

# Nilalaman



<b>Paglipat sa Malta</b>	
Paghahanap ng Matutuluyan	1
Pag-upa ng Ari-arian	1
Pagbili ng Ari-arian	1-2
Pag-apply para sa Permisong Paninirahan	2-3
<b>Trabaho</b>	
Lisensya sa Trabaho	3-5
Mga Opisyal na Dokumentong	5
<b>Kundisyon ng Trabaho</b>	
Batang Manggagawa	5
Kontrata sa Trabaho	5-7
Self Employment	8
Pagtatrabaho habang Nag-aaral	9-10
Bayad	10
<b>Oras ng Pagtatrabaho</b>	
Lingguhang Oras ng Pagtatrabaho	10-11
Ayos ng Oras ng Pagtatrabaho	11
Overtime	11
<b>Bakasyon</b>	
Taunang Bakasyon	12
Maternity Leave	12-13
Bakasyon ng Magulang	13
May Karamdaman na Bakasyon	14
Ibang Bakasyon	14
Pagwawakas ng Trabaho	14-15
<b>Kundisyon ng Buhay</b>	
Politikal, Administratibo at Legal na Sistema	15-16
Kita at Pagbubuwis	16
Karapatan sa Social Security	16
Paghahanap ng Tulong Medikal	17
Pangangailangan para sa Seguro sa Kalusugan	17
Kultura at Buhay Panlipunan	18
<b>Pribadong Buhay</b>	
Pangananak	18
Pagpapakasal	18
Transportasyon	19
<b>Mga Kapaki-pakinabang na mga Link</b>	
Mga Link ayon sa Pagkakasunod-sunod sa Alpabeto	19-23

## Paghahanap ng Matutuluyan

Ang pagbebenta at pagrenta ng mga ari-arian ay naka-anunsyo sa lokal na pahayagan, sa pamamagitan

ng mga may-ari o mga ahente ng ari-arian at sa kani-kanilang mga website. Ang magagamit na mga ari-arian sa Malta ay nag-iiba mula sa isang lokalidad sa isa pa.

### Paglipat sa Malta

#### Pagrenta ng Ari-arian

Ang magagamit na marerentahan na ari-arian ay naniiba sa isang lokalidad sa isa pa at may gawi na maging mas kalat-kalat sa mga tradisyonal na mga lugar ng turista.

Ang isang kasunduan sa pag-upa ay ginagawa ng parehong partido sa pamamagitan ng pagsulat. Ang upa ay karaniwang bayad na isang buwan nang mas maaga at ang may-ari ay maaaring humingi para sa isang paunang pagbabayad ng hanggang tatlong buwan na upa bilang garantiya.

Labag sa batas para sa isang tao na diskriminahin laban sa pagkuha ng pabahay. Para sa karagdagang impormasyon maaaring makipag-ugnayan sa Pambansang Komisyon para sa Pagtataguyod ng Pagkapantay-pantay (NCPE) na opisyal na katawan sa pagharap sa mga kaso ng diskriminasyon na patungkol sa pagkakaloob ng mga kalakal at serbisyo. Maaari ring sumangguni sa dokumento

[http://msdc.gov.mt/en/NCPE/Documents/Projects\\_and\\_SpecificInitiatives/\\_m\\_Not\\_Racist/im\\_nrb\\_research\(1\).pdf](http://msdc.gov.mt/en/NCPE/Documents/Projects_and_SpecificInitiatives/_m_Not_Racist/im_nrb_research(1).pdf).

#### Pagbili ng Ari-arian

Ang mga third country na mamamayan ay maaaring kumuha ng ari-arian sa ilalim ng Batas sa Pagkuha ng Hindi Magagalaw na Ari-Arian na nagbibigay-daan sa kanila upang bumili ng ari-arian na sakop ng ilang ng mga kundisyon. Dapat na magkaroon ang mga mamamayan na Non-EU ng isang AIP na permiso upang magawang bumili ng ari-arian sa Malta at ang permiso na ito ay ibinibigay kung sakop ang:

- Ang ari-arian sa kaso ng isang apartment o maliit na bahay ay mayroong pinakamaliit na halaga ng €103,906 habang ang anumang iba pang uri ng hindi magagalaw na ari-arian ay may pinakamaliit na halaga ng €173,129.

- Ang ari-arian na binili ay dapat na nakaukol para sa personal na pantahanan na paggamit ng aplikante.

Ang Kagawan ng Paglilipat ng Kapital na Buwis sa loob ng Sangay ng Panloob na Kita sa ilalim ng Ministeryo ng Pananlapi ay namamahala sa pangangasiwa ng Hindi Magagalaw na Pagkuha ng Ari-arian ng mga Hindi Residente<sup>1</sup>

Mga gastos na kasangkot sa pagbili ng ari-arian ay:

- Buwis sa mga dokumento: 5% ng halaga ng ari-arian maaaring bayaran sa dalawang yugto: 1% sa pagpirma ng paunang kasunduan na dapat na nakarehistro sa Panloob na Kita<sup>2</sup> upang magkaroon ng bisa, at ang balanse ay binabayaran sa oras ng publikasyon ng pampublikong kasulatan .
- Legal na Bayarin: Tinatayang 1% ng presyo ng pagbili.
- Gastos na may kaugnayan sa mga paghahanap sa titulo ng ari-arian.
- AIP na permiso €233
- Sa mga kaso kung saan ang ari-arian ay hindi nahanap nang direkta sa pamamagitan ng may-ari ngunit sa pamamagitan ng isang ahensiya ng ari-arian, mga bayarin ahensiya ay maaaring bayaran sa pamamagitan ng may-ari/nagbenta habang sa kaso ng isang broker (pribadong ahente) ang mga bayarin sa brokerage ay dapat bayaran sa pamamagitan ng parehong nagbenta at bumili na nagkakahalaga ng 1% sa bawat isa.

## Pag-apply para sa Permiso ng Paninirahan

Ang Kagawaran sa Pagkamamamayan at Ugnayan sa Pamumuhay sa Ibang Bansa ay may kapangyarihan na magbigay ng mga permiso ng pare-parehong paninirahan sa mga third country na mamamayan. Ang mga permiso sa paninirahan ay ibinigay sa mga third country na mamamayan na awtorisadong mamalagi sa Malta para sa isang tiyak na layunin, iyon ay para sa trabaho, self-employment, pangkalusugang kadahilanan, pang-ekonomiyang kasarinlan, pag-aaral, pagsasama-samang muli ng pamilya, pang-matagalang paninirahan, kasosyo, pagkalibre sa ilalim ng batas pambansa para sa lubos na kwalipikadong trabaho o



<sup>1</sup> <http://www.ird.gov.mt/aip/aip.aspx>

<sup>2</sup> <http://www.ird.gov.mt/default.aspx>

para sa ibang dahilan. Ang mga aplikasyon para sa mga permiso ng paninirahan ay dapat isagawa sa mga tiyak na mga form na dinisenyo para sa naturang layunin. Ang mga sinabing form, alinsunod sa mga tiyak na layunin ng paninirahan ay magagamit sa elektronikong paraan sa <http://mhas.gov.mt/en/MHAS-Information/Services/Pages/Residence.aspx>

Sa kaso ng trabaho/self-employment/kadahilanang pangkalusugan, ang aplikante kailangang ipakita ang mga kinakailangang dokumento para suportahan ang kanyang paghahabol. Ang mga permiso ng paninirahan ay karaniwang na ibinigay na may bisa ng isang taon. Ang tagal ay mas maikli kung ang layunin para sa kung saan ang isang permiso ay hiniling na may isang tiyak na limitasyon ng oras (tulad ng sa lisensya sa trabaho na kailangan para tagal ng 10 buwan).

## Trabaho

### Lisensya sa Trabaho

Ang Korporasyon sa Pagtatrabaho at Pagsasanay ay ang organisasyon na nagpoproseso ng mga aplikasyon para sa pagbibigay ng mga lisensya sa trabaho nang may pagtatangi sa mga third country na mamamayan na nagtatrabaho sa Malta. Ang lahat ng mga TCN na naghahanap ng trabaho sa Malta ay nangangailangan ng lisensya ng trabaho. Ang aplikasyon para sa isang lisensya ng trabaho ay sakop sa mga pagsasaalang-alang sa merkado ng paggawa at hindi awtomatiko ngunit ibinigay sa mga kaso kung saan ang mga EEA/Swiss na mamamayan ay hindi maaaring kilalanin para sa posisyon na pinag-uusapan.



Ang lisensya sa trabaho ay hindi na ibinigay sa mga manggagawa na hindi normal o lagi gumagawa ng trabaho sa Malta. Ang mga tagapag-empleyo na nagnanais na kunin ang isang manggagawa upang isakatuparan ang trabaho lalo na sa ibang bansa ay hindi kailangang mag-apply para sa isang lisensya ng trabaho. Ang lisensya sa trabaho ay hindi maililipat at binibigay sa isang tiyak na tagapag-empleyo para sa isang tiyak na empleyado upang maisagawa ang isang tiyak na trabaho. Sa bahaging ito, hindi maaaring gamitin ng isang tagapag-

empleyo ng isang lisensya sa trabaho na ibinigay para isang empleyado, para sa isa pang empleyado, kahit na ang huli ay gumaganap sa parehong trabaho na ginagawa din nang nauna. Ang empleyado ay hindi maaaring gamitin ang lisensya upang kumuha ng ibang trabaho, o upang magtrabaho para sa ibang tagapag-empleyo, kahit na sa isang part-time na batayan.

Ang lisensya sa trabaho sa pagitan ng isang tagapag-empleyo at ng isang dayuhan ay ipapalagay na nangangahulugan ng isang pangako sa pagitan ng parehong mga partido. Sa kaso ng mga third party na mamamayan, ang ETC ay hindi magbibigay ng mga lisensya sa trabaho para sa mga taong mayroon pang balidong lisensya sa trabaho sa ibang tagapag-empleyo.

Ang lisensya sa trabaho ay maaaring ilipat sa pormal na abiso sa Korporasyon sa kaso ng pagbabago ng pangalan ng tagapag-empleyo, mga merger o pagkuha sa kapangyarihan ng negosyo at sa kaso ng isang paglipat ng isang empleyado mula sa isang enterprise papunta sa isa pa sa loob ng parehong grupo ng mga kumpanya.

Sa kaso ng isang aplikasyon para sa isang bagong lisensya sa trabaho para sa isang third party na mamamayan, ang tagapag-empleyo ay kailangang punan ang isang form ng aplikasyon at isumite ito sa Yunit sa Lisensya sa Pagtatrabaho sa pamamagitan ng personal na pagsumite o sa pamamagitan ng koreo kasama ang form ng aplikasyon, curriculum vitae,



paglalarawan ng posisyon, mga sanggunian/parangal, isang larawan sa pasaporte, kopya ng dokumento sa paglalakbay, kopya ng balidong visa (kung ang third country na mamamayan ay nasa Malta), kopya ng mga sertipiko ng kwalipikasyon at akreditasyon/pagkilala, sumasaklaw na sulat ng tagapag-empleyo na nagpapahiwatig ng mga lugar ng trabaho, ang bayad at katibayan ng paghahanap para sa EEA/Swiss/Maltese na mga mamamayan.

Sa pagsasaalang-alang sa mga bayarin, ang mga third country na mamamayan ay dapat magbayad ng 150 € sa aplikasyon at 80 € sa pag-isyu ng mga lisensya. Ang aplikasyon para sa renewal, sinamahan ng may-katurang mga bayad, ay dapat na matanggap ng hindi bababa sa walong linggo bago ang pag-expire ng umiiral na Lisensya sa Trabaho, at isang resibo ng pagbabayad ang ibibigay. Kung ang aplikasyon ay nahuling ginawa, at ang umiiral na Lisensya sa Trabaho ay nag-expire, ang mga nasasangkot na third party na mamamayan ay hindi pinahihintulutan upang ipagpatuloy na magtrabaho nang higit sa petsa ng pag-expire ng kanyang lisensya at isang bagong aplikasyon ay kailangang maisumite. Ang aplikasyon para sa pag-renew ay dapat samahan ng katibayan ng pagbabayad ng pambansang seguro at buwis sa kita.

Sa mga kaso kung saan ang aplikasyon ay tinanggihan, ang mga aplikante ay maaaring, sa loob ng isang buwan sa kalendaryo mula sa petsa ng sulat ng pagtangi, magsumite ng

kahilingan para sa muling pagsasaalang-alang. Sa kahilingan para sa muling pagsasaalang-alang ang mga aplikante ay dapat patibayin ang kahilingan para sa pag-isyu ng Lisensya sa pamamagitan ng pagsusumite ng bagong impormasyon at/o sa pamamagitan ng pagbibigay sa mga dahilan kung bakit ang kahilingan ay dapat isaalang-alang. Isang kahilingan lamang para sa muling pagsasaalang-alang ay maaaring gawin bilang respeto sa anumang pagtangga. Ang muling pagsasaalang-alang ay possible lamang sa kaso ng mga pagsasaalang-alang sa merkado ng paggawa. Kung ang isang aplikasyon ay tinanggihan sa mga batayan ng seguridad, kalusugan, o iba pang mga stakeholder clearance, ang muling pagsasaalang-alang ay hindi posible. Ang isang tagapag-empleyo ay hindi maaaring magsumite ng isang pangalawang aplikasyon para sa parehong tao para sa parehong trabaho kung saan ang isang pagtangga ay naibigay na at nakumpirma sa muling pagsasaalang-alang na yugto, para sa susunod na 6 na buwan, mula sa petsa ng ikalawang sulat ng pagtangga.

## Mga Opisyal na Dokumento

Ang lahat ng mga opisyal na dokumento, kabilang ang mga pasaporte, na ginagamit sa pamamagitan ng mga tagapag-empleyo para sa aplikasyon ng mga lisensya o iba pang usapin, at dapat na ibinalik sa may-ari ng dokumento at ito ay ilegal na panatilihin ang naturang mga dokumento nang walang hangganan.



### Kundisyon ng Trabaho

#### Mga Batang Manggagawa

Ang mga batang manggagawa ay isang tao na umabot na sa 16 taong gulang at mas mababa sa 18 taong gulang. Sa Malta, ang mga tao lamang na mas mataas ang edad sa 16 ang maaaring magkaroon ng trabaho.

#### Kontrata sa Trabaho

Ang pagtatrabaho sa Malta ay palaging may kasangkot na isang kontrata sa trabaho kung saan ang empleyado ay sumasang-ayon upang isagawa ang tiyak na trabaho para sa isang tagapag-empleyo kapalit ng sinang-ayunan na sahod at isang nakasulat na pahayag na nagpapakita ng kondisyon ng pagtatrabaho na ipagkakaloob sa empleyado.

Ang pagtatrabaho ay maaaring para sa isang nakapirming na termino o para sa isang walang taning na termino at sa full-time o part-time na batayan. Ang tagapag-empleyo ay

dapat na magawang magbigay ng isang kopya ng mga kontrata sa trabaho sa Ingles at/o Maltese.

Ang dalas ng pagbabayad ay nag-iiba ayon sa likas na katangian ng trabaho. Ang pagbabayad ay karaniwan sa pamamagitan ng tseke o nang direkta sa isang account sa bangko.

Ang isang panahon ng pagsubok ay karaniwang napagkasunduan sa simula ng trabaho. Ang haba ng panahon ng pagsubok ay normal na 6 na buwan maliban kung sinang-ayunan sa pamamagitan ng parehong mga partido para sa isang mas maikling panahon ng probasyon o mas matagal na panahon para sa mataas na profile na trabaho/pangangasiwa ng mga trabaho. Sa panahon ng pagsubok sa trabaho maaaring wakasan sa kagustuhan ng alinman sa partido nang hindi nagtatalaga ng anumang kadahilanan: sa kondisyon ang paunawa ng isang linggo bago ang pagwawakas ng trabaho ang ipagkaloob sa ibang partido sa kaso ng isang empleyado na nagtatrabaho sa parehong tagapag-empleyo ng higit sa isang buwan.

Sa kabila ng sa itaas, kung nagpasya ang isang tagapag-empleyo upang paalisin ang isang buntis na empleyado na nasa probasyon pa (panahon ng pagsubok), dapat magbigay siya ng nakasulat na dahilan/mga dahilan para sa pagpapaalis ng empleyado sa oras ng pagpapaalis upang bigyang-katwiran na ang pagpapaalis ay walang kaugnayan sa kalagayan ng empleyado. Kung nabigo ang tagapag-empleyo na bigyan ng nakasulat na dahilan para sa pagpapaalis sa oras ng pagpapaalis o kung ipinalalagay ng empleyado na ang anumang mga dahilan na ibinigay sa pamamagitan ng tagapag-empleyo ay hindi makatarungan, at iyon pinapalagay niya na ang pagpapaalis ay hindi patas, maaaring magsumite ang empleyado ng reklamo ng di-umano'y hindi patas na pagpapaalis sa Pang-Industriyal na Husgado sa loob ng 4 na buwan mula sa petsa ng pagpapaalis.



Kung ang trabaho ang isang empleyado ay winakasan sa mga batayan ng pag-uulit, ang tao ay may karapatan upang muling makapagtrabaho kung ang posisyon na dating inookupahan ay mabakante sa loob ng isang taon mula sa petsa ng pagwawakas ng trabaho.

Kung ang isang tagapag-empleyo ay nagnanais na wakasan ang pagtatrabaho ng isang empleyado sa mga batayan ng pag-uulit, ang trabaho ay winakasan sa mga batayan ng huling pumasok unang unang lalabas.

Ang pansamantala at nakapirming mga termino ng kontrata sa trabaho ay nawawalan ng bisa kapag sa tinukoy na tagal ay natapos nang walang abiso ng pagwawakas na ibinigay.

Sinumang empleyado na nasa isang nakapirmi at matagalang kontrata ng serbisyo na kung saan ang kontrata ay nagtapos at pinanatili ng kanyang tagapa-empleyo ay ipinapalagay na pinanatili para sa isang walang taning na panahon ng kontrata kung ang empleyado ay hindi binigyan ng isang bagong kontrata ng serbisyo sa loob ng unang labindalawang araw ng trabaho matapos ang pagtatapos ng naunang kontrata.

Ang pinaka-karaniwang mga kontrata sa trabaho ay full-time na mga kontrata sa isang walang taning na panahon, minsan ay tinatawag na isang permanenteng kontrata. Ang pinakabagong mga kalakaran sa merkado ng trabaho ay nagpapakita na ang nakapirmi at matagalang kontrata ay nagiging mas karaniwang sa parehong mga mas mataas na mga grado ng pangangasiwa at sa bihasang paggawa para sa mga kontrata sa proyekto.

Posible para sa isang tagapag-empleyo upang mag-alok ng ilang mga nakapirming na termino na kontrata ng magkakasunud ngunit dapat ay may isang katanggap-tanggap na paliwanag para dito. Ayon sa batas ng Maltese, matapos ang 4 na taon, ang pansamantalang kontrata ng trabaho ay kailangang ilipat sa isang nakapirming kontrata ng trabaho at samakatuwid ang empleyado ay nakatuon sa isang permanenteng batayan.

Sa Malta ang kalakaran upang umarkila ng pansamantalang kawani mula sa mga pinasadyang mga ahensya ay tumataas. Ang mga serbisyong ito ay ginagamit sa mga nangangailangan ng mababang kasanayan, ngunit mas popular sa mga propesyonal na sektor. Ang mga pagrenta ng tauhan ng ahensya ay pinapayagan upang singilin ang gastos mula sa kliyente upang masakop ang mga buwis, pambansang seguro, at bayad-pinsala at gastos sa paggawa.

Kapag ang empleyado ay nasa part-time na trabaho sa isang paiba-ibang iskedyul ng oras, ang lingguhang bilang ng oras ng trabaho ay dapat maging lingguhang pamantayan na bilang ng mga oras ng trabaho na ikakalat sa sunud-sunod na tagal ng labintatlong linggo na sisimulan sa unang ng Enero ng bawat taon sa kalendaryo.

Ang mga kontrata ng trabaho ay maaring punan ng karagdagang mga tuntunin tulad ng

mga tagubilin tungkol sa oras ng pagtatrabaho, pag-uugali ng mga empleyado, bonus, at panloob na mga panuntunan kasama ng iba pang mga kondisyon.





## Self-Employment

Sa pagsasaalang-alang ng mga third country na mamamayan, isang lisensya sa trabaho ay kinakailangan at ibinibigay lamang sa hindi karaniwang mga kaso. Upang maging karapat-dapat para sa self-employed na katayuan, ang isang third country na mamamayan ay dapat na matugunan ang isa o higit pa sa mga sumusunod na pamantayan:

a. Mamuhunan ng kapital na paggasta ng Malta ng hindi bababa sa €100,000 sa loob ng 6 na buwan mula sa petsa na kung saan ang lisensya atbp ay naibigay. Ang kapital na paggasta ay dapat lamang na binubuo ng fixed asset (tulad ng hindi magagalaw na ari-arian, planta at makinarya) na ginagamit para sa mga layuning pang-negosyo gaya ng ipinapakita sa plano ng negosyo na isinumite kasama ang aplikasyon. Ang mga kontrata sa upa ay hindi kwalipikado. Ang mga naturang paggasta ay kailangang masuportahan ng mga resibo sa pangalan ng TCN. Kailangan rin ang aplikasyon na maaaring sinamahan ng isang sulat ng rekomendasyon para sa mga TCN, mula sa isang kagalang-galang ana bangko sa Maltese na nagsesertipika na ang TCN ay may pasilidad upang itaas ang naturang kapital. Bukod dito, isang plano ng negosyo ay kinakailangan na malinaw na nagpapahiwatig na kapag ang naturang pamumuhunan ay dapat maganap, sa loob ng labindalawang buwan mula sa aplikasyon;

b. Lubos na mataas ang kasanayan na mga innovator na may isang mahusay na plano ng negosyo, na kung saan ay dapat na isinumite kasama ang aplikasyon - na isusumite kasama ang aplikasyon - na magtuon sa pagkuha ng hindi bababa sa tatlong EEA/Swiss/Maltese na mga mamamayan sa loob ng labing-walong buwan ng pagtatatag;

c. Nag-iisang kinatawan ng isang kumpanya sa ibang bansa (na may isang mahusay na reputasyon at may karanasan ng hindi bababa sa tatlong taon sa ibang bansa) na nagnanais na magbukas ng isang sangay sa Malta - katibayan ng representasyon ay kinakailangan;

d. Ang isang tao na namumuno sa isang proyekto na pormal na inaprubahan ng Malta Enterprise at pormal na-abisusan sa pamamagitan nang huli sa ETC.

Kasunod ng pagbibigay ng isang Lisensya sa Trabaho, ang sumusunod na mga hakbang ay kinakailangan upang simulan ang isang self-employed na aktibidad:

- Magparehistro sa Korporasyon ng Pagtatrabaho at Pagsasanay sa pamamagitan ng pagpapadala ng pakikipag-ugnayan na form para sa mga tagapag-employo at

kanyang mga empleyado. Ang mga form ay maaaring makuha mula sa mga opisina ng ETC o ma-download mula sa ETC website.<sup>3</sup>

- Ang pagrehistro sa Panloob na Kita bilang self-employed sa pamamagitan ng pagpunta sa kanilang mga opisina sa pangangalaga sa customer o sa pamamagitan ng kanilang website.<sup>4</sup>
- Mag-apply para sa isang Trade na Lisensya sa Kagawaran ng Kalakalan. Kung ang negosyo ay nagsasangkot sa pag-import o pag-export, isang Import o Export na Lisensya ay kinakailangan din.

Bukod sa mga ito, maaari ring kailangan ng isa upang makipag-ugnayan sa mga lokal na bangko<sup>5</sup> pati na rin sa Kapaligiran at Pagpaplano na Awtoridad ng Malta (MEPA)<sup>6</sup> at Malta Enterprise.<sup>7</sup>

Ang MEPA ay nagbibigay ng pagpaplano at pag-unlad ng mga permiso. Ang mga ito ay maaaring mag-iba mula sa "pagbabago ng paggamit" para sa umiiral na mga lugar para sa mga bagong permiso para sa mga bagong lugar. Isinasaalang-alang ng mga permiso ang iba't-ibang mga kadahilanan mula sa pasilidad ng paradahan hanggang sa mga isyu sa kapaligiran.

Ang Malta Enterprise ay ahensiya ng pamahalaang nakatutok sa pag-akit ng panloob na pamumuhunan at pagsuporta sa enterprise sa Malta. Maaari itong gumabay sa mga inaaasahan na self-employed sa lahat ng kanilang mga katanungan.



### **Pagtatrabaho habang Nag-aaral**

Tanging mga TCN na mag-aaral na may hawak na isang permiso sa paninirahan na ibinigay sa ilalim ng Mga Legal na Abiso 29 ng 2008 ng Kagawaran sa Pagkamamamayan at Ugnayan sa Pamumuhay sa Ibang Bansa ang may karapatan sa kumuha ng trabaho, para sa isang limitadong bilang ng oras bawat linggo hangga't ang mga ito ay magkaroon ng isang Lisensya sa Trabaho. Ang mag-aaral ay hindi binibigyan ng mga lisensya upang kumuha ng

self-employment. Ang mga TCN na mag-aaral sa Malta sa pag-aaral ng Ingles hindi mapapailalim sa legal na notice sa itaas at samakatuwid ang Korporasyon sa

<sup>3</sup> <http://www.etc.gov.mt/Index.aspx>

<sup>4</sup> <http://www.vat.gov.mt/en/Pages/Home-Page.aspx>

<sup>5</sup> <http://www.maltabankers.org/listofmemberbanks?l=1>

<sup>6</sup> <https://www.mepa.org.mt/home?!=1>

<sup>7</sup> <http://www.maltaenterprise.com/en>

Pagtatrabaho at Pagsasanay ay hindi tatanggap ng mga aplikasyon para sa pagbibigay ng isang Lisensya sa Trabaho. Ang aplikasyon para sa lisensya sa trabaho para sa mga mag-aaral ay tatanggapin mula sa mga tagapag-empleyo na naglalayong upahan ang mag-aaral.

## Bayad

Lahat ng mga empleyado ay makakatanggap ng isang taunang pagtaas sa sahod na nauugnay sa gastos ng pamumuhay. Ang mga oras-oras, araw-araw na sahod at piece rate ay binabayaran ng hindi bababa sa dalawang beses sa isang buwan. Ang mga sahod ay binabayaran ng hindi bababa sa isang beses sa isang buwan.

Kahit ang isang minimum na pasahod ay nakatakda, karamihan sa mga sahod ay binayaran ng mataas sa rate na ito.

Ang minimum na kabayaran sa trabaho para sa iba't ibang sektor ay pinamamahalaan ng Konseho ng Sahod ng Pamahalaan o sa pamamagitan ng kolektibong kasunduan na tukoy sa iba't ibang mga industriya. Ang mga legal na nagbubuklod na kasunduan ay pantay na inilalapat sa Maltese at sa manggagawa mulan sa ibang bansa. Ang mga kolektibong kasunduan ay mnsan ginagarantiya ang mga espesyal na mga kondisyon at mga pribilehiyo sa ilang industriya.

Ang mga empleyado ay maaari ring makakuha ng mga dagdag na pag-reimburses sa anyo ng isang pang-kumpanyang sasakyan, panuluyan, gastos sa komunikasyon, at seguro na kalusugan. Mataas na mga benepisyo tulad ng mga pang-kumpanyang kotse ay itinuturing na kita na binubuwisan at ay may itinakdang halaga ng buwis ng mga awtoridad sa buwis.

## Oras ng Pagtatrabaho

### Lingguhang Oras ng Pagtatrabaho

Ang lingguhang oras ng pagtatrabaho sa kumpanya na Maltese at mga organisasyon ay 40 oras bawat linggo.

Ayon sa batas ng Maltese, ang maximum na lingguhang oras ng pagtatrabaho para sa lahat ng mga uri ng mga sektor ng trabaho ay 48 oras (hal. 40 oras time na trabaho at 8 oras overtime), kabilang ang overtime, na dapat ay dagdag na bayaran. Walang tagapag-empleyo ang maaaring kumilala ng utang na loob ng isang manggagawa upang gumawa nang higit pa kaysa sa isang karaniwang 48 oras sa isang linggo maliban kung siya nakuha ng



nakasulat na kasunduan sa manggagawa upang maisagawa ang trabaho ng labis sa karaniwang 48 oras.

Ang aktwal na oras ng pagtatrabaho ay nag-iiba ayon sa sektor at pinamamahalaan ng kolektibong kasunduan at pamamagitan ng Konseho ng Sahod ng Pamahalaan, tukoy sa bawat industriya.

### **Ayos ng Oras ng Pagtatrabaho**

Ang ayos ng oras ng pagtatrabaho ay isang kaukulang karapatan ng tagapag-empleyo na nasa loob ng mga limitasyon ng may-katurang mga kinakailangan ayon sa batas (tagal ng pahinga, break, bakasyon, at oras sa gabi). Ang bawat empleyado ay may karapatan sa isang minimum na pahinga sa araw-araw ng 11 magkakasunod na oras sa bawat 24 oras na kung saan nagtrabaho ang mga empleyado para sa kanyang tagapag-empleyo.

Ang bawat empleyado ay may karapatan sa rest break kung saan ang araw ng trabaho ay mas mahaba sa 6 na oras. Ang mga empleyado ay may karapatan sa isang minimum at hindi naaabala na lingguhang pahinga ng 24 na oras, bilang karagdagan sa pang araw-araw na panahon ng pahinga ng 11 na oras para sa bawat 7 araw na kung saan ay nagtrabaho ang empleyado para sa tagapag-empleyo.

Ang bawat empleyado ay may karapatan sa bayad na taunang bakasyon na hindi bababa sa katumbas na oras ng 4 na linggo at 4 na araw ng pagtatrabaho na kinakalkula sa batayan ng isang 40 oras lingguhang trabaho, at isang 8 oras na araw ng trabaho.

Ang normal na oras ng trabaho ng isang empleyado sa gabi ay hindi dapat lumampas sa karaniwang 8 oras sa anumang 24 oras na panahon. Ang tagapag-empleyo ay dapat matiyak na walang empleyado sa gabi na ang trabaho ay nagsasangkot ng espesyal na panganib o mabigat na mental o pisikal na hirap ay hindi dapat magtrabaho nang higit sa 8 oras sa anumang tagal ng 24 oras kung trabaho ay ginanap sa gabi.

### **Overtime**

Overtime, tinukoy bilang mga oras ng paggawa sa paglipas at sa itaas ng mga normal na oras ng pagtatrabaho, hindi dapat karaniwan na lumampas sa maximum na oras ng pagtatrabaho na inilatag ayon sa batas ng trabaho na kung saan ay sa isang karaniwang 48 oras bawat linggo, maliban kung ang empleyado ay kusang-loob na magbigay pahintulot upang magtrabaho para sa mas mahabang oras.

## Bakasyon

### Taunang Bakasyon

Ang mga empleyado sa full-time na trabaho sa isang 40 oras na linggo ay may karapatan sa 192 oras ng bakasyon sa bawat taon. Ang bakasyon ay maaaring magamit sa pagsang-ayon ng tagapag-empleyo.

Ang dami ng mga Pambansang at Pampublikong Piyesta ay nagbibigay ng karagdagang 14 na araw ng bakasyon kapag ito ay bumagsak sa isang araw na may pasok. Ang mga sumusunod ay ang listahan ng mga taon-taon na pambansa at mga pampublikong okasyon:

1 Enero	- Bagong Taon
10 Pebrero	- Pista ng Shipwreck ni San Pablo
19 Marso	- Pista ni San Jose
31 Marso	- Araw ng Kalayaan
Biyernes Santo	- (paiba-iba)
1 Mayo	- Araw ng Manggagawa
7 Hunyo	- Sette Giugno
29 Hunyo	- Pista ni San Pedro at San Pablo
15 Agosto	- Pista ng Assumption of Our Lady
8 Setyembre	- Araw ng Tagumpay
21 Setyembre	- Araw ng Kasarinlan
8 Disyembre	- Pista ng Immaculate Conception
13 Disyembre	- Araw ng Replublika
25 Disyembre	- Araw ng Pasko

### Maternity Leave

Ang isang empleyado ay maaaring mag-apply para sa maternity leave para sa isang tuluy-tuloy na panahon na 18 linggo. Dapat niyang abisuhan ang kanyang tagapag-empleyo ng hindi bababa sa 4 na linggo bago magsimula ang maternity leave, sa makatwirang panahon.

Ang maternity leave ay kinukuha sa mga sumusunod:





- (a) 6 na linggo ng maternity leave na dapat ay kunin agad pagkatapos ng petsa ng pagka-ospital;
- (b) 4 na linggo ng maternity leave na kukunin kaagad bago ang inaasahang petsa ng pagkaospital, maliban kung may napagsang-ayunan sa pagitan ng tagapag-empleyo at ng empleyado;
- (c) Ang natitirang balanse ng karapatan ay kukunin, sa kabuuan o sa bahagi, alinman kaagad bago o kaagad pagkatapos ng nasa itaas, na maaring hilingin ng empleyado.

Kung hindi niya magawang magagamit ang kanyang maternity leave na karapatan bago ang petsa ng pagka-ospital, ang balanse ng karapatan ay maaaring gamitin pagkatapos pagka-ospital.

Sa panahon ng unang 14 linggo ng maternity leave ang empleyado ay may karapatan sa buong sahod habang ang mga sumusunod na 4 na linggo siya ay binabayaran ng isang espesyal na katumbas allowance sa rate ng benepisyo ng pagkakasakit na maaaring bayaran sa mga tuntunin ng Social Security Act at ito ay alinsunod sa nakasaad na mga tuntunin at kundisyon

## Leave ng Magulang

Ang Bakasyon ng Magulang ay ang mga indibidwal na karapatan ng kapwa lalaki at babae na manggagawa upang mabigyan ng hindi bayad ng bakasyon ng magulang sa mga batayan ng kapanganakan, pag-aampon o legal na pag-iingat ng isang bata upang paganahin ang mga ito upang mag-alaga ng bata para sa isang panahon ng 4 na buwan hanggang ang bata ay natamo ang edad ng 8 taon. Sa kaganapan na ang bakasyon ng magulang ay hindi makukuha o mayroong pa rin ng isang umiiral na balanse ng leave ng magulang, ang isang empleyado ay mananatili na karapat-dapat sa naturang leave kahit na mayroong isang pagbabago sa tagapag-empleyo o sa trabaho ng empleyado.



Ang mga empleyado sa pribadong sektor ay maaaring gumamit ng hanggang 4 na buwan ng hindi bayad na leave ng magulang. Ang mga pampublikong opisyal sa kabilang banda ay maaaring magagamit ng isang taon na maximum na hindi bayad ng leave ng magulang sa bawat bata at isang beses lamang, 5 taon na hindi bayad na bakasyon. Ang leave ng magulang ay maibabahagi rin sa pamamagitan ng parehong mga magulang.

## May Karamdaman na Bakasyon

Ang mga empleyado ay dapat abisuhan ang tagapag-empleyo sa lalong madaling panahon kapag sila ay nagkasakit. Ang sertipiko ng doktor ay kailangan.

Ang mga empleyado ay may karapatan sa kanilang suweldo sa panahon ng karamdaman ayon sa batas ng Maltese o naaangkop na kolektibong kasunduan. Kapag ang may karamdaman na bakasyon na karapatan ay naubos na ang tagapag-empleyo ay hindi na obligado na bayaran ang kanilang suweldo. Ang empleyado ay may karapatan sa pagkakasakit na benepisyo mula sa Kagawaran ng Social Security alinsunod sa nakasaad na mga tuntunin at kundisyon.

## Ibang Leave

Ang tagapag-empleyo ay napapailalim sa mga batas upang magbigay sa bawat empleyado ng isang minimum na kabuuang ng 15 oras na may mga bayad bawat taon bilang pahinga mula sa trabaho para sa agarang usapin ng pamilya. Ang kabuuang bilang ng oras na gagamitin ng mga empleyado para sa agarang dahilan na pang pamilya ay ibabawas mula sa taunang bakasyon na karapatan ng empleyado. Ang part-time na empleyado ay may karapatan na pro-rata na agarang bakasyon na karapatan.

Ang isang buntis na manggagawa ay may karapatan sa time off, nang walang pagkawala ng bayad o anumang iba pang mga benepisyo, upang dumalo sa ante-natal na mga eksaminasyon, kung ang nasabing eksaminasyon ay maganap sa panahon ng mga oras ng pagtatrabaho. Ang tagapag-empleyo ay maaaring humiling ng dokumentasyon na nagpapakita ang mga oras ng appointment para sa naturang eksaminasyon.

## Pagwawakas ng Trabaho

Ang pagwawakas ng trabaho ay maaaring gawin ng tagapag-empleyo kung may malubhang dahilan para sa pagtigil ng isang relasyon sa trabaho. Ang dahilan na ito ay maaaring patungkol sa indibidwal na empleyado, o maaaring ito ay kolektibong, nauukol sa pananalapi o operasyonal na problema. Kabilang dito ang pagbawas sa workload para sa pang-ekonomiyang dahilan o sanhi na may kaugnayan sa produksyon. Ang isang buyout ng kumpanya ay hindi magbibigay-karapatan sa tagapag-empleyo sa mga paguulit. Ang pagtatrabaho ay maaaring itinigil dahil sa malubhang maliit ng kasalanan.

Dapat ipagbigay-alam ng tagapag-empleyo sa empleyado ng ilang panahon bago ang pagwawakas ang trabaho. Maliban kung hindi man sumang-ayon, ito ang panahon ng abiso ay naka-depende sa kung gaano katagal ang trabaho ay tumagal.

Ang panahon ng abiso sa Malta ay ang mga sumusunod:  
Higit sa 1 buwan ngunit hindi higit sa 6 na buwan: 1 linggo  
Higit sa 6 na buwan ngunit hindi higit sa 2 taon: 2 linggo  
Higit sa 2 taon ngunit hindi higit sa 4 na taon: 4 na linggo  
Higit sa 4 na taon ngunit hindi higit sa 7 taon: 8 linggo  
Higit sa 7 taon: isang karagdang 1 linggo para sa bawat kasunod na taon ng serbisyo hanggang sa maximum na 12 linggo.

Ang mas mahabang panahon ay maaaring mapagsang-ayunan sa pagitan ng tagapag-employo at ng empleyado sa kaso ng mga teknikal, administratibo, ehekutibo o ng pangangasiwa na mga post.

Ang panahon ng abiso ay nagsisimula sa araw na may pasok ng kasunod na araw na kung saan ang abiso ay ibinigay.

Ang mga empleyado na pakiramdam na sila ay hindi makatarungang natanggal o magdahilan na sila nagdusa mula sa diskriminasyon ay dapat kumunsulta sa Kagawaran ng Ugnayang Pang-industriya at Pagtatrabaho o unyon ng mga manggagawa sa lugar ng trabaho, at/o humingi ng legal na payo upang sumangguni sa kanilang mga kaso sa pang-industriyang husgado. Sa mga kaso ng di-umano'y diskriminasyon batay sa kasarian, edad, kasarian, oryentasyong sekswal, relihiyon/paniniwala, lahi/etnikong pinagmulan at mga responsibilidad ng pamilya ay maaaring makipag-ugnayan sa Pambansang Komisyon sa Pagtataguyod ng Pagkapantay-pantay.



## Kundisyon ng Pamumuhay

### Politikal, Administratibo at Legal na Sistema

Ang Malta ay isang malayang demokratikong republika. Ang Saligang-Batas ng Malta Batas 1974 ay nagpapahiwatig sa kapangyarihan ng Pangulo ng Malta, ang pinuno ng estado. Gayunpaman, ang Pangulo ay gumaganap sa payo ng Punong Ministro sa karamihan ng mga pangyayari. Pinipili ng Presidente ang Punong Ministro, na ang pinakamahusay na nagagawang mandohan ang suporta ng mayorya ng mga miyembro ng Kapulungan (ng mga kinatawan). Ang Punong Ministro ang gumaganap sa ehekutibong kapangyarihan.

Ang Saligang-Batas ang tumutukoy sa mga pag-andar at mga kapangyarihan ng Parlyamento ng Malta, kabilang ang kapangyarihan upang magbatas. Ang Parlyamento ay binubuo ng Pangulo at ang kapulungan ng mga kinatawan. Ang kapulungan ng mga



kinatawan ay binubuo ng hindi bababa sa 65 mga kasapi at ang bilang ay nag-iiba ayon sa Konstitusyon probisyon sa paglaan ng mga puwesto pagkatapos ng isang pangkalahatang halalan. Ang halalan sa kapulungan ng mga kinatawan ay gaganapin tuwing 5 taon. Ang mga Maltese na mamamayan na higit sa 18 taong gulang ay may karapatang bumoto. Ang tatlong pangunahing mga partidong pampolitika sa Malta ay ang mga Nationalist Party, ang Labour Party at Alternattiva Demokratika.

### **Kita at Pagbubuwis**

Ang mga rate ng buwis para sa isang indibidwal ay nasa pagitan ng 0% - 35%. Ang pagbubuwis ng kita ng isang indibidwal ay nagdaragdag na may progresong mga braket kita. Kung mas mataas ang kita, mas mataas ang rate ng buwis. Ang corporate na buwis ay nakatalaga sa 35%. Nakasaad sa batas na ang isang tagalag-employor ay olibgadong ibabawas sa pinagmulan, sa bawat buwan ang halaga ng buwis na maaaring bayaran sa isang pasahod

### **Karapatan sa Social Security**

Ang mga social security na kontribusyon at benepisyo ay ang gulugod ng kapakanang panlipunan, na naglalayong bawasan ang pinansyal na paghihirap ng pagkakasakit, pagkabalda, pinsala, katandaan at pagkawala ng trabaho.

Ang kapakanang panlipunan ng Malta ay ipinatutupad sa pamamagitan ng Sangay ng Social Security na matatagpuan sa Valletta. Ang pagbabayad ng kontribusyon ay kinokolekta ng Kagawaran ng Buwis sa Kita, ngunit ang mga pondo ay pinamamahalaan ng Social Security na awtoridad.

Ang Sangay ng Social Security ay kasalukuyang nahahati sa 3 pangunahing sangay:

- Contributory na mga Benepisyo
- Non-Contributory na mga Benepisyo
- Pangangalaga sa Customer at Ugnayang Pang-Internasyonal

Ang sangay ang nakikipag-tulugan sa mga claim para sa lahat ng mga uri ng mga benepisyo pati na rin ang pagbibigay ng pangkalahatang payo at impormasyon. Ang aktwal na pagtatasa ng mga claim ng karamihan ng mga pakinabang at ng pangkalahatang pangangasiwa ng samahan ay aaksyunan sa punong himpilan ng kagawaran.

## Paghanap ng Tulong Medikal



Tinatangkilik ng Malta ang mataas na pamantayan ng pangangalagang medikal. Ang medikal na kagamitan, tumatakbo sa kahabaan ng modernong mga linya, at magagamit sa pamamagitan ng panrehiyong sentro ng kalusugan at pangkalahatang mga ospital. Ang mga espesyal na klinika at ilang bilang ng mga pribadong ospital ay magagamit din. Ang segurong medikal ay ipinapayo kung naghahanap ng pag-aalaga sa mga pribadong klinika at ospital.

Sa Malta, ang Gobyerno ay nagbibigay ng isang libreng komprehensibong serbisyong pangkalusugan sa lahat ng mga residente na kung saan ay pinondohan mula sa pangkalahatang pagbubuwis. Ang lahat ng mga residente ay may access sa preventive, investigative, nakakagamot at rehabilitative mga serbisyo. Ang general practitioner at serbisyo ng pag-aalaga ay pupunan sa pamamagitan ng iba't-ibang mga espesyalisadong mga serbisyo na kasama ng antenatal and postnatal na mga klinika. Ang mga well baby na klinika, mga klinika ng ginekolohiya, diyabetis na klinika, optalmiko ng klinika, psychiatric na klinika, podiatric na klinika, physiotherapy, at speech therapy at language pathology na klinika. Ang nursing sa komunidad at karalubhasaan sa pagpapaanak na mga serbisyo ay ibinibigay ng Malta Memorial District Nursing Association (MMDNA) sa isang batayang kontrata.

Ang Sistema ng Health Centre ng Pamahalaan ay gumagana kasama ang pribadong sektor at maraming mga residente ang pinipili ang mga serbisyo ng mga pribadong general practitioner at espesyalista na nagtatrabaho sa pangunahing pag-aalaga.

### Pangangailangan sa Seguro sa Kalusugan

Ang tagapag-empleyo ang isang kinakailangang kumuha ng pribadong seguro sa kalusugan para sa mga TCN, upang masakop ang buong tagal ng trabaho. Ang tagapag-empleyo ay magbibigay ng isang kopya ng resibo para sa bayad sa seguro sa loob ng tatlong buwan mula sa petsa ng Lisensya ay naibigay, ang hindi pagbibigay, ang lisensya ay binawi. Ang nasabing seguro sa kalusugan ay hindi kinakailangan para sa mga nakabase sa bahay na mga tagapag-alaga, para sa mga taong nagtatrabaho sa mga taong may kapansanan at mga taong nangangailangan ng constant care; o para sa mga third country na mga mamamayan na nagtatrabaho sa mga serbisyong pampubliko.

## Kultura at Buhay Panlipunan

Tinatangkilik ng Malta isang mayamang kultura at buhay panlipunan. Ang isla ng Maltese ay nag-aalok ng maraming mga pagkakataon para sa mga naghahanap ng malaman ang isang bagong kasanayan, matuklasan ang kasaysayan o maging fit. Kung ikaw ay interesado sa isports, makakapagbigay kami sa mga matagal ng interesado o sa baguhan. Ang Malta ay may mga kagamitan sa fitness at spa sa mga luxury hotel at club resort.



Ang nightlife maaaring bilang mabilis bilis dito tulad ng sa anumang European na lungsod. Sa tag-araw at taglamig, sikat na lokal at internasyonal na DJ ang tumutugtog para sa mga clubber. May mga kultural na mga kaganapan mula sa teatro sa tradisyonal na mga kaganapan teatro at konsiyerto sa buong taon.

## Pribadong Buhay

### Panganakan

Karamihan sa mga panganakan ay nagaganap sa lokal na pamahalaan o mga pribadong ospital. Ang bawat bagong panganak na bata ay nakarehistro sa Pampublikong Rehistro at ibinigay sa isang kapanganakan na sertipiko. Ang ospital ay nagbibigay ng dokumentasyon patungkol sa kapanganakan ng bata upang patunayan ang lokasyon ng kapanganakan. Ito ay pananagutan ng mga magulang na iparehistro ang bata.

### Pagpapakasal

Sa Malta maaaring magpakasal alinman sa pamamagitan ng kasal sa isang simbahan o sa pamamagitan ng isang seremonyang sibil ng kasal. Ang Batas sa Pag-aasawa ang namamahala sa lahat ng kasal sa Maltese Islands at ang proseso upang maghanda para sa kasal ay ang mga sumusunod: dalawang buwan bago ang petsa ng kasal, ang pareha ay dapat gumawa ng isang kahilingan para sa publikasyon ng kasal sa Pampublikong Rehistro. Pagkatapos ng seremonya ng kasal ay dapat lagdaan ng pareha ang isang sertipiko na pangkasal. Ang mag-asawa na magplano ng magpakasal sa Gozo ay dapat mag-apply para sa kanilang pagpapakasal Pagpapakasal na Rehistro sa Gozo.

Noong 2014 ang Maltese na Parlyamento ay nagpasa ng mga bagong lehislyasyon na ginagawang legal ang parehong kasarian na sibil na unyon at pagbibigay para sa pagkilala ng mga legal na kasal ng parehong kasarian na ginanap sa ibang bansa.

## Transportasyon

Ang Pampublikong Transportasyon na serbisyo sa Malta at Gozo sa pangkalahatan ay pinapatakbo araw-araw mula 5:30-23:00 oras. Mayroong iba't ibang mga ruta na nauugnay sa iba't ibang Lokalidad sa Malta sa alinman sa mga pangunahing hub tulad ng Valletta, Mater Dei Ospital at sa Paliparan o sa iba pang mga destinasyon. Sa Gozo iba't ibang mga ruta ang pinapaandar lalo na mula sa gitnang hub ng Victoria Bus na Istasyon sa iba't ibang Lokalidad sa isla.



Para sa karagdagang impormasyon na may kaugnayan sa iba't ibang mga naka-iskedyul na pampublikong transportasyon na ruta maaaring tumawag sa Serbisyo sa Customer Helpline sa operator sa 21222000 o pag-access sa [www.publictransport.com.mt/routes-and-timetables](http://www.publictransport.com.mt/routes-and-timetables).

### Mga Kapaki-Pakinabang na mga Link ayon sa Ayon sa Alpabeto

#### **Birth, Marriage, Death registry forms**

Public Registry, Evans Building,  
Merchants Street, Valletta, Malta  
Tel: 2229200

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

URL: <https://secure2.gov.mt/certifikati/CertificateTypes.aspx>

#### **Capital Transfer Duty Department**

46, Monti di Pieta' Buildings,  
Merchants Street,  
Valletta

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

Telephone: 22998171, 22998136, 22998106, 22998207

URL: <http://www.ird.gov.mt/aip/aip.aspx>

#### **Commerce Division**

Commerce Department, Lascaris Bastion, Valletta, VLT 2000, Malta  
Tel:21226688

Fax:25690338

Email: [commerce@gov.mt](mailto:commerce@gov.mt)

## **Department of Citizenship and Expatriate Affairs**

Evans Building

St. Elmo Place Valletta VLT 2000

Tel: 25904000, 25904800, 25904821

Fax: 25901830

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

## **Department of Industrial and Employment Relations**

121, Melita Street, Valletta - Malta VLT 1121

Tel: 21224245/6

E-mail: [ind.emp.relations@gov.mt](mailto:ind.emp.relations@gov.mt)

URL: <http://dier.gov.mt/en/Pages/home.aspx>

## **Employment and Industrial Relations Act**

Wages Councils Orders Chapter 452

URL: <http://www.justiceservices.gov.mt/lom.aspx?pageid=27&mode=chrono&gotoid=452>

## **Employment and Training Corporation**

Head Office:

Hal Far BBG 3000 Malta

Employment Licences Unit

Tel: 2220182

Fax: 2220186

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

Employment Licences Unit Guidelines:

<http://etc.gov.mt/etc-portal/page/3/ELU-Guidelines.aspx#3.3>

## **ETC Gozo Office**

Imgarr Rd., Xewkija, Gozo

Tel: 21561513, 21562529

Fax: 21560697

## **ETC Job Centres**

Birgu Job Centre

Kumpless Access Birgu

St. Edward Street

Birgu

Tel: +356 22201 911 / 2 / 3 / 4

Birkirkara Job Centre  
Birkirkara Civic Center  
Tumas Fenech Street  
Birkirkara  
Tel: +356 2220 1971

Mosta Job Centre  
St. Anne Street  
Mosta  
Tel: +356 2220 1921 / 2 / 3

Qawra Job Centre  
Kumpless Access Qawra  
Frejgatina Street  
Qawra  
Tel: +356 2220 1931

Valletta Job Centre  
St. Zachary Street  
Valletta  
Tel: +356 2220 1901 / 2 / 3 / 4

Zejtun Job Center  
Paolo Freire Institute  
December 13th Square  
Zejtun  
Tel: +356 2220 1981

**House of Representatives**  
<http://www.parlament.mt/home>

**Inland Revenue Customer Care Section**  
Block 4, Inland Revenue Department,  
Floriana  
Tel: 22962296  
e-mail: [taxpayerservice.ird@gov.mt](mailto:taxpayerservice.ird@gov.mt)

**Justice, Culture and Local Government**  
<https://opm.gov.mt/en/justice/Pages/Justice-in-Malta.aspx>

### **Legal Notices website**

Department of Information

URL: <http://www.gov.mt/en/Government/DOI/Pages/Department-of-Information.aspx>

### **Malta and Environment and Planning Authority (MEPA)**

St. Francis Ravelin,

Floriana.

Tel: 22900000

URL: [www.mepa.org.mt](http://www.mepa.org.mt)

E-Mail: <https://www.mepa.org.mt/contactusform?id=7>

### **Malta Government website**

<https://www.gov.mt/en/Pages/gov.mt%20homepage.aspx>

### **Malta Enterprise Corporation Malta**

Industrial Parks Ltd

Guardamangia Hill

Pieta', Malta

Tel: 25420000

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

Gozo Office

Malta Enterprise

Industrial Estate

Xewkija, Gozo

Tel: 2156 4700

Fax: 2156 4825

E-mail: [gozo.office@maltaenterprise.com](mailto:gozo.office@maltaenterprise.com); [info@investinggozo.com](mailto:info@investinggozo.com)

### **Malta Tourism Authority**

<http://www.mta.com.mt>

[www.visitmalta.com](http://www.visitmalta.com)

### **Maltese Government**

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

### **Ministry for the Family and Social Solidarity**

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

### **National Commission for the Promotion of Equality**

Gattard House, National Road, Blata l-Bajda HMR9010

equality@gov.mt

Tel: 25903850

www.equality.gov.mt

### **National Employment Authority**

Ministry for Education and Employment

Block C Belt-is-Sebh Floriana

Tel: 25903875

Fax: 25903876

### **Social Security Act**

<http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8794>

### **Social Security Division**

38, Ordinance Street Valletta

Tel: 25903000

### **Transport Malta**

<http://www.transport.gov.mt/organisation/contact-us-transport-malta>

### **VAT Department**

Malta Office

16, Centre Point Building, Triq Ta' Paris

Birkirkara BKR 4633

Tel: 21499330-4/6

Fax: 21499365

Customer Helpline: 80074404

Email: [vat@gov.mt](mailto:vat@gov.mt)

Gozo Office

VAT Office

Triq Enrico Mizzi

Victoria VCT 10

Tel: 21560481

Fax: 21460482



### **Young Persons (Employment) Regulations**

Chapter 452, Employment and Industrial Relations Act

URL: <http://www.justice.gov.mt>