

**GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN
ÎN REPUBLICA ELENĂ**

Republica Elenă

I Informații privind piața muncii din Grecia

1. Unde se găsesc posturi vacante?

OAED (Agenția Pentru Ocuparea Forței de Muncă) în Grecia constituie o entitate juridică de drept public aflată sub supravegherea Ministerului Muncii, Asigurărilor Sociale și de Securitate Socială. Aceasta este condusă de către Guvernatorul regiunii și de către consiliul de administrație.

Coordonatele de contact sunt următoarele:

Tel: 0030.210.998.9000

Fax: 0030.210.998.9500

Email: infoportal@oaed.gr

Adresă Sediul Central: Str. Ethnikis Antistaseos nr 8, Alimos, cod 17456 Atena.

OAED este format din Centrul Administrativ, șapte Directorate Regionale, un sistem al Serviciilor Publice de Angajare – cunoscut, de asemenea, drept Centrul de Promovare a Angajărilor - și unitățile sale educaționale (EPAS, IEK și KEK).

Operațiunea OAED este bazată pe următorii trei piloni:

- (i) promovarea către angajare;
- (ii) asigurarea în caz de șomaj, protecția socială pe perioada maternității și protecția familiei;
- (iii) educație vocațională.

OAED este autoritatea publică și structura centrală care manageriază următoarele:

1. Politicile Active ale Pieței Muncii (PAPM) în vederea gestionării situației șomajului, promovarea angajărilor și formării vocaționale atât pentru șomeri cât și pentru cetățenii angajați.
2. Politicile Pasive ale Pieței Muncii (PPPM) privind măsurile ce vizează asigurările de șomaj (beneficiu de șomaj regulat) și alte beneficii de securitate socială și alocații (alocații de familie, alocații de maternitate etc.)
3. PAPM pentru educație vocațională inițială combinate cu practica de lucru/ucenicie (Sistemul de Ucenicie)

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Greciei.

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă?

Pentru găsirea unui loc de muncă în Grecia, cetățenii români pot 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 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.

[Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă –\(O.A.E.D\)](#) care are sucursale în toate orașele din Grecia.

Date de contact:

Tel: 0030.210.998.9000

Fax: 0030.210.998.9500

Email: infoportal@oaed.gr

Adresă Sediul Central: Str. Ethnikis Antistaseos nr 8, Alimos, cod 17456 Atena.

2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

[Cetățenii români care doresc să lucreze în Grecia au aceleași drepturi ca și cetățenii eleni. Așadar, cetățenii români rezidenți au aceleași drepturi salariale, condiții de muncă, orar de lucru, liber acces la asigurările sociale și locuințe. De aceleași drepturi se bucură și membrii de familie ai salariatului român \(soție, soț, copii sau persoanele aflate în întreținere\).](#)

[În vederea ocupării unui loc de muncă, este necesară întocmirea unui Curriculum Vitae – CV.](#)

[În anumite domenii de activitate conducerea societăților poate solicita și o perioadă de probă.](#)

B. Stabilirea pe teritoriul Greciei:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

[Cele mai multe bunuri sunt supuse cunoscutului "principiu de recunoaștere reciprocă", în conformitate cu care produsele fabricate în mod legal într-un stat membru pot fi comercializate și vândute în mod liber în toate celelalte state UE. În anumite sectoare sensibile, cum ar fi](#)

construcțiile și produsele farmaceutice, continuă să se aplice anumite restricții comerciale. În plus, statele membre pot restrânge libera circulație a mărfurilor pe piața internă, în anumite circumstanțe, cu privire la aspecte cum ar fi protecția mediului sau de sănătate publică. În general, cetățenii UE pot cumpăra liber bunuri pentru uz personal în alte state membre cum este și Grecia. Taxa pe valoarea adăugată (TVA) și accizele sunt incluse în prețul de achiziție, ceea ce înseamnă că nu se pot impune taxe suplimentare. Cu toate acestea, există restricții privind anumite produse, cum ar fi alcoolul și tutunul, de asemenea, la achiziționarea unui autovehicul dintr-un stat membru și transferul în Grecia pentru uz personal.

Libera circulație a capitalurilor

Cetățenii europeni își pot gestiona și investi banii în orice stat membru al Uniunii Europene, implicit în Grecia.

Grecia se află în Uniunea Europeană Economică și Monetară (EMU) moneda fiind euro.

Cetățenii români pot să-și deschidă cu ușurință un cont bancar, să cumpere acțiuni, să investească, să achiziționeze bunuri imobiliare în Grecia. Companiile românești pot investi, deține sau administra întreprinderi din Grecia. Anumite excepții ale acestui principiu sunt legate de taxe și impozite, supervizare preventivă, politica publică, spălare de bani și sancțiuni financiare prevăzute de Politica Europeană de Securitate și Apărare.

Cum se poate obține o locuință în Grecia?

Cumpărare: Prin întocmirea și semnarea contractului de vânzare-cumpărare la biroul notarului public, cu înregistrările necesare la cărțile funciare, cadastru etc.

Chiria: Prin întocmirea contractului de închiriere cu proprietarul imobilului în trei exemplare, dintre care unul pentru proprietar, unul pentru chiriaș și unul pentru autoritatea fiscală, unde trebuie depus de către proprietar și înregistrat.

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

Informații cu privire la școlile de stat se pot găsi la primăria din raza de domiciliu sau rezidență. Un copil poate fi înscris la școala sau la grădinița din raza teritorială unde părinții au rezidența sau domiciliul. Trebuie să existe o dovadă a spațiului de locuit (contract de casă, luare în spațiu,

numele părintelui menționat pe factura de plată a energiei electrice sau a telefonului). Există grădinițe și școli particulare.

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.

Autovehiculele înmatriculate în România, ai căror proprietari sunt **cetățeni români care au calitatea de turiști sau vizitatori** pot circula în Republica Elenă, dar nu mai mult de 6 luni de la data primei intrări.

Permisul de conducere eliberat în România poate fi preschimbat în permis de conducere elen prin intermediul Direcției Generale de Transporturi și Comunicații din cadrul Ministerului Transporturilor din Grecia care are și birouri regionale.

Înmatricularea automobilului în Grecia

Cetățenii români rezidenți care dețin autoturisme înmatriculate în România au obligația înregistrării acestora încă de la intrarea în Grecia urmând ca, în cel mai scurt timp (48 de ore), să se prezinte la birourile vamale din raza de rezidență în vederea înregistrării acestora. După finalizarea acestei proceduri de import, se solicită înmatricularea la Ministerul Transporturilor prin birourile regionale specializate. Înaintea înmatriculării cu numere elene, autoturismele sunt supuse verificării tehnice.

Asigurarea mașinii

În Grecia, toți proprietarii de autoturisme au obligația încheierii unei asigurări de răspundere civilă. De asemenea, asigurarea RCA oferă, cu un cost suplimentar și posibilitatea asigurării asistenței tehnice în caz de defecțiuni (24/24). Autovehiculele pot fi asigurate CASCO, fiind necesară încheierea unei polițe separate.

Plata taxelor

Plata impozitelor și taxelor se efectuează în funcție de capacitatea cilindrică și de vechimea vehiculului.

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

În conformitate articolului 8 a Directivei 2004/38/CE ratificată în Grecia prin Decretul 106/2007 cetățenii U.E care doresc să locuiască în Grecia o perioadă mai mare de trei luni de la data sosirii lor trebuie ca, înainte de sfârșitul trimestrului, să se prezinte personal la autoritățile de poliție de la locul de rezidență, pentru înregistrare. Pentru obținerea certificatului de înregistrare este necesară depunerea la autoritățile de poliție menționate mai sus a următoarelor documente:

- carte de identitate sau pașaport valabil;

- dovada că este respectată una dintre următoarele condiții:

1. sunt angajați într-o activitate economică (la un angajator sau ca liber-profesioniști);

2. au resurse suficiente să se întrețină pe ei și membrii lor de familie, după caz și o asigurare de sănătate pentru a avea certitudinea că nu vor deveni o povară pentru serviciile sociale ale statului membru gazdă pe durata șederii lor;

3. urmează cursuri profesionale în calitate de cursanți, au suficiente resurse să se întrețină pe ei și membrii lor de familie, după caz și o asigurare de sănătate, pentru a avea certitudinea că nu vor deveni o povară pentru serviciile sociale ale statului membru gazdă pe durata șederii lor;

4. sunt membru al familiei unui cetățean UE care se înscrie într-una dintre categoriile de mai sus.

6. Ce trebuie făcut înainte și imediat după sosirea pe teritoriul Greciei?

Pentru deplasarea în Grecia, cetățenii români:

- Trebuie să dețină pașaport sau carte de identitate românească în perioadă de valabilitate;
- Trebuie să informeze, în termen de trei luni de la sosirea în Grecia, autoritatea de înregistrare responsabilă pe teritoriul elen (de regulă poliția din raza de domiciliu sau rezidență);

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

Începând cu data de 01.01.2007, diplomele universităților de stat din România sunt recunoscute automat în Grecia. În cazul universităților de Medicină, Farmacie și Stomatologie, recunoașterea diplomei de licență se realizează prin eliberarea Certificatului de Conformitate de către Ministerul Sănătății din România, în urma cererii celui interesat.

În Grecia, instituția care se ocupă de recunoașterea calificărilor obținute în străinătate și furnizarea de informații privind studiile de învățământ superior din străinătate este **Organismul Inter-universitar de Recunoaștere a Diplomelor din Străinătate și Informare – DOATAP (fost DIKATSA).**

Sediul DOATAP din Atena se află pe str. Agios Konstantinou 54, cod poștal 104 37, tel. (+30) 210- 52 81 000, fax (+30) 210- 52 39 525. Programul de lucru cu publicul este de luni până joi, între orele 09.00 și 14.00. În plus, în același interval orar, însă în prima și în cea de-a treia vineri din lună, este deschis doar biroul de informații. La Salonic, Centrul DOATAP este situat în clădirea Dioikhthrio (Ministerul Macedoniei și Traciei), cod poștal 541 23, tel. (+30) 2310-37 93 71-3, fax (+30) 2310-37 93 74. Programul de lucru cu publicul este la fel ca cel din Atena.

De altfel, toate statele membre UE au un asemenea organism care facilitează mobilitatea studenților. Organismele naționale formează rețeaua **NARIC**. Legea elenă acordă DOATAP **competență exclusivă** în ceea ce privește deciziile cu privire la cele mai înalte edificii educaționale situate în străinătate și calificărilor pe care le-au obținut solicitanții. Deținătorul diplomei emise de o instituție de învățământ din străinătate prezintă o solicitare de recunoaștere a calificărilor, împreună cu documentele doveditoare aferente. O comisie specială examinează cererea și înaintează o propunere către conducerea DOATAP. Aceasta adoptă o decizie pe baza căreia se emite actul de echivalare. Pentru ca această calificare să fie recunoscută, **trei factori** sunt examinați, fiind decisivi, în ceea ce privește studiile pentru care a fost acordată echivalarea:

1. Nivelul academic al instituției care a acordat diploma.

2. Nivelul facultății sau departamentului în care au fost susținute studiile.

3. Conținutul cursului urmat de persoana care a făcut solicitarea recunoașterii diplomei.

DOATAP este responsabilă numai pentru recunoașterea diplomelor/ documentelor de nivel academic. Pentru recunoașterea calificărilor profesionale există Consiliul pentru recunoașterea echivalenței profesionale a calificărilor educaționale post-secundare (SAEITTE).

2. Cum este reglementată formarea profesională?

În afara sistemului de învățământ din cadrul Ministerului Educației, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă (OAED) facilitează formarea inițială a tinerilor prin intermediul a trei ani de ucenicie în cadrul școlilor profesionale (EPA.S), precum și cursuri intensive de scurtă durată (KEK – formare profesională continuă) pentru meserii cum ar fi mecanic auto, electrician, mecanic frigotehnist, lucrător pentru prelucrarea metalelor, coafor, dulgher, zugrav etc.

Totodată, sistemul de învățământ post-secundar obligatoriu include, de asemenea, Institutele de Formare profesională (IEK), care oferă un nivel formal, dar neclasificat de educație.

Cele mai multe dintre Institutele de Formare Profesională (IEK) private sau publice folosesc metode de predare care combină pregătirea teoretică cu cea practică în întreprinderi mici, iar absolvenții primesc o diplomă în cadrul căreia sunt specificate competențele dobândite, care este valabilă/recunoscută în Grecia și UE.

Continuarea studiilor pentru adulți este asigurată de Centrele de Formare Profesională (KEK), care oferă programe de formare profesională pentru persoanele fără loc de muncă. Cele mai multe programe sunt finanțate de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Fondul Social European (FSE). Există centre de formare profesională KEK în toate zonele țării, dar cele mai multe dintre ele sunt în orașele mari.

3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?

Cea mai frecventă formă de încadrare în muncă este contractul cu normă întreagă pe durată nedeterminată. Angajarea cu normă parțială este limitată, în comparație cu alte țări UE. Angajarea sezonieră este obișnuită în zonele turistice și în ocupațiile care au legătură directă cu turismul. Muncitorii și tehnicienii, în special în sectoarele construcțiilor și agriculturii, sunt

plăți săptămânal. Foarte mulți profesioniști, cum ar fi inginerii, lucrează de regulă pentru un angajator pe bază de contracte de prestări servicii și mai puțin pe bază de angajare permanentă. Contractele pe perioadă determinată sunt frecvente atunci când angajarea este necesară pentru o anumită perioadă (ex. 6 luni sau un an), pentru o anumită activitate specifică sau atunci când durata de angajare este corelată cu tipul și natura activității (contracte de muncă sezonieră sau pentru îndeplinirea sarcinilor specifice).

Schimbările frecvente ale legislației și activarea sistemului electronic de depunere a formularelor Ministerului Muncii Elen din 01/03/2013 au modificat procedura de notificare a angajărilor către organismele publice .

Angajare – Obligațiile angajatorului:

1. Anunțul de angajare (Formular E3) trebuie depus cel târziu până la data angajării și înainte de intrarea în serviciu a salariatului la Sistemul de Informații SEPE–OAED-IKA al Ministerului Muncii. Societățile nou înființate, care angajează pentru prima dată, pot trimite formularul electronic E3 în termen de trei zile de la angajare, din moment ce anterior au fost înregistrate în cadrul Departamentului IKA-ETAM
2. Anunțul de recrutare cu programul suplimentar de personal în Sistemul de Informații SEPE–OAED-IKA al Ministerului Muncii (formular E4) trebuie depus cel târziu până la data angajării și înainte de intrarea în serviciu a salariatului
3. Notificarea clauzelor contractuale către angajat (Decretul prezidențial 156/1994) și semnarea contractului individual de muncă încheiat pentru o perioadă determinată sau nedeterminată .
4. Depunerea contractului part-time și / sau de locuri de muncă în rotație la Inspekția Muncii, în termen de 8 zile. Începând din 01/07/2013, contractele part-time sunt depuse în format electronic (Formular E9), prin intermediul Sistemului de Informații al Ministerului Muncii.

5. Care sunt prevederile privind ocuparea pentru categoriile speciale?

Lucrătorii cu dizabilități:

Aceștia pot lucra doar în sectorul public, în diverse instituții.

Copiii și tinerii:

Vârsta minimă impusă este 18 ani.

Femei:

Nu sunt prevederi speciale decât pentru femeile însărcinate sau cele care au probleme de sănătate.

6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

Persoanele care lucrează ca lucrător independent sunt asigurate la casa de asigurări TEBE și dețin un chitanțier (deltio parohis ipiresion). Aceștia se asigură la TEBE.

7. Cum este reglementată salarizarea?

Plata salariului se efectuează în funcție de numărul orelor lucrate.

Începând de la data de 01.04.2013, salariul minim pe economie stabilit de Guvern, în Republica Elenă este următorul:

- pentru salariații în vârstă de peste 25 de ani: 586,08;

- pentru salariații în vârstă de până la 25 de ani: 510,95;

Salariul minim zilnic pentru un muncitor necalificat este de 26,18 euro.

8. Cum este reglementat timpul de lucru?

Programul de lucru săptămânal pentru persoanele salariate nu poate depăși 48 de ore, incluzând orele suplimentare și pentru o perioadă de cel mult 4 luni.

Orarul zilnic de lucru nu poate depăși 10 ore, iar o pauză de minimum 15 minute este garantată, dacă se depășesc 6 ore. Nu se lucrează duminică și în zilele de sărbătoare legală, excepție făcând anumite domenii de activitate.

Pauzele și perioadele de odihnă:

Angajați cu normă parțială:

Programul de lucru săptămânal pentru persoanele salariate nu poate depăși 48 de ore, incluzând orele suplimentare, și pe o perioadă de cel mult 4 luni.

Munca în schimburi:

Orarul zilnic de lucru nu poate fi mai mare de 10 ore, iar o pauză de minimum 15 minute este garantată dacă orarul zilnic de muncă depășește 6 ore. Nu se lucrează duminică și în zilele de sărbătoare legală, excepție făcând anumite domenii de activitate.

Orele suplimentare:

În cazul unui orar de lucru de 40 de ore săptămânal, salariatul poate munci 5 ore suplimentare / săptămână, care vor fi plătite la valoarea de 125% din tariful normal / oră. Dacă se depășește limita de 45 de ore săptămânal, numărul de ore suplimentare anual inferioare sau egale cu 120 va fi calculat la o valoare de 150% din tariful normal / oră, respectiv 175% din tariful normal / oră dacă limita de 120 de ore suplimentare anual este depășită.

9. Care sunt prevederile privind concediile?

Codul muncii elen prevede ca orice angajat să aibă dreptul de a beneficia de **concediul de odihnă anual**. Sunt prevăzute și garantate prin legislație minimum 24 de zile lucrătoare de concediu / an, respectiv de 20 de zile lucrătoare (pentru salariații care lucrează în regim de 5 zile / săptămână). La acestea se adaugă 13 zile libere de sărbători legale, de-a lungul întregului an.

Salariatul/angajatul mai poate solicita **concediu și pentru alte evenimente familiale**, precum căsătoria (minimum 5 zile) sau ziua de naștere (1 zi). În plus, orice salariat are dreptul de a solicita **concediu pentru a-și căuta un loc de muncă**, indiferent de felul în care se sfârșește colaborarea cu angajatorul (ajungerea la termen a contractului, concediere, șomaj, demisie).

Alte tipuri de concedii:

Legislația elenă garantează persoanelor care lucrează dreptul și la alte forme de repaos profesional, precum **concediul de maternitate** sau concediul parental, care permite tuturor părinților angajați în sectorul privat dreptul la un maximum de 3 luni și jumătate de **concediu parental** fără plată pentru fiecare copil sub 3 ani. Această cerere de concediu este valabilă doar dacă unul dintre părinți a fost angajat cel puțin un an într-o companie cu cel puțin 50 de angajați.

iar celălalt părinte este, de asemenea, angajat. Acest tip de concediu este acordat potrivit unei liste de priorități, întocmită în ordinea înscrierilor. Alte 4 zile libere pot fi solicitate de către salariații cu copii sub 16 ani, pentru participarea la evenimente școlare.. În caz de probleme de sănătate, se poate solicita un **concediu de boală**, a cărui durată depinde de vechimea la locul de muncă la ultimul angajator. Dacă salariatul este înscris la cursuri de dezvoltare profesională, acestuia i se poate acorda și un **concediu de formare profesională**.

Concediul pentru creșterea copilului:

Când mama alăptează, va avea un orar micșorat.

Concediul de maternitate este de 17 săptămâni, indiferent de angajator; 8 săptămâni înainte de naștere și celelalte 9 după naștere. Mama, în perioada post natală, are dreptul la o indemnizație egală cu plata pe 15 zile dacă nu a împlinit un an întreg la locul de muncă și la o indemnizație egală cu plata pe o lună dacă a împlinit 1 an de muncă.

De la casa națională de asigurări IKA poate lua o indemnizație (epidoma mitrotitas) echivalentă cu 50% din salariu dacă nu muncește, pentru 119 zile. Mai poate beneficia de o pauză zilnică de 1 ora, sau poate zilnic să vină mai târziu cu o oră la serviciu și să plece mai repede cu 1 oră pentru o perioadă de 2,5 ani de la naștere.

Pe perioada gravidității și un an după aceea nu poate fi concediată.

Concediu educațional și de studii:

Se acordă persoanelor care urmează să susțină examinări, cu condiția ca acestea să fi completat un an de muncă anterior. Din informațiile deținute, nu este plătit.

Îngrijirea unei rude la domiciliu:

Se va analiza fiecare situație de către o comisie din cadrul Inspecției Muncii care va stabili suma lunară.

10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

Perioada de probă

Se poate încheia un contract de muncă cu o valabilitate limitată de probă, maxim 3 luni, iar persoana este plătită normal.

Rezilierea unui contract de muncă

Angajatorul poate rezilia un contract de muncă pe durată nedeterminată în mod liber, în orice moment, sub rezerva respectării formalităților legale, printr-o notificare scrisă de reziliere și să plătească despăgubiri/compensații.

Cu toate acestea, în cazul unui contract de muncă, pe durată determinată sau a contractului de muncă pe perioadă nedeterminată, trebuie să existe un motiv important și justificat pentru rezilierea a respectivului contract de muncă (articolul 672 din Codul Civil).

O persoană angajată poate rezilia un contract pe durată nedeterminată, în mod liber, în orice moment și să renunțe, în mod voluntar, la locul său de muncă. Cu toate acestea, el trebuie să înainteze, angajatorului, avizul de încetare a relațiilor de muncă, în limitele prevăzute de lege.

În cazul unui contract pe durată determinată, salariatul trebuie să poată oferi un motiv important și justificat de încetare a relațiilor de muncă (a se vedea articolul sus-menționat din Codul Civil).

În fiecare din aceste cazuri, indiferent dacă respectivul contract de muncă este încheiat pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, angajatorul trebuie să anunțe încetarea relațiilor de muncă la biroul competent al OAED (Organizația pentru ocuparea forței de muncă), în termen de opt zile.

-

Rezilierea unilaterală a contractului de muncă

Când conducerea societății îl concediază pe angajat, acesta poate lua despăgubiri în funcție de anii lucrați și de contribuțiile plătite.

În cazul demisiei angajatului, acesta nu ia nici o despăgubire de la proprietarul/conducerea societății.

Perioadele de preaviz și termenele în cazul în care rezilierea este decisă de către angajator

Termenul este de 30 de zile, angajatul putând beneficia de despăgubiri în funcție de anii lucrați pentru societate, de contribuțiile sociale plătite și de motivul rezilierii contractului.

Perioadele de preaviz și termenele în cazul în care rezilierea este decisă de către angajat

Termenul este de 30 zile

Concedierea

Este interzisă concedierea femeilor gravide și a mamelor care alăptează în timpul concediului de maternitate.

Demisia

Perioada de preaviz este de 30 zile

Pensionarea:

Pensiile de bătrânețe

Mecanismul de bază pentru acoperirea riscului de bătrânețe în Grecia, constă din pensia principală care derivă din activitatea de salariat și plata anticipată a contribuțiilor. Condițiile pentru acordarea prestației se bazează pe realizarea unei anumite perioade de asigurare și de atingerea unei anumite vârste, care diferă în funcție de prevederile fiecărui caz.

Condiții speciale, mai favorabile se aplică pentru mamele minorilor sau copiii care nu sunt capabili să lucreze. Aceste condiții prevăd o asigurare specială de protecție maternală.

Calculul pensiei ia în considerare indemnizația zilnică salarială din clasa de asigurare de care aparține persoana pe baza coeficientului rezultat din împărțirea câștigului total (fără primele de Crăciun, Paște și alocațiile de concediu) primit timp de 5 ani calendaristici selectați de persoană din ultimii 10 ani anteriori datei de aplicare pentru pensie, la numărul de zile lucrătoare din aceeași cinci ani.

Pensia lunară de bătrânețe este alcătuită din pensia de bază și diferite majorări.

Pensia de urmaș

Când o persoană asigurată la IKA sau pensionar moare, următorii membri de familie sunt îndreptățiți la pensia de urmaș:

Copiii persoanei, cu condiția să nu fie căsătoriți, nu au o pensie și au sub 18 ani sau 24 ani pentru studenți, să nu lucreze sau să nu primească o pensie ca urmare a muncii lor sau de la stat, sau sunt orfani de ambii părinți, sau erau întreținuți de părintele decedat, dacă acesta din urmă a fost părăsit de celălalt părinte.

Copiii care sunt incapabili de muncă și a căror incapacitate s-a instalat înainte de 18 ani, au dreptul la pensie de urmaș atât timp cât durează incapacitatea lor, indiferent de plafonul de vârstă.

Nepoții și copiii vitregi care sunt orfani de părinții lor și erau în întreținerea decedatului; părinții (naturali și adoptivi) dacă erau în principal în întreținerea decedatului.

Pensia de invaliditate

Cauza unei invalidități poate fi: o boală obișnuită, un accident de muncă, o boală profesională, sau un accident în afara muncii. Următoarele condiții se aplică:

- persoana asigurată nu trebuie să aibă pensie de bătrânețe sau de invaliditate de la stat sau de la o instituție guvernamentală de drept public sau de la altă instituție de asigurare importantă (exceptand OGA)

- persoana asigurată trebuie să fi fost verificată de către comitetele de sănătate ale Institutului de Asigurări Sociale, să aibă un procentaj de invaliditate de peste 50% și să fi fost asigurată la IKAETAM pentru perioada minimă cerută, în funcție de vârsta lor.

Încetarea contractului de muncă din motive de invaliditate

Se stabilește de către casa de asigurări de sănătate IKA, după ce persoana este analizată medical de o comisie.

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

În cazul în care un litigiu la locul de muncă nu poate fi soluționat de comun acord/pe cale amiabilă, părțile pot apela la medierea Inspectoratului de Muncă din cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

Conflictele de muncă

Legea aplicabilă, în Grecia, în materia conflictelor de muncă, este Legea 2224/94, care reglementează aspectele legale în cazul unor astfel de litigii. Această lege reglementează, de asemenea, noi cazuri referitoare la dreptul la muncă, contractele colective de muncă, protecția maternității, siguranța și igiena la locul de muncă, etc.

Sindicate sunt puternice în Grecia, în special în sectorul public. În cazul în care angajații au probleme cu angajatorul, pot cere susținere din partea sindicatului din care fac parte, care va fi capabil să ajute și să furnizeze un consilier juridic.

Instanțele elene au competențe în toate cazurile în care angajatul, în conformitate cu Convenția de la Bruxelles, își are reședința în Grecia sau prestează o muncă în Grecia, pe baza unui contract de muncă.

Instanțele elene, de asemenea, au competență în cazurile legate de respectarea contractului de muncă în afara Greciei, în cazul în care angajatorul are interese economice în Grecia sau contractul de muncă a fost încheiat pe teritoriul elen.

Reglementările privind organizarea grevelor

Constituția Greciei consacră dreptul la muncă și, de asemenea, dreptul la grevă, cu condiția ca greva să fie declanșată de către un sindicat care este constituit în mod legal.

În conformitate cu dispozițiile Legii 2224/94, pot participa la grevă și persoanele care nu sunt membre ale unui sindicat.

În conformitate cu articolele referitoare la asociațiile sindicale, inițierea unei greve este inițiativa consiliului de conducere al Uniunii.

Sindicatul este obligat să înainteze angajatorului sau organizației patronale un preaviz, cu cel puțin douăzeci și patru de ore înainte de începerea unei greve. În unele întreprinderi de utilități publice (transport, electricitate, sănătate, siguranță publică, etc) personalul care garantează funcționarea la nivel minim a serviciilor publice este supus unor anumite restricții.

Angajatorii nu au voie să concedieze lucrătorii în timpul unei greve. Grevele de solidaritate în sprijinul unei greve organizată la nivelul uniunii sindicale sunt permise în Grecia. Într-o hotărâre recentă, Curtea Supremă (Areios Pagos) a decis că participarea de către angajați la o grevă ilegală presupune demisia de la locul de muncă.

În cazul în care un angajator nu își plătește salariații, angajații au dreptul de a refuza începerea lucrului, până când le sunt plătite drepturile salariale.
Angajatorul are dreptul de a impune un sistem de blocare a grevei în cazul în care poate fi afectată funcționarea întreprinderii.

În cazul unor litigii de muncă, cetățenii români au la dispoziție următoarele coordonate:

Formular de înscriere on-line: https://eservices.yeka.gr
Telefon asistență inspectorat: 210-5289 281 & 282 (orar cu publicul 09:00-15:00)
Linie telefonică plângeri inspectorat: 15512 (orar cu publicul 09:00-17:00)
Adrese e-mail Inspectoratul Muncii: 1) Probleme sociale (Remunerări, Disponibilități, Contracte de muncă, Declarații personale, etc) – kysepes3@otenet.gr
2) Aplicarea legilor pentru protecția, sănătatea și securitatea angajaților (Accidente de muncă, Tehnici pentru ocuparea forței de muncă și Medici specialiști în medicina muncii, etc) – kysepetve@ypakp.gr
3) Probleme legate de managementul personalului, Educație, Buget, Asistență juridică și tehnică – kysepes2@otenet.gr

Ministerul Muncii, Securității și Protecției Sociale include și Inspectia Muncii (Σ.ΕΠ.Ε), care are ca scop sprijinirea, investigarea și urmărirea penală a încălcării legislației muncii, ocupării forței de muncă ilegale și a muncii nedeclarate atât în sectorul public cât și în sectorul privat.

MINISTERUL MUNCII PROTECȚIEI ȘI ASISTENȚEI SOCIALE din GRECIA

Adresa: Str. Pireos nr. 40, Atena
Telefon: 213-15 16 649, 651
210-52 95 248
www.ypak.gr

Field Code Changed

D. Condiții de viață:

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

Scurt istoric: Regatul grec a fost creat în 1832, în urma Războiului de Independență îndreptat împotriva dominației otomane. În 1967, armata a preluat puterea în urma unei lovituri de stat, în

1973 fiind abolită monarhia. În urma prăbușirii dictaturii militare în 1974, Grecia a devenit, prin referendum, republică democratică. Grecia a aderat la UE în 1981 și a adoptat moneda euro în anul 2001.

Capitala și principalele orașe: Atena –3.096.000 de locuitori (datorită extinderii orașelor Atena și Pireu, care are peste 1.500.000 locuitori, s-a format aglomerarea urbană Atena - Pireu, care, împreună cu regiunea Attica, numără peste 5 milioane de locuitori - circa 50% din întreaga populație a Greciei), Salonic (considerat a doua capitală)- 1,5 milioane locuitori, Patras - 173.000, Iraklion (Creta) - 127.000, Larissa - 114.000, Volos - 106.000.

Suprafață și diviziuni teritoriale: 131.940 Km², din care insulele ocupa 24.796 Km².

Populația: 10.939.771. locuitori.

Limba oficială: Greaca modernă. Limba greacă utilizată în prezent se numește “dimotiki” (limba populară), această formă înlocuind limba cultă (“katharevousa”), din care s-au păstrat numai unele expresii și structuri gramaticale.

Ziua națională: 25 martie (declanșarea războiului de independență - 1821); Ziua „NU”: 28 octombrie (marchează refuzul Greciei de a se conforma ultimatumului italian în 1940) – sărbătorită anual ca o a doua Zi Națională.

Forma de guvernământ: Republică parlamentară

Situația politică internă

Seful statului: Președintele Republicii Elene, Karolos Papoulias, și-a început cel de-al doilea mandat la 12 martie 2010. Potrivit Constituției statului elen, Președintele este ales de Parlament pentru un mandat de 5 ani. Poate cumula maximum două mandate.

2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

În fiecare an, începând din luna februarie până în luna iunie, se depun declarațiile de venit pentru anul trecut. Din anul 2013, declarațiile de venit se depun electronic, iar fiecare cetățean este obligat să depună declarația de venit chiar dacă venitul este zero.

-

3. Care este costul vieții?

Energia electrică: 1KW/h= 0,140 Euro.

Păcura folosită la încălzirea locuințelor= 1,31 euro/litru

Pretul benzinei se situează în jurul valorilor de 1,62-1,80 euro/litru.

Pretul motorinei se situează în jurul valorilor de 1,38-1,55 euro/litru.

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

Achiziția unei locuințe: Prima condiție esențială pentru cumpărarea sau închirierea unei locuințe este deținerea codului de înregistrare fiscală A.F.M. (număr de înregistrare la taxe și impozite) emis de Fisc.

Prin întocmirea și semnarea contractului de vânzare-cumpărare la notar cu înregistrările necesare la cartea funciară, cadastru etc.

Chiria: Prin întocmirea contractului de închiriere cu proprietarul imobilului în trei exemplare din care unul pentru proprietar, unul pentru chiriaș și unul pentru autoritatea fiscală, unde trebuie depus de către proprietar și înregistrat.

5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

Sistemul sanitar este format din centre de sănătate și spitale publice spitale particulare, cabinete particulare. La spitalele publice au acces gratuit cei care au carte de sănătate (vivliario ighias).

6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

Sistemul de învățământ la stat este gratuit.

Învățământul este structurat astfel: șase ani școală generală, trei ani gimnaziu, trei ani liceu – ramura teoretică sau practică. Învățământul obligatoriu este de 9 ani (școala generală și gimnaziu). După terminarea liceului, se poate susține examenul național pentru trecerea la facultate, care în general este un examen dificil în Grecia. Deocamdată în Grecia există doar facultăți de stat. Copiii străini care au urmat școala în Grecia sunt liberi să susțină orice fel de examene, la fel ca și cetățenii greci. Totodată există și școli postliceale și de meserii.

7. Cum este viața socială și culturală?

Cetățenii români se integrează relativ ușor în societatea greacă, existând numeroase similitudini în ceea ce privește legislația muncii, activitățile culturale, dar și religioase.

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

Nașterea:

Nașterea se înregistrează la oficiul de stare civilă din cadrul primăriei de la locul nașterii de unde se eliberează și certificatul de naștere pentru copiii născuți în Grecia. Pentru declarare nașterii și obținerea certificatului de naștere, e nevoie de un certificat de situație familială a părinților copilului sau a mamei în cazul în care părinții nu sunt căsătoriți, care să fie recent (nu mai vechi de șase luni) tradus în limba greacă.

Căsătoria: Pentru încheierea căsătoriei civile în Grecia trebuie obținut un permis de căsătorie de la oficiul de stare civilă din cadrul primăriei de la locul domiciliului/rezidenței.

Decesul: Actul constatator al decesului de la medicul legist trebuie depus la oficiul de stare civilă din cadrul primăriei de la locul decesului de unde se eliberează și certificatul de deces.

9. Cum este reglementat transportul?

Autostrăzile

În prezent Grecia dispune de aproximativ 1500 de km de autostrăzi cu puncte de încălzire.

Ex: Taxa de autostradă pentru ruta Salonic-Atena, aproximativ 520 de km, este de 30 euro. Sunt autostrăzi între Atena și Peninsula Pelopones, Peninsula Pelopones-Salonic (prin zona de nord vest)

Drumurile naționale dispun de o bandă pe sens și spațiu de urgență, pe majoritatea tronsoanelor.

Transportul public

Grecia dispune de transport public cu autobuzul, tramvaiul, troleibuz și metrou.

Calea Ferată

Grecia dezvoltă o infrastructură relativ scăzută în domeniul feroviar. Cel mai important segment este de la Atena la Salonic și Atena-Peninsula Pelopones.

Transportul aerian:

Crearea unei singure piețe europene privind transportul aerian a presupus impunerea unor tarife mai mici și înmulțirea serviciilor oferite pasagerilor. UE a formulat de asemenea un set de drepturi menite să asigure un tratament corect pentru pasagerii de zbor. În calitate de pasager de zbor, o persoană beneficiază de o serie de drepturi când vine vorba de informațiile cu privire la zboruri și rezervări, daune cauzate bagajelor, întârzieri și anulări de zboruri, refuzarea îmbarcării, despăgubiri în caz de accidente sau probleme legate de pachetele de servicii turistice. Aceste drepturi se aplică zborurilor programate și celor charter, atât pentru cele interne cât și pentru cele internaționale, dintr-un aeroport din UE sau pentru un zbor care pleacă dintr-un stat din afara UE către un aeroport dintr-un stat UE, atunci când acest zbor este operat de o linie de zbor din UE.

Grecia dezvoltă zboruri aeriene prin intermediul companiilor elene Olympic Air și Aegean Air.

E. Asigurări sociale și asigurări:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

Legislația elenă impune ca obligatorie asigurarea medicală. Astfel, orice lucrător salariat trebuie să se asigure la Casa de asigurări de sănătate din Grecia (IKA) încă din prima zi de muncă, formalitățile fiind realizate de angajator, în termen de maximum 3 zile de la angajare. Persoana asigurată la IKA are dreptul de a beneficia de îngrijiri de sănătate (medicală, farmaceutică, de spital, dentară, medicamente de prevenire și de îngrijire medicală adițională), dar și de a se bucura de diverse tipuri de ajutoare financiare sub forma alocațiilor (de maternitate, de graviditate și de naștere, de boală și de accidente, de înmormântare și pensii). De reținut, însă, este că atât angajatorul cât și angajatul contribuie separat, lunar, la IKA. Cotizațiile sociale sunt plătite de către fiecare salariat în parte, angajatorul fiind obligat să anunțe departamentul local IKA dacă observă nereguli în ceea ce privește contribuția salariaților săi. Cotizațiile sociale sunt calculate în funcție de venitul câștigat și de zilele de muncă lucrate.

➤ Sistemul de securitate socială din Grecia acoperă următoarele situații:

Instituția generală pentru asigurarea socială a salariaților este Institutul de Asigurări Sociale (IKA).

Persoanele care au propria afacere sau profesii liberale sunt asigurați la Fondul profesilor liberale și artizanilor din Grecia (Ταμείο Επαγγελματιών & Βιοτεχνών Ελλάδος -TEBE) Organizația pentru Asigurarea Agricultorilor (Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων - ΟΓΑ) acoperă populația ce lucrează în agricultură.

Funcționarii publici și angajații instituțiilor publice sunt asigurați de Stat și instituții de asigurare separate.

Institutul de Asigurări Sociale (IKA) este cel mai mare organism de asigurări din Grecia, acoperă mai mult de jumătate din populație și furnizează îngrijiri medicale pentru 5600000 de asigurați, inclusiv pentru membrii de familie și plătește pensie la 845000 de pensionari.

IKA acordă două tipuri de prestații: prestații în natură și prestații în bani.

➤ Asigurarea de boală (boală, maternitate, îngrijiri)

Contribuția constantă la celelalte forme de asigurări sociale obligatorii, prevăzute de sistemul de asigurări din Grecia (asigurarea de boală, asigurarea de maternitate, asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale), conferă dreptul de a beneficia de alocații specifice precum și de la alte beneficii (în natură și/sau în bani).

Astfel, asigurarea de boală permite solicitarea unei alocații de boală (pentru care numărul de zile, respectiv valoarea ajutorului financiar, variază în funcție de boala de care suferă asiguratul și de numărul de ani de vechime).

Asigurarea de maternitate acoperă perioada maternității și acordă femeilor asigurate o protecție financiară, în timpul sarcinii, la naștere, după naștere, sub formă de: alocații de naștere (acoperă costul tratamentului la spital sau pentru nașterea acasă), alocații de maternitate (suma fiind de 30 de ori salariul zilnic al lucrătorului necalificat și majorată cu 10% pentru fiecare membru de familie dependent), sau indemnizație de graviditate și lăuzie.

În schimb, asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale prevede forme de alocații de boală acordate: asiguratului, în cazul unei boli profesionale, chiar dacă contribuția a fost de doar 1 zi; familiei asiguratului decedat, în cazul în care moartea acestuia s-a datorat fie unui accident de muncă, fie unei boli ocupaționale, chiar dacă, și în acest caz, contribuția a fost de doar 1 zi (alocație de deces, pensie de urmaș).

2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?

Alocația de șomaj este acordată cu condiția exercitării unei activități timp de cel puțin doi ani:

Condiții pentru alocația de șomaj (articolul 39 N.3986/2011)

Dacă e subvenționat pentru prima dată :

Pentru a avea dreptul la o subvenție de la fondul de șomaj, angajatul trebuie să fi avut 80 de zile de muncă pe an în ultimii doi ani înainte de acordarea acesteia. În ultimele 14 luni însă, trebuie să fi finalizat 125 zile de muncă, fără să se ia în calcul salariile din ultimele două luni. De asemenea, de alocație de șomaj beneficiază și cel asigurat care a realizat 200 de zile de muncă în ultimii doi ani înainte de concedierea sa (nefiind calculat salariul din ultimele două luni), din care cel puțin 80 de zile de muncă să fie realizate în fiecare an.

Dacă e subvenționat pentru a doua oară :

Să fi efectuat 125 zile de muncă în ultimele 14 luni înainte de concedierea sa, neluându-se în calcul salariul pe ultimele două luni.

Cerințe :

- 1 . Scrisoarea de reziliere a contractului de munca sau certificatul expirării contractului de muncă pe termen limitat
 2. Formularul " Certificatul Angajatorului ", pe care îl completează angajatorul în ultimul trimestru înainte de încetarea raporturilor de muncă .
 3. Carnetul de sănătate, în cazul în care există persoane aflate în întreținere .
 - 4 . Declarație de venit
 - 5 . Actul de identitate al asiguratului .
 - 6 . Dovada adresei asiguratului (de exemplu, cont electricitatea, telefon , apa).
 - 7 . Cont bancar (IBAN) la Banca Nationala în care este primul beneficiar .
- Solicitantul trebuie să furnizeze informațiile de mai sus către Organizația de Ocupare a Forței Muncii (OAED) din regiune, în termen de 60 de zile de la concediere .

Cuquantumul alocației de șomaj

O stabilește instituția numită OAED (Agenția de Ocupare a Forței de Muncă) în funcție de anii lucrați la el și de contribuțiile sociale plătite.

Alocația de sprijin/ajutor

Pentru persoanele care nu au nicio resursă financiară, dar care au avut anterior un loc de muncă, se poate stabili acordarea unui ajutor din partea Ministerului Muncii prin direcțiile specializate.

3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?

Legislația elenă impune ca obligatorie asigurarea medicală. Astfel, orice lucrător salariat trebuie să se asigure la Casa de asigurări de sănătate din Grecia (IKA) încă din prima zi de muncă, formalitățile fiind realizate de angajator, în termen de maximum 3 zile de la angajare. Persoana asigurată la IKA are dreptul de a beneficia de îngrijiri de sănătate (medicală, farmaceutică, de spital, dentară, medicamente de prevenire și de îngrijire medicală adițională), dar și de a se bucura de diverse tipuri de ajutoare financiare sub forma alocațiilor (de maternitate, de graviditate și de naștere, de boală și de accidente, de înmormântare și pensii).

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

➤ Alocațiile familiale

Orice salariat care are o familie (soție și copii) are dreptul la o majorare a salariului sub forma alocației familiale. Dacă angajatorul nu plătește această alocație la care este îndreptățit, o primește de la OAED proporțional cu mărimea familiei.

CONDIȚII

Realizarea a 50 zile lucrătoare în anul calendaristic precedent anului acordării acestora, sau două luni de primire a prestației obișnuite de șomaj sau două luni continue de incapacitate de muncă.

Copilul pentru care se primește alocația, trebuie :

- a) să aibă sub 18 ani sau 22 ani dacă este student
- b) să fie incapabil să lucreze, în care caz plata se face pe perioada incapacității de muncă
- c) să fie necăsătorit
- d) să aibă domiciliul în Grecia sau o Țară UE

Solicitarea alocației se face la OAED sau la Centrul de Servicii pentru Cetățeni (KEP)

➤ Indemnizația și asigurarea de maternitate

IKA plătește direct femeilor asigurate alocația timp de 56 zile înainte de naștere și 63 zile după naștere. Asigurarea de maternitate acoperă atât femeile care sunt asigurate direct la IKA cât și femeile indirect asigurate (soțiile nelucrătoare ale salariaților). Femeile direct asigurate sunt protejate atât pe timpul sarcinii cât și a nașterii și a perioadei post-natale.

Femeile asigurate indirect sunt protejate numai pentru naștere.

Asigurarea de maternitate acoperă perioada maternității și acordă femeilor asigurate o protecție financiară, în timpul sarcinii, la naștere, după naștere, sub formă de: **alocații de naștere** (acoperă costul tratamentului la spital sau pentru nașterea acasă), **alocații de maternitate** (suma fiind de 30 de ori salariul zilnic al lucrătorului necalificat și majorată cu 10% pentru fiecare membru de familie dependent), sau **indemnizație de graviditate și lăuzie**.

5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?

Pensii de limită de vârstă:

Legea este în dezbateri spre modificare. Din informațiile deținute, limita de pensionare pentru femei este de 62 de ani, iar la bărbați de 64.

Incapacitatea de muncă:

Angajatul va trece printr-o comisie medicală care va examina anual starea acestuia. Se poate stabili o pensie în funcție de starea de sănătate.

6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?

Pentru obținerea în Grecia a anumitor drepturi se aplică principiul exportului de prestații, conform căruia lucrătorul poate beneficia în Grecia de anumite prestații la care are dreptul în România, ceea ce face necesară corespondența între instituțiile omologe din cele două state, pentru recunoașterea și stabilirea acestora.

În acest caz este nevoie de **formularele europene**, prin intermediul cărora instituția din Grecia va obține toate informațiile necesare pentru a determina și atesta drepturile la prestații sociale. Lucrătorul trebuie să solicite instituțiilor competente române să îi furnizeze formularele potrivite, înainte de a pleca în Grecia

Dacă lucrătorul nu a cerut formularele potrivite înainte de a pleca, dreptul la prestații poate fi solicitat și direct din Grecia, fie de către lucrător, fie de o persoană împuternicită, iar instituția

competență din Grecia are posibilitatea să comunice direct cu instituția competentă din România pentru a obține informațiile de care are nevoie, furnizate prin formulare.

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

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

Conform deciziei Comisiei Administrative pentru Securitatea Socială a Lucrătorilor Migrantți, pe perioada de tranziție la schimbul electronic de date și informații, respectiv până la data de 30.04.2014, instituțiile competente ale statelor membre ale căror aplicații IT naționale nu sunt încă adaptate pentru generarea documentelor mai sus menționate pot folosi inclusiv formularele de tip E în aplicarea noilor Regulamente. În ceea ce privește prestațiile de șomaj, se pot folosi în continuare formularele E 301 și E 302.

Documente portabile

Semnificația documentului portabil A1:

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

Documente portabile "U":

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

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

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

SED-uri

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

➤ Cele mai importante formulare E (până la înlocuirea lor) 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 Județeană/Municipală de Asistență Socială și Protecția Copilului.

7. Care sunt dispozițiile privind card-ul european de sănătate?

Cardul de sănătate emis în țările membre ale EU dă dreptul la servicii medicale care sunt absolut necesare din punct de vedere medical, luând în considerare natura serviciului și durata șederii. Perioada de valabilitate a acestuia este de 6 luni de la emitere. Cardul nu acoperă îngrijirile medicale primite în regim privat și nici costurile îngrijirilor medicale planificate în alte țări din UE, care fac obiectul altor reguli.

Cardul nu acoperă procedura de repatriere. Pentru a beneficia de transport gratuit în caz de boală sau accident pe durata călătoriei în altă țară din UE, încheiați o poliță de asigurare separată.

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

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România

Începând cu anul 2009, Grecia a eliminat restricțiile pe piața muncii pentru cetățenii români.

2. Detașarea.

Lucrătorii detașați au nevoie de autorizare de muncă?

Nu, nici un lucrător român nu are nevoie de autorizație de muncă! În cazul unei șederii mai mari de trei luni, lucrătorii trebuie să se înscrie în Registrul de evidență a populației.

Lucrătorii pot fi detașați pentru o perioadă de maxim 2 ani.

Egalitatea de tratament dintre lucrătorii detașați și lucrătorii greci

Lucrătorilor detașați în Grecia de către o întreprindere situată într-un alt stat membru UE, trebuie să li se asigure „aceleași condiții de muncă” ca și pentru lucrătorii greci care desfășoară activități similare.

În mod concret, dacă activitatea de muncă se desfășoară în Grecia, pe întreaga perioadă de detașare, se aplică prevederile legale grecești (normele legale și contractele colective de muncă) care reglementează următoarele aspecte:

- programul maxim de lucru și perioada minimă de odihnă;
- durata minimă a concediului anual plătit;

- salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare. Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte integrantă a salariului minim, cu condiția ca acestea să nu fie plătite pentru rambursarea cheltuielilor suportate efectiv ca urmare a detașării, cum ar fi cheltuielile ocazionate de transportul și cazarea lucrătorilor.
- condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către agenții de muncă temporară;
- securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă; măsurile de protecție privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând;
- egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

În ceea ce privește sistemul de securitate socială aplicabil, lucrătorilor români detașați în Grecia li se aplică legislația în vigoare în România, ținându-se cont de faptul că, retribuirea considerată ca bază de calcul va fi stabilită conform principiului egalității de tratament între lucrătorii detașați și cei autohtoni.

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

Solicitanții de locuri de muncă pot obține informații de la Agenția de Ocupare a Forței de Muncă (O.A.E.D).