

# Przewodnik po europejskich rynkach pracy



Regionalne Centrum Informacji Europejskiej  
Koszalin 2012

Wydawca:  
Agencja Wydawniczo-Reklamowa  
"SAGITTARIUS"  
76-150 Darłowo, ul. Księżnej Anny 3b/8  
tel./fax (+48 94) 314 25 70  
kom. (+48) 508 156 747  
e-mail: druk@gcl.pl  
www.sagittarius.darlowo.pl

Redakcja:  
Luiza Klata-Subicka

Opracowanie graficzne:  
Krzysztof Subicki

Foto na okładce:  
© European Community, 2007

Tekst i opracowanie:  
Michał Czepczyński  
Katarzyna Szłapka  
Magdalena Skrzypek-Terlecka

Regionalne Centrum Informacji Europejskiej  
ul. Młyńska 2  
75-054 Koszalin  
tel/fax (94) 3471317  
e-mail: rcie@rcie.koszalin.pl  
www.rcie.koszalin.pl

© Agencja Wydawniczo - Reklamowa "SAGITTARIUS"  
Wszelkie prawa zastrzeżone.

Druk : "SAGITTARIUS"



---

Rzeczpospolita Polska  
Ministerstwo  
Spraw Zagranicznych



Zadanie dofinansowane ze środków Ministerstwa Spraw Zagranicznych

Poglądy wyrażone w publikacji są poglądami autorów i nie muszą odzwierciedlać oficjalnego stanowiska Ministerstwa Spraw Zagranicznych.

ISBN  
978-83-60404-24-9

I. Wstęp .....	4
II. Praca w państwach Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego .....	5
1. Swoboda przepływu osób .....	5
2. Pracownicy migrujący – Jakie prawa? .....	6
3. EURES .....	6
4. Europass .....	7
5. Jak szukać pracy? .....	8
6. Praca w wybranych państwach Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego .....	9
BELGIA .....	9
DANIA .....	9
FRANCJA .....	10
HOLANDIA .....	11
NIEMCY .....	11
NORWEGIA .....	12
SZWECJA .....	13
WIELKA BRYTANIA.....	13
III. Działalność gospodarcza w państwach Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego .....	14
1. Swoboda przepływu usług i przedsiębiorczości .....	14
2. Działalność gospodarcza w wybranych państwach Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego .....	15
BELGIA .....	17
DANIA .....	18
FRANCJA .....	19
HOLANDIA .....	20
NIEMCY .....	21
NORWEGIA .....	22
SZWECJA .....	23
WIELKA BRYTANIA.....	24
IV. Prawa socjalne w państwach Unii Europejskiej i Europejskim Obszarze Gospodarczym .....	25
1. Zasada koordynacji systemu zabezpieczeń .....	25
2. Przykładowe świadczenia socjalne w wybranych państwach Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego .....	26
BELGIA .....	26
DANIA .....	27
FRANCJA .....	28
HOLANDIA .....	29
NIEMCY .....	30
NORWEGIA .....	32
SZWECJA .....	33
WIELKA BRYTANIA.....	34

## I. WSTĘP

Już osiem lat mija od kiedy Polska stała się członkiem Unii Europejskiej. Poza korzyściami natury politycznej i gospodarczej, członkostwo dało nowe możliwości obywatelom naszego państwa. Wśród najczęściej wymienianych korzyści, na pierwszym miejscu wskazujemy możliwość uczestniczenia we Wspólnym Rynku, a więc swobodne przemieszczanie się, zamieszkiwanie i przede wszystkim poszukiwanie i podejmowanie pracy i działalności gospodarczej we wszystkich państwach UE. Od maja 2011, po zakończeniu ostatnich okresów przejściowych na rynkach pracy, dostępna jest już dla nas cała Unia. Zainteresowanie europejskimi rynkami pracy i usług nie maleje. Możliwość pracy w krajach UE na takich samych zasadach, jak obywatele tych państw kusi. Wyjazdem zarobkowym powinna jednak towarzyszyć rzetelna wiedza na temat realiów, którymi przyjdzie nam się zetknąć, a także świadomość praw przysługujących nam jako obywatelom Unii Europejskiej. Celem naszej publikacji jest przekazanie podstawowej informacji na temat najczęściej wybieranych przez Polaków rynków państw UE oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Publikacja nie stanowi kompletnego kompendium, jest natomiast doskonałym przewodnikiem po najważniejszych zagadnieniach, takich jak warunki życia, zatrudnienia, podejmowania samodzielnej działalności oraz dostępu do świadczeń socjalnych.

Autorzy  
Koszalin, październik 2012

## II. PRACA W PAŃSTWACH UNII EUROPEJSKIEJ I EUROPEJSKIEGO OBSZARU GOSPODARCZEGO

### 1. Swoboda przepływu osób.

Jako obywatele Unii Europejskiej mamy możliwość skorzystania z zasady swobody przepływu osób. To nieograniczone prawo do osiedlania się, edukacji, pracy i podejmowania działalności gospodarczej oraz korzystania ze wszystkich zabezpieczeń socjalnych w każdym państwie członkowskim Unii Europejskiej, bez względu na przynależność państwową, a także prawo do aktywnego uczestnictwa w życiu politycznym UE. Swoboda przepływu osób ma wiele aspektów, w kontekście niniejszej publikacji szczególny nacisk został położony na regulacje związane z dostępem do rynku pracy, czyli na tzw. swobodny przepływ pracowników.

Prawa te dotyczą nie tylko pracowników, ale również osób zatrudnionych poszukujących innej pracy, emerytów, którzy uzyskali uprawnienia emerytalne w państwie goszczącym oraz osób bezrobotnych. Swobodą przepływu osób objęto także członków rodziny pracownika, czyli współmałżonków, dzieci do 21 roku życia i osoby zależne. Co ważne, za członka rodziny w prawie europejskim uważa się również konkubentów.

Podstawy prawne dla swobody przepływu pracowników zawarte są w punkcie drugim artykułu 45 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej:

*Swoboda ta [przepływu pracowników] obejmuje zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami Państw Członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy.<sup>1</sup>*

Dla obywateli Polski – a każdy obywatel Polski jest jednocześnie obywatelem Unii Europejskiej, oznacza to, że mogą poszukiwać i podejmować pracę w każdym państwie UE na takich samych zasadach, jak jego obywatele. Nikt nie może dyskryminować nas ze względu na naszą narodowość. Dotyczy to również prawa osiedlenia się. Jedynym wyjątkiem jest praca w administracji publicznej. Państwa mogą wymagać posiadania obywatelstwa danego kraju motywując to np. względami bezpieczeństwa państwowego. Kraj goszczący może również odmówić prawa pobytu, jeśli istnieje uzasadnione zagrożenie dla bezpieczeństwa, bądź zdrowia publicznego.

O tym jak, duże znaczenie ma swoboda przepływu osób świadczy fakt, że uznano ją za jedno z podstawowych praw człowieka w Unii Europejskiej. W Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej tej swobodzie poświęcony jest artykuł 15 „Wolność wyboru zawodu i prawo do podejmowania pracy”. Punkt drugi mówi:

*Każdy obywatel Unii ma swobodę poszukiwania zatrudnienia, wykonywania pracy, korzystania z prawa przedsiębiorczości oraz świadczenia usług w każdym Państwie Członkowskim<sup>2</sup>.*

W stosunku do nowoprzyjętych do UE państw można wprowadzić okres przejściowy ograniczający dostęp do rynku pracy. W chwili rozszerzenia Unii Europejskiej 1 maja 2004 skorzystało z tego prawa większość państw „starej” Unii. Europejski rynek pracy dla Polaków otwierał się stopniowo. Wraz z przyjęciem do UE uzyskaliśmy swobodny dostęp jedynie do rynków pracy Irlandii, Szwecji i Wielkiej Brytanii. Okresy przejściowe w kolejnych państwach UE wygaszały następującej kolejności:

- Od 1 maja 2006: Finlandia, Grecja, Hiszpania i Portugalia
- Od 21 lipca 2006: Włochy
- Od 1 maja 2007: Holandia
- Od 1 listopada 2007: Luksemburg
- Od 1 lipca 2008: Francja
- Od 1 maja 2009: Belgia i Dania

Jako ostatnie swoje rynki pracy otworzyły przed Polakami 1 maja 2011 Niemcy i Austria i od tego momentu w pełni korzystamy z prawa do poszukiwania i podejmowania pracy na terenie całej Unii Europejskiej.

<sup>1</sup> art. 45 pkt. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej

<sup>2</sup> art. 15 pkt. 2 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej

## 2. Pracownicy migrujący – Jakie prawa?

Pracownikowi migrującemu przysługują takie same prawa, jak pracownikowi będącemu obywatelem państwa goszczącego. Dotyczy to kwestii związanych z zabezpieczeniem społecznym, w tym świadczeń rodzinnych czy emerytalnych (*patrz w dalszej części publikacji*) oraz praw wynikających z lokalnego krajowego prawa pracy. Pracownik migrujący nie może być wynagradzany poniżej ustalonych minimumów wynikających z pensji minimalnej lub układowych zbiorowych, przysługują mu dodatki związane z pracą nadgodzinach, w niebezpiecznych warunkach, urlopowe itp. Taki pracownik ma również pełne prawo do urlopów wypoczynkowych czy wychowawczych. Warto zawsze dowiedzieć się, jakie prawa przysługują pracownikom w państwie, w którym zamierzamy uzyskać zatrudnienie. Ponadto, w wielu państwach UE istnieją silne związki zawodowe, które swoją pomoc oferują również pracownikom migrującym. Zawsze warto skorzystać z ich wsparcia i pomocy w przypadku dochodzenia swoich praw.

Podjęcie zatrudnienia w innym kraju może wiązać się z potrzebą oficjalnego potwierdzenia posiadanych kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego, jeśli zawód znajduje się na liście zawodów regulowanych. Kwestie uznania dyplomów i kwalifikacji zawodowych w UE reguluje przyjęta 5 września 2005 dyrektywa 2005/36/EC Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych. Ogólnie rzecz ujmując, każde przyjmujące państwo członkowskie (czyli państwo, do którego wyjeżdża się, by podjąć pracę), w którym dany zawód jest zawodem regulowanym, powinno uwzględnić kwalifikacje zdobyte w innym państwie członkowskim oraz ustalić, czy kwalifikacje te odpowiadają kwalifikacjom, których ono wymaga. Nie powinny one wymagać od obywatela jednego z państw członkowskich uzyskania kwalifikacji, określonych wyłącznie na podstawie odniesienia do dyplomów uzyskiwanych w ramach ich własnego systemu szkolnictwa w przypadku, gdy obywatel ten uzyskał całość lub część tych kwalifikacji w innym państwie członkowskim (np. w swoim kraju). Należy pamiętać, że zgodnie z dyrektywą, ogólny system uznawania kwalifikacji nie narusza prawa państw członkowskich do ustanowienia dla osób wykonujących dany zawód w tym państwie szczególnych wymogów wynikających z przepisów dotyczących wykonywania danego zawodu uzasadnionych interesem publicznym. Przepisy tego rodzaju dotyczą, między innymi, zasad organizacji zawodu, standardów zawodowych, w tym dotyczących zasad etycznych, nadzoru oraz odpowiedzialności. Również każde państwo odrębnie ustala swoje listy zawodów regulowanych.

Od momentu złożenia wniosku o uznanie kwalifikacji, władze mają tydzień na oficjalne potwierdzenie przyjęcia i zażądanie wszelkich potrzebnych dokumentów. Decyzja musi zostać wydana w ciągu 4 miesięcy od daty otrzymania kompletnego wniosku. Odrzucenie musi zostać uzasadnione. Niektóre dokumenty mogą wymagać tłumaczenia przez tłumaczy przysięgłych (np. świadectwa potwierdzające kwalifikacje). Nie można jednak żądać tłumaczeń paszportów, dowodów osobistych lub innych dokumentów niezwiązanych z kwalifikacjami. Na stronie:

[http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.index](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.index) można sprawdzić czy dany zawód jest na liście zawodów regulowanych w wybranym państwie. Musimy jednak znać nazwę zawodu w języku kraju, który nas interesuje.

Zamieszkując w państwie goszczącym mamy również możliwość wywierania wpływu na nasze najbliższe otoczenie. Każdy obywatel Unii Europejskiej ma prawo głosowania i kandydowania w wyborach lokalnych w państwie członkowskim, w którym zamieszkuje, a którego nie jest obywatelem, na takich samych zasadach, jak obywatele tego państwa.

## 3. EURES

EURES to skrót od *European Employment Services*, czyli Europejskie Służby Zatrudnienia. EURES powstał w 1993 roku i jest siecią współpracy Komisji Europejskiej, publicznych służb zatrudnienia państw członkowskich, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i innych organizacji partnerskich. Celem EURES jest dostarczanie informacji i porad oraz świadczenie usług w zakresie rekrutacji/miejsce pracy na rzecz pracowników i pracodawców, jak i wszystkich obywateli pragnących korzystać z prawa do swobodnego przepływu osób. Usługi EURES są bezpłatne, punkty informacyjne w Polsce działają przy Wojewódzkich Urzędach Pracy.

Strona internetowa <http://www.ec.europa.eu/eures/> jest bardzo cennym źródłem informacji dla pracowników migrujących. Znajdziemy tutaj informacje dotyczące rynku pracy czy warunków życia w poszczególnych krajach. Jednak najcenniejszym źródłem EURESu jest baza ogłoszeń o pracę z 31 państw (30 członków EOG oraz Szwajcaria). Ogłoszenia te pochodzą od służb zatrudnienia w poszczególnych państwach. Oznacza to, że są one zweryfikowane i nie jest pobierana żadna opłata za pośrednictwo. W większości przypadków musimy jednak liczyć się z tym, że treść ogłoszeń będzie pisana w językach poszczególnych krajów. Na stronie EURESu możemy również stworzyć własne CV na formularzu dostępnym w wielu językach, co może ułatwić znalezienie przyszłego pracodawcy.

#### **4. Europass**

Shukając pracy za granicą ważne jest by móc w sposób przejrzysty pokazać swoje kwalifikacje. Pomocny tutaj może być Europass. Jest to inicjatywa Komisji Europejskiej, której celem jest umożliwienie każdemu obywatelowi Europy lepszej prezentacji kwalifikacji i umiejętności zawodowych. Europass obowiązuje od 1 stycznia 2005 roku i stanowi portfolio pięciu dokumentów: CV, Paszport Językowy, Mobilność, Suplement do Dyplomu, Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe. Dwa pierwsze dokumenty możemy wypełnić samodzielnie, pozostałe są przygotowywane przez odpowiednie instytucje.

##### ***Europass - CV***

Curriculum vitae (CV) to podstawowy dokument, jaki będzie nam potrzebny podczas rekrutacji. To właśnie głównie od niego zależy czy będzie dana nam szansa wzięcia udziału w dalszej rekrutacji. Na przejrzanie CV pracodawca poświęca średnio kilka minut, dlatego ważne jest, aby było przygotowane w sposób przejrzysty i jasno pokazywało nasze najlepsze zalety. W ramach Europass przygotowano wzór CV w wielu językach, czytelny w krajach europejskich, co pozwoli nam przygotować swoją prezentację w sposób zrozumiały dla zagranicznego odbiorcy. Na stronie: <http://europass.cedefop.europa.eu/pl/documents/curriculum-vitae> znajdziemy wzór CV oraz dokładną instrukcję jego przygotowania. Warto poświęcić trochę czasu na napisanie dobrego CV. Jeśli nie mamy pomysłu jak to zrobić, zawsze możemy posilkować się podanymi wzorami.

##### ***Europass - Paszport Językowy***

W zjednoczonej Europie znajomość języków stała się wartością bardzo cenioną. We wspólnocie wielu kultur i języków sztuka sprawnej komunikacji jest podstawą. Aby przyszedł pracodawca mógł dowiedzieć się, jaki posiadamy poziom sprawności językowej przygotowano dokument nazywany Paszportem Językowym. Na stronie: <http://europass.cedefop.europa.eu/pl/documents/language-passport> znajdziemy wzór Paszportu, który pozwoli na sprawne określenie swoich umiejętności. Dokument może być zapisany w wielu językach i wykorzystuje zestandaryzowane poziomy i określenia znajomości języka, co umożliwi nam zrozumienie z przyszłym pracodawcą.

##### ***Europass – Mobilność***

Europass – Mobilność to dokument potwierdzający okresy nauki lub szkoleń odbywanych w innych krajach europejskich w ramach tzw. europejskich ścieżek kształcenia. Są to np. praktyki zawodowe w przedsiębiorstwie, semestr nauki na uczelni zaliczony w ramach programu wymiany, wolontariat w organizacji pozarządowej. Dokument ten może otrzymać każdy, kto odbył europejską ścieżkę kształcenia za granicą i jest on wydawany przez instytucję wysyłającą na staż, praktykę lub okres nauki za granicą. Europass - Mobilność jest wydawany bezpłatnie.

##### ***Europass – Suplement do Dyplomu***

Europass – Suplement do Dyplomu jest dokumentem ułatwiającym przyszłemu pracodawcy zrozumienie dyplomu wystawianego przez polskie uczelnie. Dostarcza informacji na temat umiejętności i kompetencji oraz poziomu wiedzy zdobytych podczas studiów. Należy jednak pamiętać, że Suplement nie zastępuje oryginału dyplomu i nie uprawnia do formalnego uznania dyplomu przez stosowne instytucje w innych krajach. Suplement wydawany jest wraz z dyplomem ukończenia studiów w ramach opłaty za dyplom.

## ***Europass – Supplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe***

Dokument ten może otrzymać każdy absolwent ponadgimnazjalnej szkoły zawodowej, który zdał egzamin zewnętrzny potwierdzający zdobyte kwalifikacje zawodowe. W Suplemencie zawarte są szczegółowe opisy zdobytych kwalifikacji i umiejętności oraz wskazanie jakie zawody dzięki tym kwalifikacją są dostępne. Supplement jest wydawany bezpłatnie przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne. Jest wydawany w języku polskim, jednak na życzenie może być wydany również w wersji angielskiej.

## **5. Jak szukać pracy?**

Dzisiaj, korzystając ze zróżnicowania mediów, możemy szukać pracy na wiele różnych sposobów. Nie da się jednoznacznie stwierdzić, który z nich jest najlepszy, wiele zależy tutaj od indywidualnych preferencji. Pracy warto szukać w jak największej ilości źródeł, aby maksymalnie wykorzystać szansę.

### ***Gazety i czasopisma***

Jednym z tradycyjnych źródeł, gdzie możemy szukać ogłoszeń o pracę, są gazety i czasopisma. W wielu europejskich gazetach znajdziemy strony zawierające ogłoszenia lub specjalne wydania poświęcone pracy. Istnieją również czasopisma poświęcone temu zagadnieniu. Warto przeglądać wydania lokalnych gazet, gdzie często znajdziemy informacje o wakatach.

### ***Krajowe służby zatrudnienia***

Każde państwo posiada własne publiczne służby zatrudnienia będące odpowiednikami polskich urzędów pracy. Ich kompetencje i zakres pomocy będą zależały od konkretnego kraju. Pracownik migrujący może zarejestrować się w takim urzędzie i skorzystać z oferowanej pomocy. Jeśli jesteśmy zarejestrowani w Polsce jako osoby bezrobotne, musimy zgłosić chęć wyjazdu za granicę w celu poszukiwania pracy, będziemy mogli wtedy dalej pobierać zasiłek dla bezrobotnych w przyznanej kwocie, o ile mamy do niego prawo.

### ***Internet***

Internet wydaje się dzisiaj jednym z najlepszych miejsc szukania pracy. Ilość jego zasobów i łatwość dostępu do nich sprawia, że dzisiaj to właśnie tutaj znajdziemy najwięcej ogłoszeń. Pracy warto szukać na portalach poświęconych pracy oraz lokalnych stronach z ogłoszeniami. Warto odwiedzić stronę <http://www.eurodesk.pl> gdzie znajdziemy informacje o poszczególnych krajach, a także linki, które mogą okazać się pomocne w poszukiwaniu pracy.

### ***EURES***

Omówiona wcześniej Europejska Sieć Ofert Pracy jest jednym z najlepszych sposobów poszukiwania pracy. Możemy skorzystać z jej usług już przed wyjazdem. Na stronie <http://ec.europa.eu/eures/> znajdziemy oferty pracy w poszczególnych państwach oraz będziemy mieli możliwość przygotowania CV. Przed wyjazdem również warto odwiedzić Punkt Informacyjny EURES. Działają one przy Wojewódzkich Urzędach Pracy.

### ***Agencje pośrednictwa pracy***

Nie tylko urzędy pracy zajmują się pośrednictwem pracy. W ostatnich latach powstało wiele firm oferujących swoje usługi w tym zakresie. Skorzystanie z agencji daje nam możliwość pojechania już „na gotowe”. Należy pamiętać, że agencja nie może pobierać opłat za samo pośrednictwo pracy. Może jednak obarczyć nas faktycznymi kosztami związanymi z kosztami skierowania do pracy za granicą (bilety, wizy, tłumaczenie dokumentów, badania lekarskie itp.). Zdarza się, że podpisując umowę z agencją zobowiązujemy się do odbycia np. kursów językowych, czy skorzystania z usług konkretnego przewoźnika, co może wiązać się z dodatkowymi kosztami. Warto na stronie <http://www.kraz.praca.gov.pl> sprawdzić czy dana agencja pośrednictwa pracy posiada certyfikat wydany przez Marszałka Województwa.



## 6. Praca w wybranych państwach Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego

### BELGIA<sup>3</sup>

#### *Praca w Belgii*

W Belgii bezrobocie w maju 2012 roku wynosiło 7,2%. W Belgii poszukiwanymi pracownikami są pracownicy branży budowlanej, mechanicy, kierowcy, pracownicy służby zdrowia, inżynierowie, wysoko wykwalifikowani pracownicy.

#### *Ile można zarobić?*

W Belgii pensja minimalna zależy od wieku. Powyżej 23 roku życia wynosi ona 1 446,5 euro miesięcznie. Dla osób w wieku 22 lat będzie to 1229,60 euro, dla 21-latków -1048,80 euro, dla 20-latków - 889,65 euro, dla 19-latków - 759,45 euro, a dla 18-latków - 658,20 euro.

Za chleb w Belgii zapłacimy ok. 1-2 euro, jajka 10 szt. ok. 2 euro, litr mleka ok. 0,5-1,2 euro.

Podatek dochodowy w Belgii jest progresywny.

Progi podatkowe kształtują się następująco:

- 25% dla dochodu od 0 do 8 070 euro,
- 30% dla dochodu od 8 070 do 11 480 euro,
- 40% dla dochodu od 11 480 do 19 130 euro,
- 45% dla dochodu 19 130 – 35 060 euro,
- 50% dla dochodu powyżej 35 060 euro.

Dodatkowo płaci się podatek gminny zależny od zamieszkania, wahający się od 0 do 10%.

Podstawowa stawka VAT w Belgii wynosi 21%.

#### *Formalności*

Jeśli planujemy pobyt powyżej 3 miesięcy, należy w ciągu 8 dni od przyjazdu zameldować się w urządzie miejskim (lub gminnym). Jeśli posiadamy już umowę z pracodawcą, otrzymujemy elektroniczną kartę E, dającą prawo zamieszkania i pracy na terenie Belgii przez 5 lat. Jeśli dopiero szukamy pracy, otrzymamy jedynie numer identyfikacyjny i tymczasową kartę pobytu ważną 3 miesiące.

### DANIA<sup>4</sup>

#### *Praca w Danii*

W Danii bezrobocie w maju 2012 roku wynosiło 7,8%. Poszukiwanymi pracownikami są pracownicy opieki społecznej, pielęgniarki, opiekunowie osób starszych i chorych, kucharze, kelnerzy, pracownicy budowlani oraz lekarze. W sezonie poszukiwani są pracownicy rolni.

#### *Ile można zarobić?*

W Danii nie istnieje pensja minimalna. Płace zależą od poszczególnych sektorów i układów zbiorowych pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami. Średnio minimalne płace wynoszą ok. 97 – 100 DKK za godzinę (czyli ok. 13 – 14 euro).

Dania jest jednym z najdroższych państw w Europie. Mimo wysokich zarobków, musimy przygotować się na duże koszty życia. Za chleb zapłacimy ok. 4,9 DKK, jajka 10 szt. ok. 19 DKK, litr mleka ok. 9 DKK.

W Danii zapłacimy jeden z najwyższych podatków w Europie. Na podatek dochodowy składa się liniowy podatek municypalny, jest on zależny od regionu i wynosi średnio 25%, oraz podatek płacony na rzecz skarbu państwa. Wynosi on 3,64% dla dochodów wyższych od kwoty wolnej od podatku (42 900 DKK).

<sup>3</sup>Opracowano na podstawie informacji pochodzących ze strony Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Brukseli.

<sup>4</sup>Opracowano na podstawie informacji pochodzących ze strony Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Kopenhadze.

Dodatkowo od dochodów wyższych niż 389 900 DKK należy odprowadzić podatek wysokości 15 %. Ponadto pracownicy muszą opłacać składkę na ubezpieczenie zdrowotne wysokości 8% oraz fundusz pracy wysokości 8% dochodu.

Podstawowa stawka podatku VAT w Danii wynosi 25%.

### **Formalności**

W wypadku planowanego pobytu w Danii dłuższego niż 90 dni należy uzyskać pozwolenie na pobyt. Można je uzyskać składając w regionalnym urzędzie (Statsforvalting) odpowiedni formularz ze zdjęciem i kopią dowodu osobistego. Jeśli nie posiadamy zatrudnienia, termin 90 dniowy może zostać przedłużony o 3 miesiące, o ile wykazemy, że aktywnie poszukujemy pracy. Lista regionalnych urzędów: <http://www.statsforvalting.dk>. Po uzyskaniu pozwolenia na pobyt, należy zarejestrować się w krajowym rejestrze ludności (*Folkeregister*) w urzędzie gminy odpowiednim dla miejsca zamieszkania. Po rejestracji otrzymamy również kartę ubezpieczenia społecznego.

## **FRANCJA<sup>5</sup>**

### **Praca we Francji**

We Francji bezrobocie w czerwcu 2012 roku wynosiło 10,1% i daje się zaobserwować rosnącą tendencję. Poszukiwanymi pracownikami są pracownicy branży budowlanej, kierowcy, pracownicy służby zdrowia, informatycy, opiekunki. W sezonie dostępna jest również praca w ogrodnictwie i rolnictwie.

### **Ile można zarobić?**

W wyniku podwyżki z 1 stycznia 2012 roku we Francji płaca minimalna wynosi 9,22 euro na godzinę. Tygodniowy czas pracy wynosi 35 godzin. Pierwsze osiem nadgodzin jest płatne o 25% więcej podstawowej pensji, a kolejne już o 50%. Za chleb we Francji zapłacimy ok. 1-2 euro, jajka 10 szt. ok. 1,5 euro, litr mleka ok. 0,7 euro. Podatek dochodowy we Francji ma charakter progresywny. Jest on pobierany trzy razy w roku w formie zaliczkowej.

Progi podatkowe w roku 2011 kształtowały się następująco:

- 0% dla dochodu do 5 963 euro,
- 5,5% dla dochodu od 5 964 do 11 896 euro,
- 14% dla dochodu od 11 897 do 26 420 euro,
- 30% dla dochodu 26 421 – 70 730 euro,
- 41% dla dochodu powyżej 70 730 euro.

Dodatkowo we Francji istnieje cały szereg podatków lokalnych, jak np. podatek od nieruchomości, podatek mieszkaniowy (opłaca go najemca) czy tzw. lokalny wkład ekonomiczny. Wysokość tych podatków będzie zależna od regionu zamieszkania czy wartości nieruchomości.

Należy pamiętać, że obowiązek podatkowy ciąży na pracowniku. Zaliczki na rzecz podatku dochodowego nie są potrącane z pensji, jak ma to miejsce w Polsce. Składki na ubezpieczenie społeczne stanowią ok. 23% pensji. Podstawowa stawka VAT we Francji wynosi 19,6%.

### **Formalności**

Polacy nie muszą zgłaszać nigdzie swojego pobytu, obywatel państwa członkowskiego UE nie ma obowiązku posiadania karty pobytu. Jeśli jednak jest taka jego wola, władze prefektury są zobowiązane ją wydać. Należy pamiętać, że przy załatwianiu pewnych formalności (jak choćby podpisanie umowy o pracę) będzie nam potrzebny adres zamieszkania i dokumenty go potwierdzające. Dokumentem potwierdzającym adres zamieszkania będzie ostatni rachunek za prąd, gaz, telefon stacjonarny, rozliczenie podatkowe, rachunek za czynsz czy polisa ubezpieczeniowa na mieszkanie.

<sup>5</sup> Opracowano na podstawie informacji pochodzących ze strony Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Paryżu.

Jeśli nie posiadamy takiego dokumentu (np. dopiero zaczynamy wynajem mieszkania), możemy przedstawić zaświadczenie o zamieszkanui, czyli tak zwany adres grzečnościowy. Do takiego zaświadczenia musimy dołączyć ksero dowodu osobistego osoby, która wystawiła dokument oraz jeden z dokumentów potwierdzających adres.

## **HOLANDIA<sup>6</sup>**

### ***Praca w Holandii***

W Holandii bezrobocie w maju 2012 roku wynosiło 5,1%. Poszukiwanymi pracownikami są robotnicy rolni, pracownicy przetwórstwa owocowo-spożywczego, spawacze, ślusarze, hydraulicy, elektrycy, budowlańcy, personel medyczny.

### ***Ile można zarobić?***

W Holandii pensja minimalna zależy od wieku. Powyżej 23 roku życia wynosi ona 8,35 euro za godzinę. Miesięczną minimalną pensję dla naszego wieku i czasu pracy w tygodniu możemy obliczyć na stronie: <http://www.berekenhet.nl/werk-eninkomen/minimumloon.html>. Za chleb w Holandii zapłacimy ok. 2 euro, jajka 10 szt. ok. 1,6 euro, litr mleka ok. 0,95 euro. W Holandii podatek dochodowy ma charakter progresywny.

Istnieją cztery progi podatkowe:

- I próg – 33,65 % dla dochodów do wysokości 17 319 euro,
- II próg – 41,40% od kolejnej kwoty w wysokości 13 803 euro,
- III próg – 42 % od kolejnej kwoty w wysokości 21 942 euro,
- IV próg – 52 % od pozostałej części.

W Holandii składka na ubezpieczenie społeczne jest zawarta w podatku. Podstawowa stawka VAT w Holandii wynosi 19%.

### ***Formalności***

Podjmując pracę w Holandii trzeba wyrobić sobie numer *SoFi* (Numer Socjalno-Fiskalny) lub numer BSN (*Burger Service Nummer*). O numer *SoFi* występujemy w urzędzie skarbowym (*Belastingdienst*) na podstawie paszportu lub dowodu osobistego, jeśli nasza praca planowana jest na okres krótszy niż 4 miesiące. Jeśli planowany okres pracy jest dłuższy niż 4 miesiące, należy w urzędzie gminy w dziale ewidencji ludności wystąpi o numer BSN. Dodatkowo osoby przebywające w Holandii dłużej niż 3 miesiące muszą zarejestrować się w Urzędzie ds. Imigracji i Naturalizacji (IND). Rejestrując się będzie trzeba udowodnić cel pobytu. Informacje na temat rejestracji dostępne są na stronie <http://www.ind.nl>.

## **NIEMCY<sup>7</sup>**

### ***Praca w Niemczech***

W Niemczech bezrobocie w maju 2012 roku wynosiło 5,6% i było poniżej średniej unijnej (10,3%)<sup>8</sup>. Poszukiwani są pracownicy sektora handlowego, mechanicy samochodowi, budowlańcy, pracownicy fabryk, pracownicy socjalni, pracownicy służb zdrowia, spawacze, hydraulicy, elektrycy, inżynierowie, opiekunowie osób chorych i starszych.

<sup>6</sup> Opracowano na podstawie informacji pochodzących ze strony Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Hadze.

<sup>7</sup> Opracowano na podstawie informacji pochodzących ze strony Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Berlinie.

<sup>8</sup> Dane pochodzą z badań EUROSTATU.

### ***Ile można zarobić?***

W Niemczech nie istnieje pensja minimalna. Płace zależą od poszczególnych sektorów i układów zbiorowych pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami. W landach zachodnich pensje są często wyższe niż we wschodnich. Przykładowo, elektryk może liczyć na minimalną płacę wysokości 9,60 euro za godzinę w landach zachodnich i 8,20 w landach wschodnich. Pielęgniarka może liczyć na średnią pensję wysokości 2 150 euro, informatyk 3 820 euro, kucharz 1 650 euro, mechanik samochodowy 1 930 euro, handlowiec 1 750 euro.

W Niemczech za chleb zapłacimy ok. 1 euro, jajka 6 szt. ok. 1,55 euro, litr mleka ok. 0,89 euro. W Niemczech podatek dochodowy ma charakter progresywny. Kwota do 8 004 euro jest wolna od podatku, od zarobków 8 005 – 52 881 euro zapłacimy 14% podatku, od zarobków w granicach 52 882 – 250 730 euro 42%, a powyżej 250 731 euro 45%. Dodatkowo konieczne jest opłacenie składek na ubezpieczenie zdrowotne wysokości 15,5%, ubezpieczenie zdrowotne długoterminowe 1,95%, ubezpieczenie emerytalne 19,9%, ubezpieczenie na wypadek bezrobocia 2,8%. Składki są płacone po połowie przez pracodawcę i pracownika.

Podstawowa stawka podatku VAT w Niemczech wynosi 19%.

### ***Formalności***

Osoby zamierzające przebywać w Niemczech przez dłuższy czas mają obowiązek zgłosić się do lokalnego urzędu meldunkowego (*Einwohnermeldeamt*). Należy to zrobić w ciągu 7 dni od wprowadzenia się. Procedura jest prosta. Należy udać się do właściwego urzędu meldunkowego z wypełnionym formularzem oraz dowodem osobistym. Czasem potrzebna jest kopia umowy najmu mieszkania.

Jedną z pierwszych rzeczy, jakie należy zrobić w Niemczech, jest założenie konta bankowego. Będzie ono potrzebne do pobierania wynagrodzenia oraz uiszczania wszelkiego rodzaju opłat (czynsz, opłaty za energię elektryczną, wodę). Koszt prowadzenia konta to ok. 5 euro miesięcznie w zależności od modelu konta.

## **NORWEGIA<sup>9</sup>**

### ***Praca w Norwegii***

W Norwegii bezrobocie w kwietniu 2012 roku wynosiło 3,0% i jest to jeden z najniższych wskaźników bezrobocia w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Poszukiwani są pracownicy sektora budowlanego, inżynierowie, stoczniowcy, spawacze, elektrycy, pracownicy służby zdrowia, opiekunowie osób chorych i starszych.

### ***Ile można zarobić?***

W Norwegii nie istnieje pensja minimalna. Płace zależą od poszczególnych sektorów i układów zbiorowych pomiędzy związkami zawodowymi, a pracodawcami. Średnio minimalne płace wynoszą ok. 120 – 130 NOK za godzinę.

Norwegia jest jednym z najdroższych państw w Europie. Za chleb zapłacimy ok. 20 NOK, jajka 10 szt. ok. 20 NOK, litr mleka ok. 12 NOK.

W Norwegii podatek dochodowy ma charakter liniowy. Wynosi on 28% od kwoty dochodu. Dodatkowo pracownicy muszą opłacać składkę na ubezpieczenie społeczne wysokości 7,8% dochodu.

Podstawowa stawka podatku VAT w Norwegii wynosi 25%.

### ***Formalności***

W wypadku planowanego pobytu w Norwegii dłuższego niż 90 dni należy uzyskać pozwolenie na pobyt. W tym celu trzeba zarejestrować się na stronie <https://selfservice.udi.no>, a następnie zgłosić się na policję lub do Centrum Obsługi Pracowników Zagranicznych (<http://www.sua.no/pl/sua/>).

<sup>9</sup> Opracowano na podstawie informacji pochodzących ze strony Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Oslo.

Do rejestracji będzie nam potrzebny dowód osobisty lub paszport oraz:

- zaświadczenie o zatrudnieniu lub umowa o pracę (w przypadku pracowników),
- wyciąg z Centralnego Rejestru Koordynującego Podmiotów Prawnych/ Norweskiego Rejestru Podmiotów Gospodarczych (osoby samozatrudnione),
- dokumentację potwierdzającą świadczenie usług, np. podpisane kontrakty (świadczący usługi),
- dokumenty potwierdzające relacje rodzinne (członkowie rodziny pracownika migrującego).

## **SZWECJA<sup>10</sup>**

### ***Praca w Szwecji***

W Szwecji bezrobocie w maju 2012 roku wynosiło 7,8%. Poszukiwanymi pracownikami są pielęgniarki, lekarze, dentyści, opiekunowie osób starszych, specjaliści z branży informatycznej i telekomunikacyjnej, biotechnolodzy, inżynierowie, budowlancy. W sezonie poszukiwani są pracownicy do pracy w rolnictwie i ogrodnictwie.

### ***Ile można zarobić?***

W Szwecji nie istnieje pensja minimalna. Płace zależą od poszczególnych sektorów i układów zbiorowych pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami. Średnio minimalne płace wynoszą ok. 137 SEK za godzinę (czyli ok. 16 euro).

Za chleb zapłacimy ok. 19 SEK, jajka 10 szt. ok. 25 SEK, litr mleka ok. 16 SEK.

W Szwecji podatek dochodowy składa się z podatków lokalnych oraz państwowego. W ramach podatku lokalnego zapłacimy, zależnie od regionu, od 29 do 35% naszego dochodu. Jeśli nasz dochód podlegający opodatkowaniu przekroczy 290 000 SEK, pobierany jest dodatkowy podatek wysokości od 20% do 25%.

Podstawowa stawka podatku VAT w Szwecji wynosi 25%.

### ***Formalności***

W wypadku planowanego pobytu w Szwecji dłuższego niż 90 dni, należy uzyskać pozwolenie na pobyt. Można je uzyskać składając wniosek w biurze ds. migracji (Migrationsverket). Podjąć pracę można natychmiast po przyjeździe do Szwecji, bez posiadania pozwolenia na pobyt. Do wniosku musimy załączyć uwierzytelnioną kopię paszportu lub dowodu osobistego oraz zaświadczenie od pracodawcy lub zaświadczenie o zarejestrowaniu firmy (samozatrudnieni) lub umowę o świadczeniu usług (dostawcy usług) lub dokument zaświadczający o stopniu pokrewieństwa (rodziny obywateli polskich). Lista biur ds. migracji znajduje się na stronie: <http://www.migrationsverket.se>.

## **WIELKABRYTANIA<sup>11</sup>**

### ***Praca w Wielkiej Brytanii***

W Wielkiej Brytanii bezrobocie w marcu 2012 roku wynosiło 8,1 % i było poniżej średniej unijnej (10,3 %)<sup>12</sup>. W październiku 2011 roku było wolnych 462 000 miejsc pracy. W Wielkiej Brytanii poszukiwani są pracownicy biurowi, menadżerowie, pracownicy socjalni, robotnicy rolni, pracownicy przetwórstwa żywności, mięsa i ryb, nauczyciele, pracownicy transportu, informatycy, księgowi i pracownicy sektora finansowego, pracownicy służby zdrowia oraz inżynierowie.

### ***Ile można zarobić?***

Minimalna pensja w Wielkiej Brytanii zależy od wieku. Osoby, które ukończyły 21 lat mogą liczyć na pensję minimalną wielkości 6,19 GBP za godzinę, osoby między 18 a 20 rokiem życia na 4,98 GBP, pracownicy w wieku 16 i 17 lat na 3,68 GBP, a praktykanci i stażyści na 2,65 GBP. Średnia pensja brutto wynosi 499 GBP tygodniowo.

<sup>10</sup> Opracowano na podstawie informacji pochodzących ze strony Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Sztokholmie.

<sup>11</sup> Opracowano na podstawie informacji pochodzących ze strony Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Londynie.

<sup>12</sup> Dane pochodzą z badań EUROSTATu.

Tydzień pracy może wynieść maksymalnie 48 h, choć istnieje możliwość dobrowolnego przedłużenia go przez pracownika (tzw. opcja *opt-out*).

Trzeba pamiętać, że życie w Wielkiej Brytanii jest średnio trzy razy droższe niż w Polsce, za chleb zapłacimy ok. 0,4-1 GBP, jajka 10 szt. ok. 0,7-1,2 GBP, litr Coli ok. 1,7 GBP, bilet na metro w Londynie to wydatek ok. 4 GBP (bez żadnych zniżek, płacony gotówką).

W Wielkiej Brytanii podatek dochodowy ma charakter progresywny, czyli jego wysokość jest uzależniona od wysokości dochodów. Od oszczędności do wysokości 2 710 GBP zapłacimy 10% podatku (dane za rok podatkowy 2012/13), za dochód do 34 370 GBP 20% podatku, za dochód od 34 371 GBP do 150 000 GBP 40%, a osoby zarabiające powyżej 150 000 funtów muszą liczyć się z podatkiem 50%. Każda osoba objęta obowiązkiem podatkowym ma prawo do odpisania od swoich dochodów kwoty wolnej od opodatkowania (*tax allowance*). Wynosi ona:

- 8 105 GBP – kwota podstawowa (o ile nie zarabiany więcej niż 100 000 GBP),
- 10 500 GBP – dla osób pomiędzy 65 a 74 rokiem życia,
- 10 660 GBP – dla osób powyżej 74 roku życia,
- 2 960 GBP – minimalna kwota dla par małżeńskich,
- 2 100 GBP – dla osób niewidomych.

Dodatkowo, oprócz zaliczki na rzecz płaconego podatku, z pensji potrącanie są kwoty na ubezpieczenie społeczne (*National Insurance*). Jest to 12% dla zarobków pomiędzy 146 GBP a 817 GBP tygodniowo. W przypadku zarobków większych niż 817 funtów na tydzień do kwoty powyżej tego progu należy doliczyć dodatkowe 2%.

Podstawowa stawka podatku VAT w Wielkiej Brytanii wynosi 20%.

### **Formalności**

Mimo, iż obywatele Polscy podejmujący pracę w Wielkiej Brytanii nie muszą posiadać żadnych zezwoleń, to zatrudniając się na dłużej niż jeden miesiąc będziemy musieli zarejestrować się w Programie Rejestracji Pracowników (WRS – Worker Registration Scheme) w Home Office. Rejestracji takiej należy dokonać w pierwszym miesiącu rozpoczęcia zatrudnienia.

Dokonyjemy jej w Wydziale ds. Rejestracji Pracowników:

Home Office

Worker Registration Team

Walsall Road

Cannock WS11 0WS

Tel. +44 (0) 870 521 0224

+44 (0) 114 256 6252

e-mail: [wpcustomers@ind.qsi.gov.uk](mailto:wpcustomers@ind.qsi.gov.uk)

www: <http://www.ind.homeoffice.gov.uk>

Będziemy potrzebować dowodu zatrudnienia, paszportu lub dowodu tożsamości, dwóch zdjęć paszportowych oraz dokonać stosownej opłaty.

Warto również uzyskać numer ubezpieczenia społecznego (*National Insurance Number*). W celu jego uzyskania należy umówić się na rozmowę do lokalnego oddziału Ministerstwa Pracy i Emerytur. Może to być *Jobcentre Plus* lub *Social Security Officer*. Najbliższe naszemu zamieszkania biuro *Jobcentre Plus* znajdziemy dzięki wyszukiwarce:

<http://los.direct.gov.uk/default.aspx?type=1&lang=en>.

## **III. DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA W PAŃSTWACH UNII EUROPEJSKIEJ I EUROPEJSKIEGO OBSZARU GOSPODARCZEGO**

### **1. Swoboda przepływu usług i przedsiębiorczości**

Nic nie stoi na przeszkodzie, aby polska firma świadczyła usługi w Niemczech lub Polak założył firmę w Norwegii i wszedł na tamtejszy rynek usług. Taką możliwość dają zawarte w Traktacie o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej swoboda przedsiębiorczości oraz swoboda świadczenia usług. Sektor usług jest sektorem o najwyższym udziale w PKB Unii Europejskiej. Nic więc dziwnego, że jego integracja ma olbrzymie znaczenie dla gospodarki zjednoczonej Europy.

### ***Swoboda przedsiębiorczości***

Ograniczenia swobody przedsiębiorczości obywateli jednego państwa członkowskiego na terytorium innego państwa członkowskiego są zakazane. Każdy obywatel UE ma prawo założyć firmę w innym kraju UE. Korzystanie ze swobody przedsiębiorczości podlega warunkom określonym przez ustawodawstwo państwa, w którym ma się zamiar uruchomić działalność gospodarczą, czyli takim samym, jakie stosuje ono wobec własnych obywateli i podmiotów gospodarczych. Oznacza to, że zakładając firmę należy spełnić wszystkie wymogi przewidziane w lokalnym prawie krajowym. Dotyczy to zwłaszcza sektora usług regulowanych. Swoboda przedsiębiorczości kierowana jest przede wszystkim do osób fizycznych – obywateli państw członkowskich i ma na celu zagwarantowanie równego traktowania podmiotów uczestniczących w obrocie gospodarczym innego państwa za pomocą nowoutworzonego przedsiębiorstwa.

Swoboda przedsiębiorczości dotyczy zarówno prowadzenia firm na własny rachunek, agencji, oddziałów i filii, jak i zakładania i zarządzania przedsiębiorstwami, a zwłaszcza spółkami. W tym wypadku również ważne są warunki przewidziane przez ustawodawstwo danego państwa. Swoboda przedsiębiorczości jest zawarta w artykułach 49-55 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Artykuł 49 Traktatu mówi:

*...swoboda przedsiębiorczości obejmuje podejmowanie i wykonywanie działalności prowadzonej na własny rachunek, jak również zakładanie i zarządzanie przedsiębiorstwami, a zwłaszcza spółkami [...] na warunkach określonych przez ustawodawstwo Państwa przyjmującego dla własnych obywateli.<sup>13</sup>*

### ***Swoboda przepływu usług***

Możliwość wejścia na rynek usług w innym państwie członkowskim UE nie wynika tylko i wyłącznie z możliwości założenia w tym kraju firmy. Równie dobrze firma założona w jednym kraju członkowskim może świadczyć swoje usługi w innym. Takie prawo wynika ze swobody przepływu usług. Jest ona zawarta w artykułach 56–62 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Według artykułu 56 Traktatu:

*Ograniczenia w swobodnym świadczeniu usług wewnątrz Unii są zakazane w odniesieniu do obywateli Państw Członkowskich mających swe przedsiębiorstwo w Państwie Członkowskim innym niż państwo odbiorcy świadczenia<sup>14</sup>.*

Usługami w rozumieniu Traktatu są świadczenia wykonywane zwykle za wynagrodzeniem. Obejmują one zwłaszcza:

- działalność o charakterze przemysłowym,
- działalność o charakterze handlowym,
- działalność rzemieślniczą,
- wykonywanie wolnych zawodów.

Przy świadczeniu usług, podobnie jak w przypadku zakładania działalności gospodarczej, należy przestrzegać prawa kraju, w którym usługi będą świadczone. W przypadku niektórych usług może się okazać konieczne zdobycie dodatkowych pozwoleń lub spełnienie pewnych warunków. Oczywiście wszystkie te ograniczenia muszą być takie same, jak te nałożone na obywateli danego państwa.

Jak już wspomniano, swoboda ta dotyczy świadczenia usług, przy czym jest to szczególnie rodzaj usługi. Aby można ją było objąć postanowieniami Traktatu i innych unijnych regulacji prawnych, musi ona mieć charakter transgraniczny. Swoboda ta nie odnosi się do sytuacji, w których stronami są podmioty gospodarcze z tego samego państwa. Wówczas zastosowanie mają przepisy obowiązujące w tym zakresie na jego terytorium. Usługę, jaką chcemy świadczyć musi cechować:

- transgraniczność
- usługodawca i usługobiorca pochodzą z różnych państw członkowskich,
- odpłatność - za usługę jest przewidziana ustalona zapłata,
- czasowość - określone czasowe prowadzenie działalności.

<sup>13</sup> Art. 49 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej

<sup>14</sup> Art. 56 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej

Szczególnie ta ostatnia cecha nabiera dużego znaczenia. W wielu państwach UE przykładą się dużą wagę do wyłapywania „umów pozorowanych”. Takie działania są zabronione i karane wysokimi grzywnami. Dlatego też, usługa musi mieć jasno określony czas trwania, ze wskazanym terminem początku i końca jej wykonywania. Umowa zawarta między usługodawcą a usługobiorcą musi wskazywać dokładny zakres usługi.

Przedsiębiorca w normalnych warunkach musi prowadzić działalność w państwie macierzystym i w nim wykonywać znaczącą część swojej działalności. W sytuacji, w której Polska firma budowlana świadczyłaby swoje usługi tylko w Niemczech, mielibyśmy do czynienia z „przedsiębiorstwem pozornie zagranicznym”. Taki przedsiębiorca powinien otworzyć firmę w Niemczech, gdyż to byłoby państwo, gdzie faktycznie świadczy usługi. Firma, która chce świadczyć usługi transgraniczne musi to robić zgodnie z profilem swojej działalności. Przykładowo, polska firma budowlana nie może świadczyć usług transportowych w Niemczech.

Podatnicy dokonujący transakcji z podmiotami państw członkowskich Unii Europejskiej są zobowiązani zarejestrowania się dodatkowo dla potrzeb wewnątrzwspólnotowego handlu i świadczenia usług. Oznacza to zarejestrowanie się jako płatnik VAT-UE, do numeru NIP dodawany jest kod PL. Korzystając ze strony [http://ec.europa.eu/taxation\\_customs/vies/](http://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/) możemy sprawdzić numer Euro NIP.

### **Delegowanie pracowników**

Decydując się na świadczenie usług transgranicznych, w wypadku których usługa będzie wykonywana u usługobiorcy, będziemy musieli delegować pracowników. Z delegowaniem pracowników mamy do czynienia w sytuacji, gdy przedsiębiorstwo z jednego państwa członkowskiego wysyła zatrudnionych przez siebie pracowników do innego państwa członkowskiego w celu wykonania zleconej usługi.

Z zasady, w stosunku do pracowników najemnych oraz osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek stosuje się prawo państwa członkowskiego, w którym prowadzona jest działalność. Pracownicy przemieszczający się po obszarze Unii Europejskiej z reguły podlegają tylko jednemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego. W przypadku pracowników delegowanych wszystko zależy od czasu delegowania. Jeśli jest on krótszy niż 24 miesiące, podlegają oni systemowi obowiązującemu w państwie delegującym. Podobnie jest w przypadku działalności jednoosobowej i samodelegowania. Jednak, aby skorzystać z możliwości delegowania firma musi istnieć co najmniej 2 miesiące.

Delegując pracownika lub podczas samodelegacji, przed wyjazdem należy dopełnić pewnych formalności. Przede wszystkim będzie potrzebne potwierdzenie przynależności do systemu zabezpieczeń społecznych w państwie delegującym. W tym celu należy pobrać formularz A1, a następnie wypełnić w odpowiednim oddziale Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Wzór formularza, jak i adresy oddziałów ZUS są dostępne na stronie <http://www.zus.pl>. W celu zapewnienia sobie dostępu do opieki medycznej warto w oddziałach Narodowego Funduszu Zdrowia wystąpić o Europejską Kartę Ubezpieczenia Społecznego lub dokument S1 (ten ostatni w wypadku delegowania na okres dłuższy niż 12 miesięcy). Adresy oddziałów NFZ oraz formularze są dostępne na stronie <http://www.nfz.gov.pl>.

Należy pamiętać, że delegowanemu pracownikowi przysługują prawa zawarte w kodeksie pracy państwa, do którego jest delegowany. Oznacza to m.in., że musi mieć zapewnioną stawkę minimalną obowiązującą w danym kraju, czy taki sam czas pracy.

## **2. Działalność gospodarcza w wybranych państwach Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego**

W niniejszym rozdziale przedstawiamy podstawowe informacje związane z procedurami rejestracyjnymi samozatrudnienia i najpopularniejszych form prawnych działalności gospodarczej w wybranych państwach UE i EOG. Pochodzą one ze źródeł udostępnionych przez Wydziały Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP, tam też można odszukać pełną i szczegółową wiedzę odnośnie procedur, dokumentacji i danych kontaktowych właściwych urzędów. Adresy WPHI dostępne są w serwisie informacyjnym <http://polska.trade.gov.pl/pl>.



### *Jak założyć firmę?*

W Belgii procedura zakładania firmy jest znacznie uproszczona. Udało się zrealizować idee „jednego okienka”, więc wszystkie formalności zrealizujemy w jednym miejscu. Okienka zajmują się świadczeniem usług na rzecz mikro, małych i średnich przedsiębiorców. Są prowadzone przez firmy posiadające akredytację belgijskiego Ministerstwa Gospodarki. Listę firm oraz adresy biur znajdziemy na stronie:

[http://www.economie.fgov.be/fr/entreprises/vie\\_entreprise/Creer/Guichets\\_entreprises\\_agrees/index.jsp](http://www.economie.fgov.be/fr/entreprises/vie_entreprise/Creer/Guichets_entreprises_agrees/index.jsp).

Aby założyć działalność na własny rachunek (*indépendant*), będziemy musieli:

- mieć ukończone 18 lat,
- posiadać zaświadczenie o niekaralności,
- posiadać zaświadczenie z gminy o zameldowaniu,
- mieć zaświadczenie z banku o posiadaniu konta bankowego.

Zakładając firmę musimy dysponować odpowiednim lokalem. Dla przedsiębiorstwa prowadzonego na rachunek własny, procedura rejestracyjna trwa około tygodnia od złożenia w „okienku przedsiębiorstw” kompletu prawidłowo wypełnionych dokumentów. Gdy złożona dokumentacja zostanie zaakceptowana, „okienko” wydaje wypis z rejestru handlowego (*extrait*) z *BCE*. Przedsiębiorstwo również uzyskuje w „okienku” numer rejestracyjny, który po dokonaniu rejestracji w administracji fiskalnej ds. VAT staje się również numerem VAT.

Przy zakładaniu działalności gospodarczej lub świadczeniu usług w innych państwach członkowskich warto skorzystać z pomocy Pojedynczych Punktów Kontaktowych. W ramach sieci EuGo w takich punktach można uzyskać pomoc związaną z procedurami, jakie trzeba dopełnić zakładając działalność lub świadcząc usługi. Namiary na pojedyncze punkty kontaktowe w poszczególnych krajach znajdziemy na stronie:

[http://ec.europa.eu/internal\\_market/eu-go/index\\_pl.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/eu-go/index_pl.htm). W Polsce punkt funkcjonuje przy Ministerstwie Gospodarki, z jego ofertą możemy zapoznać się na stronie <http://www.ego.gov.pl/>. Natomiast rejestracji w kasie ubezpieczeń socjalnych dla kategorii „*indépendants*”, w imieniu zainteresowanego przedsiębiorcy, dokonuje samo „okienko”. Dodatkowo, w niektórych typach działalności, może się okazać konieczne zdobycie koncesji lub licencji. Wszystko będzie zależeć od regionu, w jakim podejmujemy działalność. Trzeba pamiętać, że Belgia jest krajem federalnym i wiele praw jest stanowionych przez regiony.

W przypadku zakładania spółek kapitałowych, konieczne będzie sporządzenie statutu przy udziale notariusza. Dodatkowo, u notariusza trzeba będzie zgłosić plan finansowy spółki, zaświadczenie z banku o posiadaniu konta bankowego oraz o dokonaniu wpłaty na kapitał zakładowy. W przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (*S.C.R.L.*) minimalny kapitał zakładowy wynosi 18 550 euro. W momencie zakładania spółki kapitał musi być wpłacony w wysokości 6 200 euro (12 400 euro w przypadku jednoosobowej spółki z o.o.). W akcie założycielskim spółki powinny być zawarte:

- forma prawna spółki,
- nazwa firmy,
- adres siedziby spółki,
- zakres działalności,
- dane założycieli i udziałowców,
- określenie miejsca i daty corocznego walnego zgromadzenia.

W ciągu 15 dni od daty podpisania aktu założycielskiego dokumenty spółki powinny zostać złożone we właściwym Trybunale Handlowym w celu rejestracji i publikacji w *Moniteur Belge*. Po dopełnieniu tych formalności musimy zarejestrować firmę w „okienku przedsiębiorstw”.

<sup>15</sup> Opracowano na podstawie informacji pochodzących ze strony Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Brukseli.

Będą nam do tego potrzebne:

- zaświadczenie z banku o wpłacie kapitału zakładowego oraz posiadaniu konta,
- dokument potwierdzający kwalifikacje osób odpowiedzialnych za zarządzanie spółką,
- adres lokalu spółki,
- statut z numerem handlowym przyznanym przez Trybunał Handlowy,
- zaświadczenie o zameldowaniu przez gminę.

Jak w przypadku działalności indywidualnych, „okienko pracowników” dokonuje rejestracji spółki w instytucji ubezpieczeń społecznych.

### **Podatki**

Dochody z firm jednoosobowych oraz ze spółek cywilnych są rozliczane jako podatek od osób fizycznych. W Belgii jest to podatek progresywny zależny od wysokości dochodów. Informacje o stawkach i progach podatkowych znajdziemy w poprzednim rozdziale publikacji. Stawka podatku od spółek wynosi 33%, jednak firmy, których dochody podlegające opodatkowaniu nie przekroczyły 322 500 euro są objęte korzystniejszą stawką. W przypadku dochodów do 25 000 euro to 24,25%, dla dochodów w granicach 25 000,01 - 90 000 euro 31% oraz 34,50% dla dochodów 90 000,01 do 322 500 euro.

## **DANIA<sup>16</sup>**

### ***Jak założyć firmę?***

Duńska administracja maksymalnie uprościła formalności związane z zakładaniem firm. Decydując się na założenie firmy, naszym obowiązkiem będzie zgłoszenie się do Duńskiej Agencji Handlu i Przedsiębiorstw *Erhvervsstyrelsen* (<http://www.eogs.dk>), która zajmuje się obowiązkową rejestracją wszystkich podmiotów gospodarczych funkcjonujących na terenie Danii, niezależnie od ich formy prawnej. Agencja nadaje firmom numer Centralnego Rejestru Firm/CVR <http://www.cvr.dk> i dopełnia pozostałych formalności.

Przy rejestracji samozatrudnienia będzie wymagane posiadanie numeru identyfikacji podatkowej CPR oraz wskazanie miejsca siedziby firmy. W pierwszej kolejności należy postarać się o certyfikat pobytowy obywatela UE/EOG w duńskich Urzędach Regionalnych ([www.statsforvaltning.dk](http://www.statsforvaltning.dk)). Posiadając certyfikat pobytowy, numer CPR uzyskamy w Urzędzie Gminy właściwym dla miejsca zamieszkania. Wraz z uzyskaniem numeru CPR, dana osoba zostaje objęta duńskim ubezpieczeniem zdrowotnym oraz może podjąć działania zmierzające do zarejestrowania działalności gospodarczej, poprzez wypełnienie i przesłanie do Agencji Handlu i Przedsiębiorstw formularza rejestracyjnego. Ważne, aby zarejestrować firmę najpóźniej 8 dni przed rozpoczęciem działalności.

W przypadku spółek kapitałowych potrzebne będzie spełnienie dodatkowych formalności. Zakładając spółkę z o.o. (*Anpartsselskab – ApS*) wymagane jest:

- sporządzenie umowy założycielskiej,
- sporządzenie umowy spółki,
- wpłata kapitału założycielskiego (minimalny kapitał zakładowy w Danii to 80 000 DKK, może to być wkład pieniężny albo aport),

Rejestracja ApS w *Erhvervsstyrelsen* musi nastąpić do 8 tygodni od podpisania umowy założycielskiej. Dodatkowo spółka z o. o. musi być zarejestrowana w SKAT (Urzędzie Skarbowym) jako płatnik VAT.

### **Podatki**

W Danii w deklaracje podatkowe VAT i dochodowe składane są raz na kwartał lub co pół roku. Przedsiębiorstwa funkcjonujące na zasadzie samozatrudnienia nie mają obowiązku zatrudniania księgowych do prowadzenia ksiąg rachunkowych. W przypadku spółek cywilnych lub samo zatrudnionych, podatek dochodowy jest rozliczany jak w przypadku osób fizycznych i zasady jego rozliczania zostały omówione w poprzednim rozdziale.

<sup>16</sup> Opracowano na podstawie informacji pochodzących ze strony Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Kopenhadze.

W przypadku spółek z o.o. mamy do czynienia z osobą prawną. W Danii stawka podatku dla osób prawnych wynosi 25%. Podstawę naliczenia podatku stanowi całkowity dochód firmy wraz z dochodem z kapitału.

## FRANCJA<sup>17</sup>

### *Jak założyć firmę?*

Decydując się na założenie firmy, na samym początku musimy zdefiniować rodzaj działalności, którą chcemy podjąć. We Francji są cztery rodzaje działalności:

- rzemieślnicza – czyli niezależna działalność produkcyjna, przetwórcza, wykonywanie napraw, świadczenie usług przy ewentualnym wykorzystaniu członków swojej rodziny i zatrudnieniu nie więcej niż 10 osób,
- przemysłowa – czyli niezależna działalność produkcyjna, przetwórcza, wykonywanie napraw, świadczenie usług przy zatrudnieniu powyżej 10 osób,
- handlowa – czyli zajmująca się nabywaniem dóbr celem ich odsprzedaży,
- wolne zawody reglamentowane i niereglamentowane – czyli wolna działalność o charakterze intelektualnym.

Firmy muszą być zarejestrowane w Rejestrze Handlowym i Spółek. Osoby prowadzące działalność indywidualną są zwolnione z obowiązku zarejestrowania się w Rejestrze Handlowym i Spółek lub w Ewidencji Zawodów (*Répertoire des Métiers*), jeżeli ich roczny obrót nie przekracza 80 000 euro netto dla sprzedaży towarów lub 32 000 euro netto dla świadczenia usług. Zgłoszenia i wszelkie formalności rejestracyjne dokonywane są poprzez Centrum Formalności Przedsiębiorstw (CFE – *Centre de Formalités des Entreprises*). Można zrobić to on-line na stronie <http://www.lautoentrepreneur.fr>, wydrukować formularz i wysłać pocztą lub osobiście udać się do CFE odpowiedniego dla miejsca zamieszkania. W przypadku działalności rzemieślniczej CFE działają przy Izbach Rzemieślniczych, w przypadku działalności przemysłowej oraz handlowej przy Izbach Przemysłowo-Handlowych, a w przypadku wolnych zawodów przy URSSAF (odpowiednik polskiego ZUS). Kilka dni po rejestracji, urząd statystyczny (INSEE) przysyła nam numer SIRET zawierający w sobie numer SIREN identyfikujący przedsiębiorstwo oraz NIC identyfikujący lokalizację przedsiębiorstwa. Dodatkowo INSEE określa kod APE identyfikujący główny profil działalności przedsiębiorstwa.

Przy zakładaniu firmy będzie potrzebny dowód tożsamości, adres we Francji, e-mail, telefon, oświadczenie o niekaralności, a w niektórych przypadkach udokumentowany staż pracy lub odpowiedni dyplom (jak ma to miejsce np. w branży budowlanej). Przedsiębiorca rzemieślnik, handlowiec i przemysłowiec zobowiązany jest do opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Ich wysokość będzie zależna od osiągniętych dochodów.

Chcąc założyć spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (*SARL*) niezbędne będzie sporządzenie umowy spółki na piśmie. Nie jest jednak wymagana forma notarialna (choć w rzadkich przypadkach może tak być, np. kiedy wnosimy nieruchomość jako aport). Również nie ma potrzeby tłumaczeń przysięgłych dokumentów. Wzory umowy można otrzymać nieodpłatnie w Centrum Formalności Przedsiębiorstw. Umowa powinna zawierać nazwę firmy, adres siedziby spółki, okres, na jaki zostaje zawiązana spółka (maksymalnie 99 lat), przedmiot działalności, dane wspólników, wysokość kapitału zakładowego.

Przy zakładaniu spółki potrzebne będą zaświadczenia o niekaralności osób zakładających spółkę. Koniecznym będzie również opublikowanie ogłoszenia o założeniu spółki w wybranej prasie posiadającej uprawnienia do publikacji ogłoszeń prawnych.

Wysokość kapitału zakładowego określa umowa spółki i minimalnie musi być to 1 euro. Należy przy tym pamiętać, że jest to zapis mający ułatwiać zakładanie spółek z o.o. i założona tak firma wymagałaby ciągłego dofinansowania przez właścicieli. W momencie rejestracji spółki konieczne jest pokrycie 20% wkładów pieniężnych. Pozostała kwota musi zostać wniesiona do spółki w okresie 5 lat. Wkład niepieniężny musi zostać pokryty w 100% w momencie rejestracji spółki.

<sup>17</sup> Opracowano na podstawie informacji pochodzących ze strony Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Paryżu.

## Podatki

W przypadku osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz spółek osobowych, podatki liczone są tak, jak w przypadku podatków dla osób fizycznych (stawki opodatkowania dostępne są we wcześniejszym rozdziale publikacji). Przedsiębiorcą jest zobligowany do wypełniania deklaracji o dochodach za poszczególne okresy rozliczeniowe. We Francji podstawowa stawka podatku od osób prawnych wynosi 33,33% podstawy opodatkowania. Jednak mniejsze spółki, w których co najmniej 75% kapitału bezpośrednio lub pośrednio posiadają osoby fizyczne, i które osiągają rocznie obroty poniżej 7 630 000 euro, płacą podatek według obniżonej stawki w wysokości 15% do dochodów w wysokości 38 120 euro, a powyżej, według stawki podstawowej.

## HOLANDIA<sup>18</sup>

### Jak założyć firmę?

W Holandii należy zarejestrować każdą działalność gospodarczą zgłaszając ją do rejestru handlowego (*Handelsregister*) w regionalnej Izbie Przemysłowo-Handlowej (*Kamer van Koophandel* KvK <http://www.kvk.nl>). Rejestracji należy dokonać maksymalnie tydzień przed lub tydzień po rozpoczęciu działalności gospodarczej. Przy zgłoszeniu otrzymuje się numer wpisu do rejestru tzw. *KvK-nummer* (odpowiednik numeru REGON) oraz dokonywana jest rejestracja w Urzędzie Podatkowym. Osoby zakładające działalność jednoosobową otrzymują przy wpisie od razu tzw. *BTW-nummer* (odpowiednik polskiego numer VAT), natomiast spółki w celach podatkowych wypełniają przy wpisie formularz o przyznaniu numeru BTW, który przesyłany jest przez KvK do urzędu skarbowego.

W przypadku rejestracji firmy jednoosobowej (*eenmanszaak*), właściciel dokonuje rejestracji osobiście w najbliższej siedzibie KvK. Potrzebne będą:

- ważny dokument tożsamości,
- wyciąg z rejestru mieszkańców – jest on do pobrania w urzędzie gminy. Jeśli nie posiadamy meldunku w Holandii, możemy przedstawić wydruk z gminy z adresem zamieszkania w Polsce, jednak nie starszy niż 2 miesiące,
- oryginał umowy najmu lokalu na siedzibę firmy.

Przy rejestracji wymagane są oryginały dokumentów lub ich uwierzytelnione tłumaczenia na język niderlandzki, wykonane przez tłumacza mającego swoją siedzibę w Holandii. Spółkę cywilną rejestrujemy w taki sam sposób, ale na innym formularzu.

W przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, konieczne należy podać formę prawną przedsiębiorstwa, opis działalności, dane właścicieli i zarządu, wysokość kapitału zakładowego oraz ilość zatrudnionych. Do wniosku należy załączyć notarialnie poświadczoną umowę spółki oraz statut. Chcąc zarejestrować spółkę z o.o. będziemy musieli posiadać zaświadczenie o braku przeszkód do prowadzenia działalności gospodarczej (*Verklaring van geen bezwaar Vgb*). Taki wniosek musi zostać złożony za pośrednictwem notariusza w Ministerstwie Sprawiedliwości.

Wszystkie formularze są dostępne na stronie Izby Przemysłowo-Handlowych <http://www.kvk.nl>. Rejestracja firmy w rejestrze podatkowym następuje automatycznie przy zgłoszeniu do KvK. Opłaty za członkostwo w KvK są zależne od formy prawnej przedsiębiorstwa oraz regionu.

## Podatki

Dochody firm jednoosobowych oraz spółek cywilnych są rozliczane jako podatek od osób fizycznych, z tym, że podatek od tych dochodów oblicza się na podstawie I progu podatkowego, czyli wg stawki 33,65%.

W przypadku spółek kapitałowych mamy do czynienia z trzema progami zależnymi od wysokości zysków. Do wysokości 25 000 euro pobierany jest podatek wg stawki 20,0%, zysk w granicach 25 000 euro – 60 000 euro jest opodatkowany wg stawki 23,5%, powyżej 60 000 euro stawka wzrasta do 25,5%. Dodatkowo w Holandii opodatkowane są zyski z patentów stawką wysokości 10%.

<sup>18</sup> Opracowano na podstawie informacji pochodzących ze strony Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Hadze.

## NIEMCY<sup>19</sup>

### *Jak założyć firmę?*

Procedura rejestracji samozatrudnienia składa się z kilku kroków. Zanim przystąpimy do zakładania firmy w Niemczech, należy założyć konto bankowe i wynająć odpowiedni lokal. Zarówno konto, jak i adres firmy będą niezbędne przy dalszych procedurach. We właściwym urzędzie do spraw cudzoziemców (*Auslanderamt*) należy złożyć wniosek o wydanie tzw. Zaświadczenia o prawie do swobodnego przemieszczania się (*Freizugigkeitsbescheinigung*). W celu złożenia wniosku o wydanie tego zaświadczenia konieczne jest przedłożenie paszportu lub dowodu osobistego, jak również złożenie na odpowiednim formularzu zgłoszenia pobytu (*Aufenthaltsanzeige*). O ile wnioskodawca jest już w posiadaniu zgłoszenia działalności gospodarczej (*Gewerbeanmeldung*), powinno ono zostać załączone do zgłoszenia pobytu. Do zgłoszenia działalności gospodarczej powinny zostać załączone następujące dokumenty:

- kopia dowodu osobistego (obustronna) lub paszportu; w przypadku legitymowania się paszportem konieczne jest przedłożenie aktualnego zaświadczenia meldunkowego,
- w przypadku rzemieślników lub osób wykonujących działalność zblizoną do rzemiosła: potwierdzenie niemieckiej izby rzemieślniczej o dokonaniu zgłoszenia działalności rzemieślniczej,
- w przypadku działalności wymagającej dodatkowych zezwoleń: kopia odpowiedniego zezwolenia lub koncesji odpowiedniego urzędu.

Rejestracja działalności gospodarczej może zostać dokonana drogą pocztową, jak i osobiście w danym urzędzie ds. gospodarczych (*Gewerbeamt*). Po dokonaniu rejestracji urząd ds. gospodarczych automatycznie informuje właściwy urząd skarbowy (*Finanzamt*) o zgłoszeniu takiej działalności. Następnie urząd skarbowy przesyła prowadzaczemu działalność gospodarczą na wskazany adres kwestionariusz do rejestracji działalności w urzędzie skarbowym. Na podstawie powyższych informacji urząd skarbowy przydziela numer płatnika podatku dochodowego (*Einkommensteuernummer*) i ewentualnie numer płatnika podatku obrotowego (*Umsatzsteuernummer*).

W przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (*GmbH*) przed przystąpieniem do rejestracji w Urzędzie ds. gospodarki, należy spełnić dodatkowe formalności. Pierwsza z nich to podpisanie umowy przed notariuszem. Taka umowa musi zawierać informacje o:

- miejscu siedziby spółki,
- nazwie spółki,
- przedmiocie działalności,
- wysokości kapitału zakładowego i wysokości wkładów wspólników,
- sprawowanym zarządzie i zakresie jego uprawnień do reprezentowania spółki.

Minimalny kapitał zakładowy spółki GmbH wynosi 25 000 euro. Wniosek o rejestrację spółki można wnieść dopiero po wpłaceniu co najmniej 12 500 euro. Pozostałą część wkładu należy wnieść w momencie podjęcia przez wspólników stosownej uchwały. Dopuszczalne jest również wniesienie wkładów rzeczowych (aport). Poza sporządzeniem umowy notarialnej, przed zgłoszeniem działalności w Urzędzie ds. gospodarki należy dokonać wpisu do rejestru handlowego (*Handelsregister*). Dokonuje tego zarząd spółki w odpowiednim dla siedziby spółki sądzie rejonowym (*Amstgericht*). Do zgłoszenia należy dołączyć ww. umowę notarialną oraz listę wszystkich wspólników. Pismo musi zostać podpisane przez zarząd, a podpisy uwierzytelnione przez notariusza. Opłata rejestracyjna wynosi w przypadku osób fizycznych 26 euro i 31 euro w przypadku osób prawnych. W Niemczech istnieje obowiązek członkostwa w izbie przemysłowo-handlowej lub, w przypadku działalności rzemieślniczej, w izbie rzemieślniczej (*Handwerkskammer*).

<sup>19</sup> Opracowano na podstawie informacji pochodzących ze strony Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Berlinie.

## Podatki

Dla osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz spółek osobowych podatki liczone są tak, jak w przypadku podatków dla osób fizycznych (stawki opodatkowania dostępne są we wcześniejszym rozdziale publikacji). Są one płacone od wyniku finansowego określonego na podstawie księgi rachunkowej lub książki przychodów i rozchodów. Do prowadzenia pełnej księgowości zobowiązane są podmioty gospodarcze przekraczające obrót powyżej 500 000 euro rocznie lub osiągające dochód powyżej 50 000 euro rocznie.

W przypadku spółek kapitałowych opodatkowaniu podlegają wszelkie dochody spółki. Dochody spółek kapitałowych są w Niemczech obłożone 15% podatkiem.

## NORWEGIA<sup>20</sup>

### Jak założyć firmę?

Rozpoczynając działalność gospodarczą w Norwegii niezależnie od formy, musimy zarejestrować ją w Centralnym Rejestrze Koordynacyjnym dla Podmiotów Prawnych (*Enhetsregister*). W celu rejestracji należy wypełnić część I Zintegrowanego Wniosku Rejestracyjnego (*Samordnet registermelding*) oraz załączyć wymagane dokumenty.

Wniosek należy przesłać na adres:

Bronnoysundregistrene  
Enhetsregisteret, 8910 Bronnoysund

W wyniku rejestracji otrzymamy 9-cio cyfrowy numer organizacyjny, który musi być używany we wszystkich dokumentach firmowych oraz w kontaktach z władzami. Bez numeru nie będzie można otworzyć konta firmowego, ani zatrudniać pracowników. Z tego samego Zintegrowanego Wniosku Rejestracyjnego możemy korzystać przy dalszych obowiązkowych rejestracjach. Wszystkie przedsiębiorstwa działające w Norwegii muszą się zgłosić do Rejestru Przedsiębiorstw (*Foretaksregisteret*). Rejestracja kosztuje 6000 NOK w formie papierowej i 5000 w formie elektronicznej. Jedynym wyjątkiem są firmy jednoosobowe, zatrudniające mniej niż 5 pracowników lub nie zajmujące się odsprzedażą towarów. Konieczna będzie rejestracja w Rejestrze Pracodawców i Pracobiorców *NAV* (*AA Registeret*) oraz w lokalnym urzędzie podatkowym (<http://www.skatteetaten.no>). Do Rejestru Podatników VAT (*Merverdiavgiftsmanntallet*) należy wpisać się, gdy obrót w ciągu ostatnich 12 miesięcy przekroczy 50 000 NOK.

Osoba indywidualna może założyć działalność na własny rachunek (*selvstendig naringsdrivende firma*). Nie trzeba być rezydentem Norwegii. Warunkiem koniecznym jest jednak posiadanie przez firmę norweskiego adresu. Osoby samozatrudnione obejmuje obowiązek uzyskania zezwolenia na pobyt w Norwegii. *Selvstendig naringsdrivende firma* ma obowiązek rejestracji w centralnym rejestrze przedsiębiorstw Bronnoysund, w przypadku gdy zatrudnia więcej niż 5 pracowników na głównych stanowiskach (tzn. pracujących ponad 20 godz. tygodniowo) lub prowadzi handel towarami kupowanymi w celu dalszej ich sprzedaży. Przedsiębiorstwo, które nie ma obowiązku rejestrowania się w rejestrze przedsiębiorstw, ma prawo do rejestracji w nim na własny wniosek, po uiszczeniu opłaty.

W przypadku spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (*Alksjeselskap – AS*), konieczne będzie zgłoszenie działalności do Rejestru Spółek z o.o Norweskiego Dyrektoriatu ds. Podatków.

W uchwale założycielskiej muszą być zawarte informacje o:

- nazwie firmy,
- nazwie regionu siedziby firmy,
- zakresie działalności,
- kapitale zakładowy (minimalna kwota to 30 000 NOK),
- członkach zarządu.

Spółka AS musi zostać zarejestrowana najpóźniej 3 miesiące od zebrania założycielskiego.

<sup>20</sup> Opracowano na podstawie informacji pochodzących ze strony Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Oslo.

## Podatki

W Norwegii istnieje podatek liniowy wysokości 28%. Dotyczy to zarówno osób fizycznych, jak i prawnych (czyli np. zysków spółek kapitałowych). Osoby samozatrudnione muszą dodatkowo odprowadzić składkę na ubezpieczenie wysokości 11%.

## SZWECJA<sup>21</sup>

### Jak założyć firmę?

Do zarejestrowania jednoosobowej działalności gospodarczej (*Enskild näringsidkare*) niezbędne będzie uzyskanie numeru statystycznego oraz numeru VAT. W tym celu do Urzędu Skarbowego w Malmo należy przesłać:

- wniosek podatkowy dla przedsiębiorców zagranicznych (formularz SKV 4632),
- poświadczoną kopię paszportu,
- zaświadczenia z urzędu podatkowego i ZUS o niezaleganiu w płatnościach.

Dokumenty polskojęzyczne muszą być przetłumaczone przez tłumacza przysięgłego. Dokumenty przesyłamy na adres:

Skatteverket  
Utlandsenheten  
SE – 205 31 Malmo,  
Sverige.

Prowadzenie działalności gospodarczej w Szwecji na zasadzie samozatrudnienia wymaga uzyskania pozwolenia na pobyt. Dla uzyskania pozwolenia należy złożyć w Urzędzie ds. Migracji (*Migrationsverket*) certyfikat rejestracji przedsiębiorstwa i ewentualnie inne dokumenty potwierdzające prowadzenie własnego biznesu. Pozwolenie wydawane jest na ogół na okres pięciu lat.

W przypadku, gdy ma być chroniona nazwa firmy konieczne jest zarejestrowanie jej również w Szwedzkim Urzędzie Rejestracji Przedsiębiorstw (*Bolagsverket*), koszt rejestracji to 1000 SEK.

Podobnie sprawa ma się ze spółkami cywilnymi. Różnica polega na tym, że taka spółka nie jest rejestrowana w *Bolagsverket*, zarejestrować natomiast muszą się osoby fizyczne ją tworzące.

Chcąc założyć spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (*Aktiebolag*), będziemy musieli dopełnić dodatkowych formalności. Musimy zacząć od sporządzenia aktu założycielskiego spółki oraz sporządzenia projektu statutu spółki. Dokumenty te powinny zawierać proponowane szczegóły oraz harmonogram tworzenia spółki. Wśród nich: proponowana cena poszczególnych udziałów, szczególne prawa i przywileje nadane jakiegokolwiek osobie, czas zwołania posiedzenia założycielskiego, nazwa firmy, adres siedziby firmy, działalność jaką spółka będzie wykonywać, dane członków zarządu oraz biegłego księgowego. Do ostatecznej rejestracji w *Bolagsverket* (trzeba to zrobić do 6 miesięcy od podpisania aktu założycielskiego) należy dołączyć:

- akt założycielski i statut spółki,
- zaświadczenie o zdeponowaniu kapitału początkowego (w Szwecji minimalny kapitał to 100 000 SEK),
- listę subskrybentów, o ile subskrypcja udziałów nie jest zawarta w akcie założycielskim.

Formularz rejestracyjny oraz wymagane wyżej wymienione dokumenty należy wysłać do *Bolagsverket*. Jednocześnie należy uiścić opłatę rejestracyjną w wysokości 2000 SEK. Podanie musi zawierać potwierdzone wzory podpisów wszystkich członków zarządu, zastępców członków zarządu, dyrektora i zastępcy dyrektora (jeśli dotyczy) oraz jeszcze jednej osoby uprawnionej do składania podpisów w imieniu spółki. Należy wyznaczyć zaprzysiężonego rewidenta na stanowisko księgowego spółki i musi on złożyć swój podpis na podaniu, potwierdzając przyjęcie nominacji.

Adres *Bolagsverket*:

Bolagsverket  
851 81 Sundsvall,  
Sverige.

<sup>21</sup> Opracowano na podstawie informacji pochodzących ze strony Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Sztokholmie.

## Podatki

W przypadku spółek osobowych oraz samozatrudnienia podatek dochodowy jest pobierany tak, jak w przypadku osób fizycznych. Stawki oraz sposób obliczania podatków dla osób fizycznych zostały opisane w poprzednim rozdziale.

W przypadku spółek z o.o. mamy do czynienia z osobami prawnym. Podatek dochodowy dla osób prawnych wynosi 28%. Należy pamiętać, że w Szwecji spółka z o.o. musi wyznaczyć zaprzysiężonego rewidenta na księgowego spółki.

## WIELKA BRYTANIA<sup>22</sup>

### Jak założyć firmę?

Chcąc założyć firmę w Wielkiej Brytanii jako jednoosobowy podmiot gospodarczy (*sole trader*), wspólnik w spółce zwykłej (*partner in a partnership*) lub wspólnik w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (*member of LLP*), musimy zarejestrować się w Urzędzie Podatkowym (*HM Revenue & Customs – HMRC*).

Przed rejestracją samozatrudnienia należy uzyskać numer ubezpieczenia społecznego *National Insurance Number*. W celu uzyskania numeru należy zgłosić się na rozmowę do lokalnego oddziału Ministerstwa Pracy i Emerytur - *Department for Work and Pensions*. Takimi oddziałami są *Social Security Office* lub *JobCentrePlus*. Samozatrudnienie należy zarejestrować w *HMRC*.

Rejestracji samozatrudnienia należy dokonać niezwłocznie po rozpoczęciu działalności. Niedopełnienie tej formalności może kosztować 100 GBP kary. Rejestracji można dokonać:

- listownie – przesyłając formularz CWF1 do HMRC na adres:  
National Insurance Contributions Office  
Self Employed Service, Application Processing Centre  
Longbenton, Newcastle upon Tyne NE98 1ZZ,
- telefonicznie – dzwoniąc pod numer 08459 154515,
- internetowo – na stronie HMRC: <http://www.hmrc.gov.uk>.

W przypadku spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (*limited liability partnership*) procedura rejestracji jest trochę bardziej skomplikowana. Poza zarejestrowaniem w HMRC, należy dokonać rejestracji w *Companies House* (<http://www.companieshouse.gov.uk/>). Można jej dokonać drogą elektroniczną, jednak ta forma wymaga posiadania odpowiedniego oprogramowania, więc przeważnie wiąże się ze skorzystaniem z usług pośrednika. Drugą możliwością jest rejestracja w formie papierowej poprzez wysłanie formularza LL IN01 do odpowiedniego oddziału *Companies House* (w zależności od adresu siedziby spółki). Opłata za rejestrację drogą elektroniczną wynosi 14 GBP (lub 30 GBP za rejestrację w tym samym dniu). Do tej kwoty należy doliczyć opłatę pośrednika, jeżeli korzystamy z jego usług. W przypadku rejestracji drogą listowną opłata wynosi 40 GBP. Jeśli zależy nam na błyskawicznym rozpatrzeniu wniosku, na kopercie należy wyraźnie napisać *Same-Day Incorporation*, musimy jednak liczyć się z dużo większym wydatkiem, bo opłata wzrasta do 100 GBP. Po wysłaniu dokumentów rejestracyjnych do *Companies House* zostaną one sprawdzone pod względem formalnym. W przypadku spełnienia wszystkich wymogów, *Companies House* wyda certyfikat rejestracji (*certificate of incorporation*) oraz włączy informacje o spółce do zasobów publicznych. Certyfikat zawiera następujące informacje: nazwę spółki oraz numer rejestracji, datę rejestracji, region rejestracji spółki. Certyfikat musi być podpisany przez urzędnika dokonującego rejestracji lub opatrzony urzędową pieczęcią. Spółka LLP jest zobowiązana do prowadzenia biura spółki.

Dodatkowo, wykonawcy w branży budowlanej muszą zarejestrować swoją działalność w *Construction Industry Scheme* (<http://www.hmrc.gov.uk/cis/>). Firma zostaje płatnikiem VAT, jeśli jej obrót przez ostatnich 12 miesięcy przekracza 70 000 GBP.

<sup>22</sup> Opracowano na podstawie informacji pochodzących ze strony Wydziału Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Londynie.



## Podatki

Osoby samozatrudnione są objęte podatkiem dochodowym od osób fizycznych oraz są zobowiązane do odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne. Rozliczenie podatku oraz odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne jest obowiązkiem osoby samozatrudnionej. Dlatego też zobowiązana jest ona do prowadzenia odpowiedniej dokumentacji finansowej. Stawki podatków od osób fizycznych znajdziemy w poprzednim rozdziale publikacji.

W przypadku podatników będących osobą prawną (jak np. spółki LLP), płacone podatki będą zależały od kwoty zysków. Jeśli nie przekraczają one 300 000 GBP skorzystamy ze stawki 20% (*small profit rate*), jeśli przekraczają one 1 500 000 stawka podatku będzie wynosiła 24%. Jeśli zysk mieści się w granicach 300 000 – 1 500 000, firma może mieć prawo do ulgi (*marginal relief*), stawka procentowa podatku będzie wahać się między 20 a 24%.

## IV. PRAWA SOCJALNE W PAŃSTWACH UNII EUROPEJSKIEJ I EUROPEJSKIM OBSZARZE GOSPODARCZYM

### 1. Zasada koordynacji systemu zabezpieczeń

Skoro możemy korzystać ze swobody przepływu pracowników nasuwa się pytanie, czy jeśli pracujemy w innym kraju i tam płacimy podatki i składki na ubezpieczenia społeczne tak, jak jego obywatele, to czy nie powinniśmy być tak samo traktowani, jeśli chodzi o świadczenia socjalne? Tak właśnie jest. Aby nie dopuścić do utraty świadczeń nabytych w różnych państwach, w Unii Europejskiej obowiązuje system koordynacji zabezpieczenia społecznego. Musimy być traktowani tak samo, jak obywatele kraju, w którym przebywamy, co również oznacza, że musimy spełnić takie same warunki, jak jego obywatele w celu nabycia uprawnień, takich jak np. zasiłek rodzinny czy emerytura. W pojęcie koordynacji systemu zabezpieczeń wpisuje się kilka zasad:

- Zasada równego traktowania – wiąże się ona z niedyskryminacją ze względu na przynależność narodową i oznacza nic innego jak to, że musimy być traktowani tak samo jak obywatele kraju, w którym ubiegamy się o świadczenia objęte koordynacją.
- Zasada sumowania okresów ubezpieczenia – sumowaniu podlegają okresy ubezpieczenia, zatrudnienia lub zamieszkania w państwach członkowskich, od upływu których zależy nabycie, zachowanie, lub przywrócenie świadczenia. Zasada ta ma istotne znaczenie przy ustalaniu prawa do świadczeń z tytułu renty, czy też emerytury. Można pracować w kilku państwach i płacić w każdym z nich składki na ubezpieczenie społeczne. Prawo unijne gwarantuje w tym wypadku, przy ustalaniu prawa do świadczeń emerytalno-rentowych, możliwość zsumowania wszystkich okresów ubezpieczenia, jakie płacono się w państwach członkowskich.
- Zasada stosowania ustawodawstwa jednego państwa – ubezpieczony podlega ustawodawstwu jednego państwa i to zazwyczaj tego, w którym wykonuje pracę. Jeżeli na przykład Polak będzie pracował we Francji, to tam będzie płacił składki na ubezpieczenie społeczne.
- Zasada zachowania praw nabytych i przekazywania świadczeń – mówi o tym, że jeżeli prawo do świadczeń emerytalnych lub rentowych zostało nabyte zgodnie z prawem któregośkolwiek państwa członkowskiego, to nie można osoby uprawnionej pozbawić go, ani też zmniejszyć wysokości świadczenia tylko dlatego, że nie mieszka ona obecnie w tym państwie. Mamy więc do czynienia z przykładową sytuacją: nabyłeś prawo do emerytury we Francji. Po przyjeździe do Polski nadal otrzymujesz to świadczenie w wysokości odpowiadającej wysokości emerytury wypłacanej we Francji.

Regulacjami dotyczącymi koordynacji systemu zabezpieczenia społecznego objęta jest każda osoba, która jest zatrudniona lub wykonuje pracę na własny rachunek, jest osobą bezrobotną, studentem albo emerytem lub rencistą, jak też członkowie rodzin tych osób. Koordynacją objęte są następujące świadczenia:

- w razie choroby i macierzyństwa,
- w razie inwalidztwa,
- w razie starości,
- w razie śmierci żywiciela,
- w razie wypadku przy pracy i choroby zawodowej,

- na wypadek bezrobocia,
- zasiłki rodzinne,
- zasiłki pogrzebowe.

## 2. Przykładowe świadczenia socjalne w wybranych państwach Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego

Poniższy rozdział zawiera podstawowe informacje dotyczące świadczeń socjalnych w wybranych państwach UE i EOG. Bardziej szczegółowe informacje na temat wszystkich państw można znaleźć w broszurach opracowanych przez Komisję Europejską, dostępnych stronie:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=pl>. Najbardziej aktualne dane dotyczące rodzajów i wysokości świadczeń socjalnych w poszczególnych krajach znajdziemy w tabelach MISSOC dostępnych na stronie:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/missoc/db/public/compareTables.do?year=20120101&lang=en](http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?year=20120101&lang=en).

### **BELGIA**<sup>23</sup>

#### **Emerytura**

Prawo do przejścia na emeryturę nabywa się już w wieku 60 lat (wcześniejsza emerytura), o ile wcześniej pracowało się przez 35 lat. Ustawowy wiek emerytalny, zarówno dla kobiet i mężczyzn wynosi 65 lat. W ramach świadczeń emerytalnych otrzymuje się emeryturę, dodatek urlopowy i uzupełniający dodatek urlopowy. Wysokość emerytury jest zależna od stażu pracy oraz wysokości otrzymywanej pensji. Emerytura wynosi maksymalnie 60% wynagrodzenia ze wszystkich lat pracy (75%, jeśli na utrzymaniu emeryta jest współmałżonek). Gwarantowana minimalna emerytura wynosi 15 676,44 euro (na gospodarstwo domowe) lub 12 545,10 euro (osoba samotna) rocznie. Stawka ta dotyczy pełnej kariery zawodowej.

#### **Choroba i macierzyństwo**

Do świadczeń z tytułu choroby mamy prawo, jeśli:

- jesteśmy zarejestrowani w kasie chorych i mamy potwierdzone wpłaty minimalnej wysokości składek,
- przepracowaliśmy 120 dni w ciągu ostatnich 6 miesięcy poprzedzających chorobę,
- jesteśmy niezdolni do pracy i fakt ten został potwierdzony.

W pierwszym okresie świadczenia wypłacane są przez pracodawcę i wynoszą one 100% zarobków przez jeden miesiąc w przypadku pracowników umysłowych lub 100% zarobków przez siedem dni, a później przez kolejne siedem 60% w przypadku pracowników fizycznych. W późniejszym okresie świadczenia wypłacane są z ubezpieczenia i wynoszą one 60% kwoty zarobków.

Osoby, które nie mogą pracować z powodu choroby, muszą dostarczyć lekarzowi orzecznikowi w swojej kasie chorych zaświadczenie wystawione przez leczącego je lekarza rodzinnego. Należy to uczynić to w ciągu 2 dni od momentu stwierdzenia niezdolności do pracy. Jeżeli zaświadczenie zostanie wysłane później, zasiłek będzie przysługiwał dopiero od tego momentu. Lekarz orzecznik właściwy dla kasy chorych osoby zatrudnionej ocenia czas trwania choroby. W każdej chwili osoba może zostać wezwana na badanie kontrolne.

Kobiety w ciąży mogą korzystać z urlopu macierzyńskiego w wymiarze 15 tygodni (17 w wypadku ciąży mnogiej). Do pobierania świadczeń rzeczowych uprawnione są osoby, które wpłaciły minimalną kwotę składek (w bieżącym lub poprzednim roku). Minimalna kwota wyniosła w 2010 r. 4 162,47 euro (do 21. roku życia) i 5 549,96 euro (powyżej 21 roku życia). Obowiązuje również okres oczekiwania – sześć miesięcy ze 120 dniami faktycznej pracy lub zbliżonych okresów. Świadczenia z tytułu macierzyństwa wynoszą 82% poprzedniego wynagrodzenia przez pierwsze 30 dni oraz 75% od 31 dnia.

<sup>23</sup> Opracowano na podstawie broszury Komisji Europejskiej „Twoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w Belgii”.

## **Świadczenia rodzinne**

Świadczenia na dzieci są wypłacane każdej zatrudnionej osobie, o statusie bezrobotnego, inwalidy lub emeryta czy rencisty. Świadczenia są wypłacane na dzieci do 31 sierpnia w roku, w którym kończą 18 rok życia. Po tej dacie dalsze świadczenia są możliwe, jeżeli dzieci:

- posiadają zatwierdzoną umowę na praktykę zawodową (do 25 lat),
- cierpią na chorobę, której konsekwencją jest niepełnosprawność fizyczna lub psychiczna (do 21 lat),
- są studentami, stażystami, absolwentami piszącymi pracę dyplomową (do 25 lat),
- są bezrobotne po skończeniu nauki lub odbyciu praktyki (do 25 lat – jednak tylko przez 180 lub 270 dni od momentu zakończenia nauki lub praktyki).

Prawo do podstawowych świadczeń rodzinnych przyznaje się na każdy kwartał kalendarzowy w oparciu o ocenę sytuacji otrzymującego w trakcie „miesiąca bazowego”. Miesiąc bazowy to drugi miesiąc poprzedniego kwartału w przypadku osób, które miały już prawo do świadczeń rodzinnych, a pierwszy miesiąc od przyznania prawa do świadczeń dla osób, które nabyły to prawo po raz pierwszy. Wysokość świadczenia można obliczyć korzystając z kalkulatora dostępnego na stronach Urzędu do Spraw Świadczeń rodzinnych: <http://www.onafis.fgov.be/Fr/compute.php>.

## **Zasiłki dla bezrobotnych**

Aby nabyć prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia należy:

- przepracować od 312 do 624 dni w okresie od 18 do 36 miesięcy (długość ta zależy od wieku). Zazwyczaj zalicza się okresy pracy w innych państwach członkowskich, jednak utrata pracy musi nastąpić w Belgii,
- utracić pracę z przyczyn od siebie niezależnych oraz nie otrzymać z tego tytułu odszkodowania,
- zarejestrować się w urzędzie pracy,
- aktywnie poszukiwać pracy,
- być zdolnym do podjęcia pracy,
- stale i rzeczywiście zamieszkiwać w Belgii.

Dzienna stawka świadczenia dla bezrobotnych jest uzależniona od średniego dziennego wynagrodzenia, sytuacji rodzinnej oraz czasu pozostawania bez pracy.

Jeśli bezrobotny posiada rodzinę na utrzymaniu i jest jej jedynym żywicielem, ma prawo do 60% utraconego wynagrodzenia, z zastrzeżeniem wysokości maksymalnej 53,64 euro i minimalnej 40,32 euro. Osoba bezrobotna, która nie posiada nikogo na swoim utrzymaniu, ma prawo do 60% utraconego wynagrodzenia w ciągu pierwszego roku bezrobocia (z zastrzeżeniem wysokości maksymalnej 53,64 euro i minimalnej 33,87 euro), a następnie 55% (maksymalnie 41,89 euro).

## **DANIA<sup>24</sup>**

### **Emerytura**

Prawo do emerytury nabywa się z chwilą ukończenia 65 lat (zarówno mężczyźni jak i kobiety). Aby otrzymać emeryturę ubezpieczony musi mieszkać w Dani przez co najmniej trzy lata między 15 a 65 rokiem życia. Dodatkowo, pracownicy pracujący co najmniej 9 godzin tygodniowo objęci są systemem ATP (dodatкового ubezpieczenia), ta dodatkowa emerytura jest wypłacana po osiągnięciu 65 lat. Wysokość świadczeń emerytalnych zależy od przepracowanego czasu i wysokości składki emerytalnej.

### **Choroba i macierzyństwo**

Świadczenia chorobowe przysługują pracownikom, którzy przepracowali co najmniej 8 tygodni. Przez pierwsze dwa tygodnie świadczenie wypłacane jest przez pracodawcę. Później, przez władze lokalne. Wysokość świadczenia zależna jest od otrzymywanego wcześniej wynagrodzenia, jednak jego maksymalna wysokość wynosi 3760 DKK tygodniowo. Świadczenie jest wypłacane przez okres 52 tygodni.

<sup>24</sup> Opracowano na podstawie broszury Komisji Europejskiej „Twoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w Danii”.

Świadczenia macierzyńskie dzielą się na rzeczowe oraz pieniężne. Świadczenia rzeczowe wyrażają się w prawie do darmowej opieki położniczej. Świadczenie pieniężne może być wypłacane od 4 tygodnia przed planowanym porodem i może być kontynuowane przez 46 tygodni po urodzeniu dziecka. Świadczenie w przypadku pracowników najemnych jest zależne od godzinowej stawki pracownika (jednak nie więcej niż 102 DKK na godzinę).

### **Świadczenia rodzinne**

Zasiłek na dzieci jest wypłacany na wszystkie dzieci do 18 roku życia. Jego wysokość jest zależna od wieku dziecka:

- dzieci w wieku 0-2 lat: 1 416 DKK na miesiąc,
- dzieci w wieku 3-6 lat: 1 121 DKK na miesiąc,
- dzieci w wieku 7-17 lat: 882 DKK na miesiąc.

Powszechny zasiłek rodzinny jest przyznawany na dzieci z rodzin niepełnych oraz w przypadku, kiedy obydwój rodzice korzystają z emerytury państwowej lub renty inwalidzkiej. Wynosi on 406 DKK miesięcznie.

### **Zasiłki dla bezrobotnych**

W Danii ubezpieczenie od utraty pracy jest dobrowolne. Aby w przyszłości otrzymywać świadczenia związane z utratą pracy, musimy zapisać się do kasy ubezpieczeniowej. Do świadczeń z tytułu bezrobocia będziemy uprawnieni, jeśli będziemy bez pracy, zarejestrowani w krajowym urzędzie pracy, aktywnie poszukujący pracy i dyspozycyjni. Zasadniczo świadczenia przysługują po jednym roku członkostwa w kasie i wynoszą 90% dochodu z poprzedniego miejsca zatrudnienia (nie więcej jednak niż 3 830 DKK tygodniowo).

## **FRANCJA**<sup>25</sup>

### **Emerytury i renty**

We Francji aby otrzymać pełną emeryturę, należy osiągnąć minimalny okres ubezpieczenia oraz spełnić warunek wieku. W przypadku wieku aktualnie zwiększa się on stopniowo z 60 lat, by osiągnąć 62 w 2018 roku. Jeśli warunek okresu ubezpieczenia nie jest spełniony, warunek wieku wzrasta do 65 lat (67 w 2018). Dana osoba nabywa odpowiednie uprawnienia, kiedy opłacone przez nią składki są wystarczające, aby zatwierdzić co najmniej jeden kwartał ubezpieczenia. Jeden kwartał ubezpieczenia zostaje zatwierdzony, jeżeli osoba ta uzyskała wynagrodzenie równe kwocie minimalnego wynagrodzenia za 200 godzin pracy.

Emerytura jest obliczana na podstawie trzech elementów: średniej rocznej płacy (z 25 lat, w których uzyskiwano najwyższe wynagrodzenie), wymiaru do ustalenia wysokości emerytury (od 27,5% do 50%) oraz nabytego okresu ubezpieczenia w systemie (stażu).

### **Choroba i macierzyństwo**

Każda osoba zatrudniona ma prawo do zasiłku dziennego w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby już od 4 dnia choroby. Zasiłek chorobowy wynosi 50% lub 66,66% (w przypadku beneficjentów posiadających troje lub więcej dzieci) dotychczasowych dziennych zarobków. W celu uzyskania świadczenia, należy wypełnić formularz otrzymany od lekarza i oraz wysłać jego dwie pierwsze strony do kasy chorych, a stroną trzecią do pracodawcy.

Aby być objętym świadczeniami z tytułu macierzyństwa, należy przed przewidywaną datą porodu być ubezpieczonym przez co najmniej 10 miesięcy. W ramach świadczeń zapewnia się pokrycie wszystkich kosztów związanych z ciążą oraz świadczenia pieniężne w trakcie urlopu macierzyńskiego przed i po porodzie. Matka jest uprawniona do 16 tygodni urlopu macierzyńskiego (6 przed i 10 po porodzie) i musi skorzystać co najmniej z 8 tygodni urlopu. Zasiłek dzienny równy jest średniemu wynagrodzeniu dziennemu z okresu ostatnich 3 miesięcy przed okresem urlopowym. Aby móc skorzystać ze świadczeń z tytułu macierzyństwa, należy złożyć do kasy chorych zaświadczenie o ciąży otrzymane od lekarza.

<sup>25</sup> Opracowano na podstawie broszury Komisji Europejskiej „Twoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego we Francji”.

## **Świadczenia rodzinne**

We Francji świadczenia rodzinne są wypłacane, jeśli ubezpieczony sprawuje opiekę nad co najmniej dwójką dzieci. Dodatek mieszkaniowy, świadczenie z tytułu narodzin dziecka, dodatek z tytułu rozpoczęcia roku szkolnego, dodatek z tytułu edukacji specjalnej, oraz zasiłek na utrzymanie mogą być wypłacane również opiekunowi jednego dziecka. Granica wieku wynosi 20 lat oraz 21 w przypadku dodatku mieszkaniowego i rodzinnego. Według danych z czerwca 2011 wysokość zasiłku zależy od ilości dzieci wynosiła:

- 126,41 euro przy 2 dzieci,
- 288,38 euro przy 3 dzieci,
- 450,35 euro przy 4 dzieci,
- 612,32 euro przy 5 dzieci,
- 774,29 euro przy 6 dzieci,
- 161,97 euro za każde kolejne dziecko.

O świadczenia rodzinne należy ubiegać się w kasie świadczeń rodzinnych odpowiedniej dla regionu zamieszkania.

## **Zasiłki dla bezrobotnych**

Świadczenia z tytułu bezrobocia przysługują we Francji tylko pracownikom najemnym, którzy:

- utracą pracę z przyczyn od siebie niezależnych,
- zarejestrowali się jako osoby poszukujący pracy i faktycznie i nieprzerwanie jej poszukują,
- są fizycznie zdolni do pracy,
- wykazują okres ubezpieczenia w systemie ubezpieczeń od utraty pracy, wynoszący co najmniej 28 miesięcy (36 miesięcy w przypadku osób powyżej 50. roku życia).

Na dzienny zasiłek składa się kwota zryczałtowana i kwota zmienna, która wynosi 40,4% wynagrodzenia. Zasiłek nie może być niższy niż 57,4% wynagrodzenia, ani wyższy niż 75% tego wynagrodzenia. Okres wypłacania świadczenia z tytułu bezrobocia (od 4 do 24 miesięcy bądź do 36 miesięcy, jeżeli beneficjent ukończył 50 lat) zależy od wcześniejszego okresu ubezpieczenia oraz wieku osoby poszukującej pracy.

## **HOLANDIA<sup>26</sup>**

### **Emerytura**

W Holandii emerytura przysługuje wszystkim kobietom i mężczyznom po 65 roku życia. Jest to emerytura dwa razy w roku ryczałtowana ze względu na poziom wynagrodzeń. Dodatkowo istnieje rozbudowany system uzupełniających emerytur. W wielu branżach dodatkowe ubezpieczenie emerytalne jest obowiązkowe i wynika ono z układów zbiorowych.

### **Choroba i macierzyństwo**

Zgodnie z holenderskim kodeksem cywilnym pracodawca ma obowiązek wypłacania 70% wynagrodzenia przez pierwsze dwa lata choroby. Do zasiłku chorobowego mamy prawo, jeśli stosunek pracy upłynie w pierwszym dniu choroby lub w czasie obowiązkowego wypłacania wynagrodzenia.

Pracownik posiadający prawo do zasiłków chorobowych musi zgłosić, lub sprawić by zgłoszono jak najwcześniej (najpóźniej drugiego dnia choroby) jego chorobę, gdy musi przerwać pracę lub nie może się udać do pracy z powodu choroby. Pracodawca powiadomi pracownika o zasadach zgłaszania obowiązujących w tym względzie.

Do świadczeń na rzecz matki i dziecka uprawnione są osoby ubezpieczone na podstawie ustawy o ubezpieczeniu zdrowotnym. Urlop macierzyński przyznawany jest na okres 16 tygodni. Przed porodem obowiązkowy jest urlop wynoszący od sześciu do ośmi tygodni. W czasie urlopu macierzyńskiego wypłacane jest świadczenie wysokości 100% dotychczasowego wynagrodzenia, jednak maksymalna kwota to 188,85 euro na dzień. Aby móc skorzystać ze świadczeń, należy przedstawić zaświadczenie o ciąży pracodawcy lub UWV (instytut systemów świadczeń pracowniczych) w przypadku osób samozatrudnionych.

<sup>26</sup> Opracowano na podstawie broszury Komisji Europejskiej „Twoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w Holandii”.

## **Świadczenia rodzinne**

Prawo do świadczeń rodzinnych mają osoby mieszkające lub pracujące w Holandii. Świadczenia są wypłacane dla dzieci do 16 roku życia. Powyżej tego wieku trzeba spełnić dodatkowe wymagania – takie dzieci muszą być bezrobotne lub pobierać dalej naukę. Możliwość dalszego otrzymywania świadczeń mają też osoby niepełnosprawne. Każdego pierwszego dnia kwartału roku określa się wielkość rodziny i wiek dzieci, na tej podstawie obliczana jest wielkość zasiłku. Aby otrzymać wsparcie należy zgłosić się do oddziału odpowiedniego ze względu na miejsce zamieszkania, banku ubezpieczeń społecznych (SVB).

## **Zasiłki dla bezrobotnych**

Aby mieć prawo do otrzymywania świadczeń z tytułu bezrobocia należy:

- utracić co najmniej pięć godzin pracy w tygodniu (wraz z wynagrodzeniem),
- być gotowym podjąć zatrudnienie w ramach holenderskiego rynku pracy,
- przepracować co najmniej 26 tygodni w ciągu okresu ostatnich 36 tygodni poprzedzających bezrobocie.

W ramach świadczenia otrzymuje się 75% poprzedniego wynagrodzenia przez pierwsze dwa miesiące, a następnie 70% wynagrodzenia. Maksymalny okres wypłacania świadczeń to 38 miesięcy. Aby otrzymywać świadczenie z tytułu bezrobocia, należy złożyć wniosek w UWV i zarejestrować się jako osoba bezrobotna.

## **NIEMCY<sup>27</sup>**

### **Emerytura**

W Niemczech wiek emerytalny wynosi 67 lat, jednak o wcześniejszą emeryturę mogą ubiegać się osoby, które ukończyły 63 lata i były ubezpieczone przez co najmniej 35 lat. Konieczne jest również wykazanie się 60-miesięcznym stażem opłacania składek. Opóźnienie przejścia na emeryturę po 65 roku życia powoduje jej wzrost o 0,5% za każdy miesiąc. Wysokość świadczenia jest zależna od wysokości składek zgromadzonych w okresie składkowym.

### **Choroba i macierzyństwo**

Jeśli pracowaliśmy co najmniej 4 tygodnie, świadczenie wypłacane jest w 100% przez okres 6 tygodni. Później maleje ono do wysokości 70%. Chorobę należy natychmiast zgłosić pracodawcy. Jeśli choroba trwa dłużej niż trzy dni, wymagane będzie zwolnienie lekarskie. Zasiłek chorobowy z powodu tej samej choroby nie może być wypłacany dłużej niż 78 tygodni w okresie 3 lat. Należy pamiętać, że będąc na zwolnieniu musimy poddawać się wyznaczonym badaniom lekarskim. Nieusprawiedliwiona nieobecność może skutkować utratą świadczeń. Na chorobę dzieci do 12 roku życia przysługuje 10 dni urlopu chorobowego.

Kobiety objęte ustawowym ubezpieczeniem zdrowotnym, otrzymują świadczenie z tytułu ciąży w wysokości 13 euro za dzień kalendarzowy w trakcie urlopu macierzyńskiego i w połogu. Rzeczowe świadczenia z tytułu macierzyństwa obejmują:

- opiekę lekarską i opiekę położną w okresie ciąży i po porodzie,
- opiekę położną w czasie porodu,
- leki, środki opatrunkowe i produkty lecznicze,
- koszty związane z porodem odbywającym się w szpitalu,
- pomoc pielęgniarską w domu,
- pomoc w gospodarstwie domowym.

Świadczenia z tytułu macierzyństwa wypłacane są przez 6 tygodni przed porodem i przez 8 tygodni po porodzie. Kobieta w ciąży powinna otrzymać tzw. *Mutterschaftpass* zawierający informacje o badaniach lekarskich, do których jest uprawniona.

<sup>27</sup> Opracowano na podstawie broszury Komisji Europejskiej „Twoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w Niemczech”.

## **Świadczenia rodzinne**

W Niemczech, w ramach świadczeń rodzinnych, istnieje zasiłek na dzieci (*Kindergelt*) oraz dodatek wychowawczy (*Elterngeld*). Dodatki rodzinne są wypłacane na wszystkie dzieci aż do ukończenia 18 roku życia. Dzieci pełnoletnie mogą nadal z nich korzystać, jeżeli:

- nie ukończyły 21 lat, nie podjęły pracy i zgłosiły się jako osoby poszukujące pracy w urządzie ds. zatrudnienia w Niemczech lub w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego,
- nie ukończyły 25 roku życia i kształcą się w szkole, studiują lub przechodzą szkolenie zawodowe, pracują jako wolontariusze przez rok społecznie lub na rzecz ekologii, biorą udział w wolontariacie europejskim lub innej służbie za granicą i jeśli ich dochody nie przekraczają 8 004 euro w ciągu roku kalendarzowego,

Zasiłek na dzieci wynosi: 184 euro na pierwsze i drugie dziecko, 190 euro na trzecie dziecko i 215 euro na czwarte i kolejne dziecko.

Wysokość dodatku wychowawczego (*Elterngeld*) zastępuje zasadniczo 67% skorygowanego dochodu netto. W przypadku osób o niskich dochodach stawka zastąpienia dochodu wzrasta do 100%. W wartościach bezwzględnych dodatek wychowawczy wynosi co najmniej 300 euro (bez względu na poziom dochodów), a maksymalnie 1 800 euro miesięcznie. Rodziny posiadające kilkoro małych dzieci otrzymują „dodatki na rodzeństwo” w wysokości 10% dodatku wychowawczego, do którego są uprawnione, co odpowiada kwocie co najmniej 75 euro miesięcznie.

Świadczenia rodzinne są przyznawane na pisemny wniosek zainteresowanych. Formularz wniosku można otrzymać w kasie świadczeń rodzinnych. Więcej informacji znajdziemy pod adresem <http://www.familienkasse.de>.

## **Zasiłki dla bezrobotnych**

Świadczenia z tytułu bezrobocia przysługują w Niemczech osobom, które:

- zarejestrują się jako osoby bezrobotne w urządzie ds. zatrudnienia i złożą wniosek o świadczenie,
- są bezrobotne lub wykonują prace w wymiarze nie większym niż 15 godzin w tygodniu,
- pozostają do dyspozycji w zakresie zatrudnienia,
- wykonywały działalność zawodową podlegającą obowiązkowi składkowemu przez okres co najmniej 12 miesięcy w czasie ostatnich dwóch lat.

Wysokość świadczenia zależy od wynagrodzenia, kategorii podatkowej oraz faktu posiadania dzieci. Na potrzeby obliczania wysokości świadczenia wykorzystuje się średnie dzienne wynagrodzenie w ciągu ostatniego roku, przy czym zastosowanie ma pułap w wysokości 5 500 euro miesięcznie w "starych" krajach związkowych i 4 800 euro miesięcznie w „nowych” krajach związkowych. Osoby nie posiadające dzieci otrzymują 60% zarobków netto, a posiadające 67%. Czas trwania świadczenia zależy od wieku i okresu składkowego. Nie może on jednak przekroczyć 24 miesięcy.

## **NORWEGIA<sup>28</sup>**

### **Emerytury**

Prawo do emerytury podstawowej uzyskamy, jeśli byliśmy ubezpieczeni co najmniej przez 3 lata pomiędzy 16 a 66 roku życia. Pełną kwotę uzyskamy jednak będąc ubezpieczonymi przez 40 lat.

Emerytura uzupełniająca wynika z naszych dochodów i wymaga od nas odprowadzania składek (kredytowania punktów emerytalnych) przez co najmniej 3 lata. Do pełnej emerytury wymagane jest zakredytowanie punktów emerytalnych za 40 lat kalendarzowych. Ubezpieczeni, którzy nie mają prawa do emerytury uzupełniającej lub mają prawo do niskiej emerytury uzupełniającej, mogą otrzymać emeryturę minimalną.

Pełna emerytura podstawowa jest równa wysokości kwoty podstawowej na dany rok (79 216 NOK w 2011).

Emerytura uzupełniająca jest wyliczana z 20 lat, w których punkty emerytalne były najwyższe. Jej wysokość zależy od liczby lat uprawniających do emerytury oraz punktów emerytalnych.

<sup>28</sup> Opracowano na podstawie broszury Komisji Europejskiej „Twoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w Norwegii”.

Emerytura minimalna jest zależna od kilku stawek. W przypadku emeryta stanu wolnego, który zgromadził co najmniej 40 lat ubezpieczenia opartego na miejscu zamieszkania, roczna emerytura w 2011 wyniosła 312 108 NOK.

### ***Choroba i macierzyństwo***

Świadczenia chorobowe przysługują pracownikom, którzy przepracowali co najmniej 4 tygodnie. Świadczenia oblicza się na podstawie ostatniego otrzymanego wynagrodzenia i wynoszą 100% wynagrodzenia podlegającego obowiązkowi składkowemu. Są wypłacane przez 52 tygodnie. Przez pierwszych 16 dni kalendarzowych są one opłacane przez pracodawcę, a następnie przez system ubezpieczeń społecznych (NAV). Niezdolność do pracy musi zostać potwierdzona przez lekarza.

Świadczenia ze względu na macierzyństwo dzielą się na kilka kategorii:

- świadczenia rzewowe – wszystkie kobiety zamieszkujące w Norwegii są uprawnione do bezpłatnych usług położniczych oraz opieki szpitalnej,
- świadczenia rodzicielskie – są wypłacane z tytułu narodzin dziecka. Uprawnieni do ich otrzymywania są rodzice, którzy wykonywali pracę za wynagrodzeniem w ciągu 6 z ostatnich 10 miesięcy. Jest ono równe świadczeniu z tytułu choroby i jest wypłacane przez 47 tygodni,
- zasiłek macierzyński – to świadczenie jednorazowe w wysokości 35 263 NOK.

### ***Świadczenia rodzinne***

W Norwegii są dwa rodzaje zasiłku rodzinnego. Pierwszy z nich to zasiłek na dziecko (*barnetrygd*) i jest przyznawany na dzieci do 18 roku życia. Wynosi 970 NOK na dziecko miesięcznie (w obszarach wysuniętych najdalej na północ wypłacany jest również dodatek wysokości 320 NOK). Druga forma pomocy to świadczenie pieniężne dla rodzin posiadających małe dzieci. Przyznawane jest ono na dzieci zamieszkałe w Norwegii do 3 roku życia. Jego wysokość zależy od czasu, jakie dziecko spędza w ośrodku opieki dziennej dotowanym przez państwo. Jeśli dziecko spędza tam ponad 33 godzin tygodniowo, świadczenie takie nie obowiązuje.

Wnioski o świadczenia rodzinne składa się biurach NAV właściwych dla miejsca zamieszkania lub pracy.

### ***Zasiłki dla bezrobotnych***

W Norwegii osoby bezrobotne mogą otrzymać dzienne świadczenie pieniężne w celu zrekompensowania wynagrodzenia utraconego w wyniku bezrobocia. Czas pracy musi być skrócony o co najmniej 50% w stosunku do wcześniejszych godzin pracy. Warunkiem otrzymania dziennych świadczeń jest wcześniejsze uzyskiwanie dochodów z pracy w wysokości co najmniej 1,5-krotności kwoty podstawowej w ciągu ostatniego roku kalendarzowego. Ubezpieczony musi faktycznie poszukiwać pracy i zarejestrować się w biurze NAV. Świadczenie zazwyczaj równe jest 2/3 poprzedniego wynagrodzenia. Dodatek wysokości 17 NOK dziennie przyznawany jest na każde dziecko poniżej 18 lat.

## **SZWECJA<sup>29</sup>**

### ***Emerytura***

Świadczenia emerytalne w Szwecji podzielone są na dwa typy. Pierwszy to emerytura gwarantowana, jest związana wyłącznie z faktem zamieszkiwania w Szwecji. Jest to emerytura minimalna dla osób, które nie uzyskały odpowiedniej emerytury zależnej od dochodów. Druga to emerytura zależna od dochodów (kwalifikująca składka to 18,5% dochodów w roku). Dodatkowo można odkładać środki w ramach emerytury składkowej. Wymagane są trzy lata uzyskiwania dochodów lub zamieszkania we Szwecji. Emerytura gwarantowana nie będzie wypłacana przed 65 rokiem życia.

<sup>29</sup> Opracowano na podstawie broszury Komisji Europejskiej „Twoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w Szwecji”.



### ***Choroba i macierzyństwo***

Świadczenia chorobowe są wypłacane od drugiego dnia trwania choroby. Przez pierwsze 14 dni są one wypłacane przez pracodawcę, później obowiązek ten przejmuje kasa ubezpieczeniowa. Świadczenie jest obliczane na podstawie wynagrodzenia i wynosi 97% z 80% dochodu bazowego.

Do świadczenia z tytułu ciąży mają prawo kobiety zatrudnione przy pracy, której nie wolno wykonywać w czasie ciąży oraz pracujące fizycznie. Jest ono wypłacane od 60 dnia przed porodem (w wypadku pracy fizycznej) lub w okresie, w który wykonywanie pracy jest niemożliwe. Kwota świadczenia z tytułu ciąży jest równa świadczeniu chorobowemu.

Świadczenia rodzicielskie są wypłacane z tytułu narodzin, bądź adopcji dziecka. Aby otrzymać rodzicielskie świadczenie pieniężne w wysokości powyżej 180 SEK dziennie, rodzic musi wykazywać się ubezpieczeniem zdrowotnym, z którego przysługują świadczenia pieniężne, ze składką powyżej 180 SEK odprowadzaną przez co najmniej 240 kolejnych dni przed porodem. 180 SEK to kwota minimalna. Przez pierwsze 390 dni kwota świadczenia jest równa kwocie świadczenia chorobowego. Przez pozostałe 90 dni wypłacana jest kwota minimalna. Wnioski o przyznanie świadczenia należy zgłosić do kasy ubezpieczeniowej.

### ***Świadczenia rodzinne***

Zasiłek na dzieci jest wypłacany na wszystkie dzieci do 16 roku życia. Zasiłek ten może być przedłużony powyżej 16 roku życia, o ile dziecko kontynuuje edukację. Dodatkowo jest wypłacany zasiłek dla rodzin wielodzietnych, o ile w rodzinie jest co najmniej dwoje dzieci. Jego wysokość zależy od liczby dzieci:

- drugie dziecko - 150 SEK,
- trzecie dziecko – 454 SEK,
- czwarte dziecko – 1 010 SEK,
- piąte i następane dziecko – 1 250 SEK.

### ***Zasiłki dla bezrobotnych***

W Szwecji ubezpieczenie od utraty pracy składa się z dwóch części: ubezpieczenia dobrowolnego oraz ubezpieczenia podstawowego, finansowanego ze składek pracodawców. Aby skorzystać z ubezpieczenia dobrowolnego, musimy co najmniej rok należeć do kasy ubezpieczeń (warunek członkostwa) oraz pracować przez co najmniej 6 miesięcy (w wymiarze 80 godzin miesięcznie) w ciągu ostatnich 12 miesięcy (warunek pracy). Jeśli spełniamy warunek pracy, a nie spełniamy warunku członkostwa, przysługuje nam ubezpieczenie podstawowe. Ubezpieczenie podstawowe wynosi 320 SEK dziennie. W przypadku ubezpieczenia uzależnionego od dochodu, zasiłek wynosi 80% dochodów uzyskiwanych przed okresem bezrobocia (przez 200 dni, potem 70%). Maksymalnie zasiłek wynosi 680 SEK dziennie i jest wypłacany maksymalnie przez 300 dni.

## **WIELKA BRYTANIA<sup>30</sup>**

### ***Emerytury***

Aktualnie w Wielkiej Brytanii trwa reforma emerytalna, której celem jest podwyższenie wieku emerytalnego, docelowo osoby przechodzące na emeryturę po 2046 roku będą musiały pracować do 68 roku życia.

Aby otrzymać pełną emeryturę, należy zgromadzić 30 lat okresu oczekiwania, czyli lat, w których uzyskano dochód, od którego pobierane są składki emerytalne. Podstawowa kwota emerytury wynosi 102,15 GBP tygodniowo dla jednej osoby i 163,35 GBP dla pary.

### ***Choroba i macierzyństwo***

Pracownik może uzyskać zasiłek chorobowy (*Statutory Sick Pay* – SSP), jeżeli wykonał pracę w ramach umowy o pracę oraz, jeśli jest chory przez co najmniej 4 dni z rzędu, a tygodniowe średnie wynagrodzenie jest równe dolnemu limitowi wynagrodzenia. SSP jest wypłacany przez maksymalnie 28 tygodni w okresie niezdolności do pracy. Po tym okresie można wnioskować o zasiłek dla niepełnosprawnych lub niezdolnych do pracy.

<sup>30</sup> Opracowano na podstawie broszury Komisji Europejskiej „Twoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w Wielkiej Brytanii”.

Zatrudnione kobiety mają prawo do otrzymywania od pracodawcy zasiłku macierzyńskiego. Zasiłki te należą się przez okres 39 tygodni, począwszy najwcześniej od 11 tygodnia przed spodziewanym terminem porodu. Dodatek macierzyński otrzymuje się, jeśli nie ma się prawa do zasiłków wypłacanych przez pracodawcę. Zasiłek macierzyński wynosi 90% poprzedniego średniego wynagrodzenia tygodniowego. Dodatek macierzyński wynosi 128,73 GBP lub 90% poprzedniej średniej pensji tygodniowej. Aby otrzymać zasiłek macierzyński należy zgłosić pracodawcy zamiar przerwania pracy z powodu macierzyństwa.

### ***Świadczenia rodzinne***

Przysługują osobom wychowującym dziecko do 16 lub 20 roku życia (w tym drugim przypadku, jeśli dziecko uczy się w pełnym wymiarze godzin). Stawka zasiłku rodzinnego wynosi 20,30 GBP na pierwsze dziecko oraz 13,40 GBP na każde kolejne dziecko. Wniosek o przyznanie wsparcia należy kierować do Biura Zasiłków na Dzieci Urzędów Podatkowych i Cel.

### ***Zasiłki dla bezrobotnych***

Aby uzyskać zasiłek składkowy z tytułu bezrobocia dla osoby poszukującej pracy, należy spełnić następujące warunki dotyczące odprowadzania składek do krajowego systemu ubezpieczeń:

- płać składki kategorii 1 od wynagrodzenia odpowiadającego co najmniej 26-krotności dolnego limitu wynagrodzenia w czasie jednego z dwóch odpowiednich lat podatkowych, na których opiera się wniosek,
- płać lub otrzymywać w postaci punktów emerytalnych składki kategorii 1 od wynagrodzenia odpowiadającego co najmniej 50-krotności dolnego limitu wynagrodzenia w obu odpowiednich latach podatkowych, na których opiera się wniosek.

Zasiłek z tytułu bezrobocia wypłacany jest maksymalnie przez 182 dni. Maksymalne tygodniowe stawki wynoszą 53,45 GBP dla osób w wieku 16-24 lat oraz 67,50 GBP dla osób powyżej 25 roku życia.



