele mai importante formulare E sunt:

seria E 100 - pentru detașări în străinătate și drepturi la prestații de sănătate și de maternitate; sunt eliberate de Casa Națională de Pensii Publice (CNPP) și de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS), în funcție de situație;

seria E 200 - pentru calculul și plata pensiilor; sunt eliberate de Casele Județene de Pensii respectiv Casa de Pensii a Municipiului București (CJP/CPMB) după caz;

seria E 300 - pentru dreptul la prestații de șomaj; sunt eliberate de Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) respectiv a Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București, după caz.

seria E 400 - pentru diverse prestații familiale; sunt eliberate, în funcție de conținut, de Agențiile Județene/Municipală pentru Plăți și Inspecție Socială, de Serviciile de evidență a persoanelor din cadrul primăriilor, de unitățile școlare unde învață copiii lucrătorului, de Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Județeană.

Vechile formulare europene, aplicabile prin Regulamentul 1408/ 1971 și 574/ 1972, vor fi înlocuite până la 30.04.2014 cu documente electronice structurate (SED), care vor circula între instituțiile competente din statele membre, doar în format electronic (conform noilor Regulamente europene nr. 883/2004 și 987/2009).

În perioada de tranziție, până când schimbul electronic de date între instituțiile competente va deveni funcțional, vor circula pe suport de hârtie și în format electronic formularele folosite în aplicarea vechilor regulamente, respectiv cele de tip E și documentele portabile echivalente U1, U2, U3, destinate relației instituție – client – instituție.

7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

Cardul european de asigurări sociale de sănătate este documentul care conferă titularului asigurat dreptul la prestații medicale devenite necesare în timpul șederii temporare pe teritoriul unui stat membru UE/SEE și poate înlocui o asigurare medicală pentru călătorii în străinătate.

Acest document se eliberează la cererea persoanei asigurate și poate fi folosit numai pe teritoriul statelor membre UE/SEE.

Perioada de valabilitate a Cardului este de 6 luni, iar costurile pentru eliberarea acestuia sunt suportate din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate.

Toate persoanele asigurate în sistemul de asigurări sociale de sănătate din România, aflate în ședere temporară pe teritoriul unui stat membru din motive turistice, profesionale sau pentru studii, pot utiliza Cardul european de asigurări de sănătate eliberat de instituția competentă din România (casa de asigurări de sănătate în evidențele căreia se află înscris asiguratul).

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

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România este liberă, astfel încât **vă puteți angaja în aceleași condiții ca și cetățenii danezi**, fără să fie necesară obținerea unei autorizații de muncă.

2. Detașarea. Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor a fost transpusă în Danemarca prin Legea nr 964/2001 și modificată ulterioare prin Legea nr. 1031/2002.

Cetățenii UE/SEE detașați în Danemarca au dreptul de a sta pe teritoriul Regatului Danemarcei, ca urmare a faptului că ei derulează activitate lucrativă temporară. Dacă durata de ședere în Danemarca se extinde peste cele trei luni, cetățenii UE trebuie să se adreseze Serviciului Danez pentru Imigrație în vederea obținerii unui certificat de înregistrare (cetățean UE).

Întreprinderile străine care detașează angajați în Danemarca trebuie să prezinte următoarele informații despre angajați la Agenția Daneză privind Comerțul și Companiile:

- numele și domiciliul de afaceri a firmei străine în cauză;
- identitatea angajatului;
- perioada de detașare;
- locul de acordare a serviciilor;
- data de începere și încetare a serviciilor;
- detaliile unei persoane de contact, având rezidența în Danemarca, pentru firma străină în cauză.

Notificarea trebuie făcută înainte dar nu mai târziu de data de începere a activităților angajaților în Danemarca. Orice modificare a informațiilor menționate mai sus trebuie să fie comunicată în termen de opt zile calendaristice după ce schimbarea a devenit efectivă.

Nu este necesară notificarea în următoarele cazuri:

- detașare pe termen scurt (maxim 8 zile calendaristice);
- lucrătorii care desfășoară activități ce fac parte din livrarea sau instalarea unui echipament.

Legislația daneză a muncii și de sănătate și securitate la locul de muncă se aplică tuturor lucrătorilor angajați de către agenți economici danezi, indiferent de naționalitatea acestora. În cazul lucrătorilor detașați se aplică prevederile conținute în contractele colective de muncă de sector sau de întreprindere cu privire la plata orelor suplimentare, programul de lucru, concediu, plata concediilor de boală sau a salariului minim stipulat etc., în aceeași măsură ca pentru lucrătorii angajați

Începând cu data de 1 mai 2010, au intrat în vigoare noile dispoziții în materie de legislație aplicabilă lucrătorilor care se deplasează în interiorul Uniunii Europene, conținute în Titlul II al Regulamentul (CE) 883/2004 (articolele 11- 16 dar în special prevederile art. 12) (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:07:32004R0883:RO:PDF>) și în Titlul II al Regulamentul de aplicare 987/2009 (articolele 14- 21) (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:284:0001:0042:RO:PDF>).

Acest noi dispoziții (art. 12) au prelungit durata maximă a detașării, de la 12 luni la 24 de luni. Ca urmare, formularul E101 a fost înlocuit de formularul A1, care are valabilitate de 24 de luni, iar formularul E106 a fost înlocuit de formularul S1. Practic, în cazul lucrătorilor români detașați, formularul european A1 reprezintă un atestat privind legislația aplicabilă, respectiv confirmă faptul că pentru această categorie de lucrători contribuțiile sociale sunt plătite în România, deși aceștia își desfășoară activitatea pe teritoriul altui stat membru.

Formularul european S1 reprezintă un certificat care atestă lucrătorilor detașați dreptul la asistență medicală în țara în care își desfășoară activitatea, alta decât țara în care aceștia sunt asigurați.

Înainte ca lucrătorii români să fie detașați în Regatul Danemarcei, angajatorul acestora trebuie să le întocmească acte adiționale la contractele individuale de muncă, pe care le înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă competent. Totodată, trebuie să solicite la Casa Națională de Pensii Publice eliberarea documentului portabil A1, iar la Casa Județeană/Municipală de Sănătate, eliberarea formularului S1.

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

În România

Ministerului Afacerilor Externe:

[www.mae.ro](http://www.mae.ro)

Pagina de internet a Ambasadei României la Copenhaga:

<http://copenhaga.mae.ro>

### **Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice**

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

E-mail: [relatiicupublicul@mmuncii.ro](mailto:relatiicupublicul@mmuncii.ro)

Telefon: 004 021 313 62 67

Website: [www.mmuncii.ro](http://www.mmuncii.ro)

### **Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă**

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

Direcția Relații Internaționale, EURES și Mediere:

E-mail: [dmm@anofm.ro](mailto:dmm@anofm.ro)

Telefon: 004 021 311 07 73

Website: [www.anofm.ro](http://www.anofm.ro) / [www.muncainstrainatate.anofm.ro](http://www.muncainstrainatate.anofm.ro)

### **Casa Națională de Pensii Publice**

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

Str. Latină nr. 8, sector 2, București, cod poștal 020793

Direcția Relații Internaționale

E-mail: [dre.cnpas@cnpas.org](mailto:dre.cnpas@cnpas.org)

Telefon: 0040 21 311 80 47/ 021/316.91.11



Program: audiențe telefonice: Marți, Miercuri și Vineri, orele 8.30 - 16.30.  
Website: [www.cnpas.org](http://www.cnpas.org)

**Agencia Națională de Plăți și Inspecție Socială**

Adresa: Șoseaua Panduri, nr. 22, sector 5, București  
Telefon: 021/313.60.47  
Website: [www.prestatiisociale.ro](http://www.prestatiisociale.ro)

**Inspeția Muncii**

Adresa: Strada Matei Voievod nr. 14, sector 2, București  
Telefon: 021/302.70.30, 021/302.70.54  
Website: [www.inspectmun.ro/www.inspectiamuncii.ro](http://www.inspectmun.ro/www.inspectiamuncii.ro)

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

Adresa: Calea Călărașilor 248, bl.S19, sector 3, București  
Tel. gratuit: 0372.309.262  
Fax. 0372.309.165  
Tel-verde: 0800.800.950  
E-mail: [relpublas@casan.ro](mailto:relpublas@casan.ro), [republ33@casan.ro](mailto:republ33@casan.ro)  
Website: [www.cnas.ro](http://www.cnas.ro)

În Danemarca:

Ministerul Muncii din Danemarca:

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K  
Tel.: + 45 7220 5000  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

Instituția de pensii suplimentare de pe piața muncii:

Arbejdsmarkedets Tillægspension (atp)  
Kongens Vænge 8  
3400 Hillerød  
Tel.: +45 4820 4923  
[www.atp.dk](http://www.atp.dk)

Curtea de apel pentru regimul de pensii suplimentare:

(ATP-Ankenævnet)  
Ved Stranden 8  
Tel.: +45 7220 5000  
DK-1061 KØBENHAVN K

Consiliul național pentru accidente de muncă:

Arbejdsskadestyrelsen  
Sankt Kjelds Plads 11

P.O. Box 3000  
2100 København Ø  
Tel.: +45 7220 6000  
[www.ask.dk](http://www.ask.dk)

Agencia Daneză pentru Păstrarea Locurilor de Muncă și Recrutare Internațională:  
Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering  
Njalsgade 72 C  
2300 København S  
Tel.: +45 3396 3600  
<http://www.sfr.dk>

Autoritatea pentru Piața Muncii:  
Arbejdsmarkedsstyrelsen  
Holmens Kanal 20  
1016 København K  
Tel.: +45 3528 8100  
<http://www.ams.dk>

Ministerul Afacerilor Sociale și Integrării:  
Social- og Integrationsministeriet  
Holmens Kanal 22  
1060 København K  
Tel.: +45 3392 9300  
[www.sm.dk](http://www.sm.dk)

Agencia pentru Pensii din Danemarca:  
Pensionsstyrelsen  
Njalsgade 72 C  
2300 København S  
Tel.: +45 3395 5000  
[www.penst.dk](http://www.penst.dk)

Ministerul Sănătății:  
Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse  
Holbergsgade 6  
1057 København K  
Tel.: +45 7226 9000  
[www.im.dk](http://www.im.dk)

Autoritatea pentru sănătate și medicamente din Danemarca:  
Sundhedsstyrelsen  
Axel Heides Gade 1  
2300 København S  
Tel.: +45 7222 7400  
[www.sst.dk](http://www.sst.dk)

Agencia Națională pentru Drepturile și Contestațiile Pacienților:  
Patientombuddet  
Finsensvej 15  
2000 Frederiksberg  
<http://www.patientombuddet.dk>

Ministerul Impozitării:  
Skatteministeriet  
Nicolai Eigtvedsgade 28  
1402 København K  
Tel.: +45 7222 1818  
[www.skat.dk](http://www.skat.dk)

Ambasada României în Regatul Danemarcei:  
Adresa: [Strandagervej 27, 2900 Hellerup, Copenhaga](#)  
Telefon: (00 45) 39 40 71 77  
Secția consulară: (00 45) 39 46 47 19