

SPIS TREŚCI

2.	Praca w Danii	3
2.1.	Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Danii	3
2.1.1.	Zasady dostępu obywateli Polski do duńskiego rynku pracy	3
2.1.2.	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej	5
2.1.3.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	5
2.2.	Sposoby poszukiwania pracy w Danii	6
2.2.1.	Publiczne służby zatrudnienia	6
2.2.2.	Europejskie Służby Zatrudnienia EURES	7
2.2.3.	Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	7
2.2.4.	Prasa	7
2.2.5.	Inne sposoby poszukiwania pracy	7
2.2.6.	Ubieganie się o pracę	7
2.2.7.	Stáže absolwenckie	8
2.2.8.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	8
2.3.	Warunki pracy	8
2.3.1.	Rodzaje umów o pracę	9
2.3.2.	Czas pracy	10
2.3.3.	Urlop wypoczynkowy	10
2.3.4.	Wynagrodzenie za pracę (w koronach duńskich)	10
2.3.5.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	11
2.4.	Podatki	11
2.4.1.	Podatek dochodowy od osób fizycznych	11
2.4.2.	Podatek VAT	13
2.4.3.	Inne podatki i opłaty lokalne	13
2.4.4.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	13
2.5.	Zabezpieczenie społeczne	13
2.5.1.	Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania	13
2.5.1.1.	Emerytura	13
2.5.1.2.	Świadczenia z tytułu choroby	15
2.5.1.3.	Świadczenia na wypadek macierzyństwa	15
2.5.1.4.	Renta z tytułu niezdolności do pracy	16



2.5.1.5.	Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	18
2.5.2.	Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania	18
2.5.2.1.	Świadczenia rodzinne	18
2.5.2.2.	Świadczenia z tytułu bezrobocia	19
2.5.3.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	21

2. Praca w Danii

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Danii

2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do duńskiego rynku pracy

Zmiana zasad dostępu do rynku pracy po 1 maja 2008

Każda osoba podejmująca pracę w Danii regulowaną na podstawie uczestnictwa pracodawcy w układzie zbiorowym, ma prawo legalnie pracować i mieszkać na terenie Danii, bez konieczności ubiegania się o pozwolenie na pracę i pobyt - zasada ta dotyczy również pracowników zatrudnionych na kontraktach indywidualnych. W takiej sytuacji wymagane jest jedynie uzyskanie od regionalnej administracji rządowej potwierdzenia zameldowania¹. Lista wymaganych dokumentów, niezbędnych do uzyskania zameldowania oraz informacja o czasie postępowania meldunkowego wydawana jest na życzenie przez regionalną administrację rządową.

Należy pamiętać, że w przypadku gdy stanowisko pracy podlega regulacjom zawartym w umowach zbiorowych, zachodzą następujące warunki:

- nie należy informować duńskich służb imigracyjnych o podjęciu zatrudnienia, jednakże należy wystąpić do regionalnej administracji rządowej z wnioskiem o zameldowanie,
- nie wymaga się przepracowania minimum 30 godzin tygodniowo,
- nie stosuje się procedury zaocznego zatrudnienia w czasie oczekiwania na pozwolenie na pracę i pobyt, która dotyczyła pracodawców uczestniczących w układzie zbiorowym,
- Z momentem rozpoczęcia pracy, pracodawca zobowiązany jest przedstawić pisemną umowę o pracę, w której wskazane zostanie, na podstawie której umowy zbiorowej regulowane jest dane zatrudnienie

W przypadku, gdy pracodawca nie uczestniczy w układzie zbiorowym, mają zastosowanie zasady dostępu do rynku pracy oparte na pozwoleniu na pracę i pobyt.

W takim przypadku obywatele 10 nowych państw członkowskich, w tym Polski, mogą ubiegać się o pozwolenie na pracę i pobyt, pod warunkiem, że oferowana praca jest na pełny etat lub przepracują nie mniej niż 30 godzin tygodniowo. Kwestię tę reguluje zbiorowy układ pracy. Obowiązuje duński system wynagradzania i warunki zatrudnienia. Osoby starające się o pracę w Danii nie mogą jej podjąć zanim nie otrzymają pozwolenia na pobyt wydanego przez Duński Urząd Imigracyjny (Udlændingestyrelse) Danish Immigration Service, Ryesgade 53, 2100 Copenhagen, udlst@udlst.dk, <http://www.udlst.dk>. Pozwolenia na pobyt są wydawane przeważnie na okres nie dłuższy niż 1 rok lub na okres obowiązywania kontraktu.

W odniesieniu do polskich pracowników wnioski o przyznanie prawa pobytu i pracy składany jest w ambasadzie duńskiej w Warszawie, ul. Rakowiecka 19, wawamb@um.dk przed przyjazdem do Danii lub bezpośrednio w Urzędzie Imigracyjnym w Danii, a także w lokalnym biurze Policji. Wniosek winien zawierać, poza paszportem i fotografią, kopię kontraktu lub umowy, informację na temat warunków płacowych i socjalnych, miejsca i godzin pracy oraz dokładny opis wykonywanej w Danii usługi.

Należy pamiętać, że w przypadku gdy stanowisko pracy nie podlega regulacjom zawartym w umowach zbiorowych, zachodzą następujące warunki:

¹ http://www.nyidanmark.dk/en-us/coming_to_dk/eu_and_nordic_citizens/citizens_of_new_eu_member_states/citizens_of_new_eu_member_states.htm oraz <http://www.statsforvaltning.dk/site.aspx?p=4176> z dnia 28.08.2008



- należy wystąpić o pozwolenie na pracę i pobyt do duńskich służb imigracyjnych. Nie można rozpocząć pracy przed uzyskaniem stosownych pozwoleń.
- oferowana praca będzie trwała minimum 30 godzin tygodniowo, a warunki pracy muszą być zgodne ze standardami duńskimi,
- pracodawca u którego planowane jest zatrudnienie nie może posiadać zaległości podatkowych, nie może angażować się w strajki, lokaut i pikiety,
- niezbędne jest posiadanie przyrzeczenia pracy na konkretnym stanowisku lub podpisanej umowy o pracę.

Członkowie rodzin osób poszukujących pracy w Danii mogą im towarzyszyć pod warunkiem, że przedstawiony zostanie akt ślubu lub inny dokument potwierdzający pokrewieństwo np. akt urodzenia. Obywatele UE/EOG mogą przebywać w Danii maksymalnie przez 3 miesiące, natomiast osoby poszukujące pracy maksymalnie do 6 miesięcy, pod warunkiem, że będą w stanie samodzielnie się utrzymać

Od 1 maja 2006 r. obowiązują pewne ułatwienia w dostępie do duńskiego rynku pracy dla osób, które studiują w Danii. Studenci pochodzący m.in. z Polski mogą podejmować pracę na identycznych zasadach jak studenci pochodzący ze starych państw członkowskich, czyli bez wymaganego wcześniej zezwolenia na pracę.

Procedura dla pracodawców poszukujących pracowników będących obywatelami Polski

Pracodawca musi wypełnić formularz informacyjny i wysłać go do Duńskiego Urzędu Imigracyjnego oraz częściowo wypełnić formularz i wysłać go do osoby poszukującej pracy. W przypadku wypełniania wniosku on-line dane pracodawcy automatycznie przekazywane są do formularza pracownika, który następnie wypełnia swoją część i wydrukowaną wersję kompletnego formularza wysyła do Urzędu Imigracyjnego lub przekazuje lokalnej policji. Gwarantowana praca musi być w wymiarze min. 30 godzin tygodniowo.

Pracodawca musi oferować pracę wykonywaną w odpowiednich, zgodnie z duńskimi wymogami, warunkach pracy i wynagrodzenia.

Pracodawca musi być zarejestrowany zgodnie z prawem podatkowym. Pracodawca nie może angażować się w strajki, lokaut i pikiety.

Zmiana miejsca pracy. Zatrudnienie dłuższe niż 1 rok.

W przypadku zmiany pracodawcy, należy sprawdzić czy nowy pracodawca uczestniczy w układzie zbiorowym. W przypadku gdy uczestniczy zastosowanie mają zasady dostępu do rynku pracy po 1 maja 2008 (nie ma konieczności ubiegania się ponownie o pozwolenie na pracę i pobyt) W innym przypadku należy ponownie ubiegać się o pozwolenie na pracę i pobyt.

Jeżeli okres zatrudnienia wygaśnie lub praca zostanie zakończona w inny sposób, wówczas pozwolenie na pobyt zostaje cofnięte.

Zazwyczaj, pozwolenie na pobyt i pracę udzielane jest na okres taki, jak we wniosku, nie dłuższy jednak niż 1 rok. Po roku nieprzerwanej pracy, nabywa się takich samych praw i przywilejów jakie posiadają obywatele państw członkowskich „starej” Unii Europejskiej (przed 1 maja 2004). Oznacza to że nie ma konieczności ubiegania się ponownie o pozwolenie na pracę.

Pobyt regulowany jest na zasadzie stałego zameldowania, o które należy wystąpić do regionalnej administracji rządowej.

2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej

Reguły podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Danii określone zostały w kilku aktach prawnych – ustawie o przedsiębiorstwach, ustawie o przedsiębiorstwach prywatnych, ustawie o rachunkowości przedsiębiorstw, ustawie o podejmowaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej w celach zarobkowych.

W Danii główną zasadą funkcjonowania gospodarki jest wolny rynek, swobodna konkurencja oraz brak ograniczeń w prowadzeniu działalności gospodarczej. Każdy może założyć firmę i prowadzić działalność gospodarczą, z wyłączeniem zawodów wymagających szczególnych kwalifikacji. W zasadzie wszystkie branże działalności są dostępne dla prywatnych przedsiębiorców. Istnieją pewne wymogi w zakresie wysokości kapitału założycielskiego w odniesieniu do oddziałów banków i firm ubezpieczeniowych.

Wszystkie formy prawne firm występujące w działalności gospodarczej na rynku duńskim są dostępne w jednakowym stopniu dla podmiotów krajowych, jak też zagranicznych. Najważniejsze z nich to:

- spółka akcyjna (A/S),
- spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (ApS),
- spółka jawna (I/S),
- spółka komandytowa (K/S),
- oddział firmy zagranicznej (filial),
- przedstawicielstwo firmy zagranicznej (salgskantor).

Obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej mogą zakładać przedsiębiorstwa w dowolnej formie prawnej występującej na rynku duńskim i muszą uzyskać zezwolenie na pobyt. Korzystną formą jest utworzenie biura firmy na rynku duńskim, albowiem nie wymaga to angażowania środków kapitałowych, jak w wypadku spółki akcyjnej (A/S – kapitał zakładowy w wysokości 500 tys. DKK) czy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (ApS – kapitał zakładowy w wysokości 125 tys. DKK)².

Firma zagraniczna może otworzyć swój oddział na rynku duńskim pod warunkiem, że jest ona zarejestrowana w swoim kraju wg regulacji prawnych korespondujących z duńskimi przepisami stosowanymi wobec spółki akcyjnej (A/S) lub spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (ApS).

W składzie zarządu oddziału firmy zagranicznej, podobnie jak spółki akcyjnej oraz spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, musi być przynajmniej jedna osoba posiadająca prawo pobytu w Danii lub UE.

2.1.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

Zasady otrzymania pozwolenia na pracę i pobyt, jak również niezbędne formularze, można znaleźć na stronach internetowych Duńskiego Urzędu Imigracyjnego: <http://www.udlst.dk>.

² http://www.investindk.dk/db/filarkiv/632/Facts_Establishing_Aug2006.pdf z dnia 27.08.2007

Duńskie ustalenia dotyczące dostępu do duńskiego rynku pracy po rozszerzeniu UE są dostępne na stronach Duńskiego Ministerstwa Pracy: <http://www.bm.dk>.

Strona duńskiego EURES: <http://www.eures.dk> zawiera wytyczne dla pracowników z nowych krajów członkowskich dotyczące poszukiwania pracy w Danii, jak i informacji dotyczących zatrudnienia obywateli nowych krajów członkowskich. Należy również zwrócić uwagę na stronę <http://www.denmark.dk> w celu uzyskania informacji dotyczących przesiedleń do Danii i <http://www.workimport.dk>, aby otrzymać informację o pracy w Danii.

2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Danii

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

Publiczne Służby Zatrudnienia w Danii oferują łatwy dostęp do rynku pracy na poziomie lokalnym, krajowym i europejskim wszystkim osobom szukającym pracy, pracodawcom i firmom specjalizującym się w rekrutacji personelu. Udzielają one wyczerpujących i szczegółowych informacji na temat ofert pracy i osób szukających pracy oraz w kwestiach z tym związanych. Oferują również szeroki zakres aktywnych usług w zakresie wspomagania w poszukiwaniu pracy i rekrutacji personelu.

Oferty pracy PSZ są publikowane na stronach internetowych: <http://www.jobnet.dk> oraz www.workimport.dk³. Wyszukiwanie ofert jest możliwe dla całego kraju, wybranego regionu lub zawodu. Możliwe jest zamieszczenie swojego CV w bazie danych.

Można również zarejestrować się jako osoba poszukująca pracy w lokalnym biurze pracy. Pracownicy PSZ udzielają informacji na temat poszukiwania pracy oraz dostępnych kursów zawodowych.

PSZ oferują również następujące usługi:

Workimport.dk

Strona internetowa na której poszukujący pracy w Danii Polacy mogą przeszukiwać bazę ofert pracy pod kątem branży, a wskazane oferty pracy będą dostępne m.in. w języku polskim. Workimport.dk oferuje również informacje w języku polskim na temat warunków życia i pracy, przepisów z zakresu pozwolenia na pracę i pobyt, zabezpieczenia społecznego, podatków, itp. Znajdują się tam również linki do przydatnych stron internetowych.

Job-shops

Są to miejsca z wywieszonymi ofertami pracy. Nazwy, adresy i numery telefonów pracodawców są z reguły ogólnodostępne. Kserokopie ofert, jak również telefon (w celu skontaktowania się z pracodawcą) są dostępne za darmo.

”Job boxes”

Tego rodzaju stanowiska komputerowe są dostępne w większości regionów. Możliwe jest przeglądanie dostępnych ofert, jak również ich drukowanie. Stanowiska takie są umiejscawiane w biurach pracy, bibliotekach i w niektórych centrach handlowych. Informacje o dostępnych ofertach są aktualizowane codziennie.

Wykaz biur pracy z podziałem na regiony (amty) znajduje się na stronie internetowej pod adresem: <http://www.jobnet.dk/Dit+lokale+jobcenter>

³ Od 1 października 2008 strona internetowa www.workimport.dk ma być zmieniona na www.workindenmark.dk

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

Duńska strona doradców EURES: <http://www.eures.dk> zawiera oferty pracy oraz odnośniki do innych serwisów ogłoszeniowych. Istnieje również możliwość zarejestrowania swojego CV na portalu EURES: <http://www.eures.europa.eu>. W ten sposób europejscy pracodawcy będą mieli dostęp do Twojego CV. W wypadku zainteresowania zarejestrowaną ofertą pracodawca kontaktuje się bezpośrednio z wybranym pracownikiem.

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

W Danii działa wiele prywatnych agencji pracy czasowej w dziedzinach takich jak: obsługa sekretariatów, obsługa przyjęć, prace magazynowe itp. Oferty jak i bazy ofert pracy można znaleźć na stronie: <http://www.job-guide.dk>

2.2.4. Prasa

Większość duńskich gazet współpracuje z portalem pracy:.

<http://www.jobzonen.dk>

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Przydatne adresy stron internetowych:

<http://www.studiejobs.dk>

<http://www.dk-jobs.dk>

<http://www.job-guide.dk>

<http://www.copcap.com>

2.2.6. Ubieganie się o pracę

Dokumenty aplikacyjne:

Aplikacja powinna być napisana w języku duńskim, chyba że oferta mówi inaczej.

Aplikacja powinna ograniczać się do maksimum 2 stron formatu A4 i musi zawierać:

- odpowiedź na ofertę,
- opis kwalifikacji,
- opis cech osobowościowych,
- zawierać kopie referencji i dyplomów.

Załączniki nie powinny przekraczać 3 dokumentów.

CV powinno być napisane w układzie chronologicznym, zaczynając od czasu obecnego.

Ponadto zaleca się posiadanie następujących dokumentów:

- paszport lub dowód osobisty ważne przez cały czas pobytu w Danii,
- akt ślubu oraz akt urodzenia,

- kserokopie dokumentów osobistych.

Zaleca się posiadanie karty płatniczej w systemie Visa lub Eurocard.

2.2.7. Staże zagraniczne

Informacje nt. staży i praktyk zagranicznych, nie tylko w Danii ale i w innych krajach Unii Europejskiej można znaleźć na Europejskim Portalu Młodzieżowym: www.europa.eu/youth, www.europa.eu/youth/working/traineeships/index_eu_pl.html

Na powyższej stronie można także znaleźć inne ciekawe informacje dla ludzi młodych, takie jak międzynarodowe wolontariaty, prace sezonowe, wakacyjne, programy au pair, możliwości kształcenia.

Aby odbyć staż w Danii należy uzyskać w Urzędzie Imigracyjnym pozwolenie na pobyt. Dodatkowymi warunkami, które muszą być spełnione są:

- wiek 18-34 lata
- staż musi być zgodny z kierunkiem wykształcenia, może się odbyć w trakcie studiów lub bezpośrednio po ich zakończeniu. Należy przedstawić Urzędowi Imigracyjnemu przetłumaczone dokumenty poświadczające zgodność stażu z kierunkiem kształcenia.
- wynagrodzenie musi być zgodne ze standardami duńskimi odnośnie staży
- miejsce stażu musi gwarantować jego adekwatność. Należy przedstawić Urzędowi Imigracyjnemu poświadczenie przyjęcia na staż oraz program stażu. Wymagane jest również wyjaśnienie w jaki sposób staż uzupełni zdobytą wiedzę.

Więcej na temat staży na stronie internetowej

<http://www.iaeste.dk/>

<http://www.ciriusonline.dk/>

<http://www.aiesec.org/denmark/>

2.2.8. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.eures.praca.gov.pl>

<http://www.workimport.dk>

<http://www.spangshus.dk/dpi/wplinks.htm>

<http://www.eures.dk>

<http://www.federacja-polonia.dk/>

2.3. Warunki pracy

W Danii nie ma jednolitego aktu prawnego – kodeksu pracy, który regulowałby relacje między pracodawcami i pracownikami wszystkich grup zawodowych. Większość zagadnień w stosunkach pracodawca-pracownik w sektorze prywatnym takich jak: wymiar czasu pracy, minimalny

czas urlopu, maksymalny wiek emerytalny, okres wypowiedzenia czy prawa do urlopów macierzyńskich przyjętych zostało w umowie głównej między Duńską Federacją Związków Zawodowych a Duńską Konfederacją Pracodawców. Umowa ta podlega negocjacom raz na cztery lata, natomiast w odniesieniu do warunków płacowych, tj. poziomu wzrostu wynagrodzeń co dwa lata. Należy przy tym podkreślić, iż pozycja związków zawodowych w Danii jest bardzo mocna, należy do nich ponad 80% zawodowo czynnych osób.

2.3.1. Rodzaje umów o pracę

Umowy o pracę czasową muszą być zawierane na piśmie pomiędzy pracownikiem a agencją pracy czasowej. Nie ma obowiązującego prawa regulującego czas trwania i sposoby odnawiania takiego rodzaju umów.

W przypadku każdego stosunku pracy trwającego dłużej niż miesiąc oraz średnio dłużej niż 8 godzin w tygodniu, istnieje kilka regulacji, których należy przestrzegać.

Pracodawca musi poinformować swojego pracownika o szeregu warunków podstawowych:

1. nazwach (nazwiskach) i adresach pracodawcy i pracownika,
2. lokalizacji miejsca pracy oraz miejsca, w którym najczęściej wykonywana jest praca,
3. opisie pracy lub specyfikacji stanowiska lub kategorii pracy pracownika,
4. rozpoczęciu umowy o pracę,
5. oczekiwanym czasie trwania pracy – jeżeli nie jest to praca stała,
6. praw dotyczących dni wolnych od pracy lub wynagrodzenia za urlop,
7. długości okresu wypowiedzenia obowiązującej obie strony,
8. uzgodnionej płacy na początku okresu zatrudnienia oraz warunkach płatności,
9. zwykłych dziennych lub tygodniowych godzinach pracy,
10. specyfikacji układów zbiorowych regulujących dany rodzaj pracy.

Regulacje te mogą jednak zostać uchylone w przypadku pracy czasowej lub w przypadkach określonych zadań.

Wykonywanie pracy w różnych lokalizacjach

W przypadkach gdy pracownik jest kierowany za granicę do jednego lub wielu państw, a praca przekracza jeden miesiąc, musi on otrzymać pisemne dokumenty dotyczące swojego zatrudnienia. Dokumenty te powinien otrzymać przed wyjazdem.

Poza podstawowymi informacjami, jakie te dokumenty zawierają, powinien on otrzymać informacje o:

1. czasie trwania pracy za granicą,
2. walucie, w jakiej wypłacane będą jego płace,
3. świadczeniach pieniężnych lub zaopatrzeniu, jakie może być związane z jego pobytem,
4. warunkach powrotu do kraju ojczystego,
5. informacji o tym, czy wystawiono konieczne zaświadczenia związane z jego stanowiskiem.

Drogowy transport międzynarodowy może podlegać regulacjom w zakresie:

1. obsady pojazdów,
2. wymogów dotyczących kierowców pojazdów dotyczących np. minimalnego wieku,
3. dopuszczalnych czasów kierowania dla personelu,
4. książek kontrolnych oraz sprzętu kontrolnego rejestrującego czas pracy i okresy odpoczynku.

Czas pracy musi być zorganizowany w taki sposób, by pracownicy dysponowali okresem odpoczynku trwającym przynajmniej 11 kolejnych godzin w ciągu każdych 24 godzin. Pracownicy umysłowi, których obowiązki wiążą się z ponoszeniem kosztów podróży, pobytem poza domem itp., mogą otrzymać zwrot wszystkich koniecznych wydatków od pracodawcy, który także jest zobowiązany pokryć ich część z góry.

Staże

Umowy stażu muszą być zawierane na piśmie. Umowy stażu to umowy, na mocy których pracodawca (w sektorze rzemiosła, handlu, przemysłu itp.) zgadza się przyuczyć inną osobę do określonego zawodu lub zorganizować takie szkolenie.

2.3.2. Czas pracy

Zarówno dla pracowników sektora państwowego, jak i prywatnego obowiązuje 37-godzinny tydzień pracy. W zależności od danych umów zbiorowych pracownikom pracującym na drugą i trzecią zmianę mogą przysługiwać dodatkowe 2 godziny urlopu za każde 37 godzin pracy. Godziny nadliczbowe płatne są na ogół według stawki 50% więcej za pierwsze 3 godziny oraz 100% więcej za godziny następne i pracę w niedziele i święta państwowe.

2.3.3. Urlop wypoczynkowy

Wszystkim pracownikom przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze pięciu tygodni rocznie. Wynagrodzenie za okres urlopu pracownik pobiera z kasy urlopowej.

Płatny urlop zaczyna przysługiwać w kolejnym roku urlopowym podczas bieżącego roku kalendarzowego. Rok urlopowy rozpoczyna się 2 maja danego roku i trwa do 30 kwietnia roku następnego (w roku 2000 uzyskiwało się prawo do urlopu dla roku urlopowego rozpoczynającego się 1 maja 2001 r.).

Na podstawie umowy generalnej przysługuje 30 dni roboczych urlopu (licząc z sobotami), z których 18 dni nieprzerwanego urlopu musi przypadać na okres od 1 maja do 30 września danego roku urlopowego. Odstępstwa od tej reguły mogą występować lokalnie.

Prawo do urlopu i wynagrodzenia w czasie urlopu jest zagwarantowane ustawowo. Wszelkie odstępstwa od tych reguł zawierane w umowach są bezprawne.

Jeżeli nie przepracowało się całego poprzedniego roku kalendarzowego nabywa się prawo do części urlopu (około 2,5 dnia urlopu za każdy przepracowany miesiąc).

2.3.4. Wynagrodzenie za pracę (w koronach duńskich)

	Wynagrodzenie średnie w koronach duńskich na godzinę – II kwartał 2008
Sektor prywatny	
Przemysł	157,8

Transport	156,1
Budownictwo	160,0
Handel, Gastronomia i Hotelarstwo	156,0
Telekomunikacja	156,0
Usługi finansowe	158,3
Sektor publiczny	
Agendy rządowe	159,0
Edukacja	152,3
Zdrowie	157,4
Instytucje socjalne	148,9
Zrzeszenia, instytucje kulturowe, itp	158,4

Źródło: Danmark Statistics⁴

2.3.5. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.dst.dk>

<http://www.europa.eu.int/eures/>

<http://www.workindenmark.dk>

<http://www.jobindex.dk>

2.4. Podatki

2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

W Danii obowiązuje podatek dochodowy. Aby otrzymać wynagrodzenie, należy posiadać kartę opodatkowania określającą wymiar podatku pobieranego u pracodawcy oraz wszelkie zmniejszenia podatku. W momencie kontaktu z lokalnym urzędem podatkowym należy pamiętać o posiadaniu dowodu tożsamości oraz pozwolenia na pobyt. Otrzymaną kartę opodatkowania należy przekazać swojemu pracodawcy.

W Danii obowiązuje progresywna skala podatku dochodowego. Skala składa się z 3 progów: podstawowego, średniego i najwyższego. Na poziomie podstawowym wymiar podatku wynosi do 40% (możliwe są zmniejszenia, jeżeli przysługują). Na poziomie średnim dochody powyżej 279 800 DKK rocznie są opodatkowane dodatkową stawką 6%, a na najwyższym poziomie dla dochodów powyżej 335 800 DKK dodatkową stawką 15% (dane z 2008 roku).

Wszyscy pracownicy płacą również składkę na rynek pracy. W roku 2006 było to 8% dochodu brutto.

Generalnie wszystkie przychody – pieniężne jak również niepieniężne – są opodatkowane. Jakkolwiek, istnieje wiele odliczeń, które można uwzględnić przy wyliczaniu podatku

⁴ www.dst.dk - z dnia 28.08.2008

dochodowego (na przykład: odliczenie „osobiste” (kwota wolna od podatku), odsetki od kredytów hipotecznych, koszty dojazdów, składki na rzecz związków zawodowych czy też na ubezpieczenie).

W roku 2008 odliczenie osobiste (kwota wolna od podatku) wynosiło 41.000,00 DKK rocznie⁵. Pozostałe odliczenia zależą od wielkości poniesionych w danym roku wydatków.

Przykład:

Miesięczne wynagrodzenie	16.981,20 DKK
Składka na rynek pracy (8% z 16.981,20 DKK)	<u>1.358,00 DKK</u>
Wynagrodzenie netto	15.623,20 DKK
Wynagrodzenie netto	15.623,20 DKK
Obciążenia wynikające z karty opodatkowania	<u>4.458,00 DKK</u>
Podstawa opodatkowania	10.665,20 DKK
Podatek dochodowy, poziom podstawowy (40% z 10.665,20 DKK)	<u>4.266,00 DKK</u>
Przychód po opodatkowaniu	11.357,20 DKK

Duński rok podatkowy pokrywa się z rokiem kalendarzowym. Opodatkowaniu podlega przychód uzyskany w poprzednim roku kalendarzowym. Z początkiem roku otrzymuje się formularz zwrotu podatku dochodowego, który należy wypełnić i odesłać do urzędu podatkowego. Można również wypełnić formularz za pośrednictwem Internetu na stronie: <http://www.skat.dk>. Urząd dokonuje wyliczenia należnego podatku i przesyła z powrotem zeznanie roczne. Jeżeli zapłacony podatek był zbyt wysoki, urząd dokonuje zwrotu nadpłaty, a jeżeli był zbyt niski należy dokonać dodatkowej zapłaty we wskazanej wysokości.

Pracownicy zagraniczni zatrudnieni przez okres dłuższy niż 6 miesięcy podlegają pełnemu obowiązkowi podatkowemu w Danii. Podatek dochodowy od osób fizycznych składa się z dwóch części: podatku liniowego na rzecz gminy (średnia dla Danii wynosi 32,6%) oraz podatku progresywnego na rzecz skarbu państwa. Podstawowa stawka tego podatku wynosi 5,5% plus 6% jeżeli dochody roczne przekraczają 279 800,- DKK oraz następnie 15%, jeżeli dochody roczne przewyższają 335 800 ,- DKK. Każdego roku ustala się pułap obciążeń podatkowych, tj. górną wysokość podatku, który może być płacony na rzecz państwa i gminy. W 2008 roku górna granica podatku dochodowego od osób fizycznych wynosi 59%. Każdego roku ustalana jest również kwota wolna od podatku. W roku 2008 wynosi ona 41.000,- DKK, a od osoby poniżej 18 roku życia 30.600,- DKK.

Prawodawstwo duńskie przewiduje możliwość płacenia przez cudzoziemców czasowo zatrudnionych w Danii podatku dochodowego w wysokości 25% przy spełnieniu następujących warunków⁶:

- osoba taka musi pracować dla podmiotu duńskiego podlegającego pełnemu obowiązkowi podatkowemu lub dla oddziału firmy zagranicznej,
- musi mieć podpisany kontrakt na okres minimum 6 miesięcy lecz nie dłużej niż 3 lata. Zatrudnienie może być przedłużone do 4 lat pod warunkiem, że pracownik zagraniczny

⁵ www.skat.dk z dnia 28.08.2008

⁶ <http://www.skat.dk/getFile.aspx?ID=4262> z dnia 09.09.2007

przez okres powyżej 36 miesięcy podlegał będzie ogólnym zasadom opodatkowania w Danii,

- minimalne miesięczne wynagrodzenie cudzoziemca musi wynosić 60.100,- DKK, a w efekcie 65.326,- DKK tak aby pokryło 8% składkę na świadczenia socjalne.

2.4.2. Podatek VAT

W Danii obowiązuje jednolita stawka VAT w wysokości 20%⁷. Obejmuje ona wszystkie towary i większość usług. Nie ma stawek obniżonych, preferencyjnych czy specjalnych dla wybranych grup towarów. Wszystkie podmioty gospodarcze, których obrót roczny przekracza 20.000,- DKK są płatnikami VAT. Próg 20 tys. koron jest bardzo niski, wręcz symboliczny, gdyż odpowiada $\frac{2}{3}$ wysokości przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego.

Zwolnionych z opodatkowania VAT jest szereg usług, a mianowicie: usługi pogrzebowe, obrót nieruchomościami, operacje finansowe, działalność ubezpieczeniowa, kultura, sztuka, transport osób, opłaty pocztowe, usługi biur podróży, świadczenia socjalne, gry, sport, opieka medyczna, oświata, działalność charytatywna.

Na towary i usługi eksportowane, które podlegają obowiązkowi VAT-u, stawka jest równa 0%. Oznacza to w praktyce, iż nie należy naliczać VAT-u przy ich sprzedaży, ale nabywca zachowuje prawo do redukcji VAT-u przy nabywaniu tych towarów i usług.

2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

Podatek akcyzowy (duń. punktafgift) jest w Danii nakładany na wiele towarów. Dania wdrożyła w tym zakresie wszystkie dyrektywy Unii Europejskiej, a oprócz tego wprowadziła liczne własne podatki akcyzowe. Od 2002 r. podatek ten jest nakładany m. in. na następujące towary: czekolada i wyroby cukiernicze, cygara, cygara hawańskie i cygaretki – zgodnie z dyrektywą UE, bibułka papierosowa, tytoń do żucia, tabaka, papierosy i tytoń fajkowy – zgodnie z dyrektywą UE, opony samochodowe, energia elektryczna, gaz ziemny i gaz płynny (LPG), kawa i herbata, alkohole – zgodnie z dyrektywą UE, wina i wino owocowe, piwo – zgodnie z dyrektywą UE.

2.4.4. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.denmark.dk>

<http://www.infor.pl>

www.skat.dk

www.virk.dk

2.5. Zabezpieczenie społeczne

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.1.1. Emerytura

W Danii funkcjonują trzy systemy zabezpieczenia na wypadek starości (3 filary):

⁷ <http://www.skat.dk/getFile.aspx?ID=4262> z dnia 09.09.2007

- system powszechny oparty na miejscu zamieszkania (nieskładkowy),
- uzupełniający system emerytalny **ATP** (oparty na zawodowych systemach emerytalnych, składkowy),
- specjalny system emerytalny **SP** (oparty na indywidualnych systemach oszczędnościowych).

Ubezpieczeniem emerytalnym objęci są:

- w systemie powszechnym – wszyscy mieszkańcy Danii,
- w uzupełniającym systemie ATP – obowiązkowo wszystkie osoby w wieku 16–66 lat pracujące 9 i więcej godzin tygodniowo, osoby, które otrzymująienne zasiłki chorobowe, zasiłki porodowe, zasiłki z tytułu adopcji lub bezrobocia albo uczestniczą w programie szkolenia. Dobrowolnie objęte są osoby, które pobierają wcześniejszą emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub otrzymują przejściowy dochód (podczas bezrobocia) oraz pracownicy etatowi mający niedochodowe zajęcie, jeśli płacili składki przez ponad 3 lata.

Warunki ubiegania się o świadczenie to:

- w systemie powszechnym – przynajmniej 3 lata zamieszkiwania w Danii między 15 a 65 rokiem życia (67 dla tych, którzy ukończyli 60 lat do 1 lipca 1999 r.). Cudzoziemcy – przynajmniej 10 lat zamieszkiwania w Danii, w tym ostatnie 5 lat przed emeryturą. Pełna emerytura przysługuje po 40 latach zamieszkiwania w Danii między 15 a 65 rokiem życia (67 dla tych, którzy ukończyli 60 lat do 1 lipca 1999 r.),
- w uzupełniającym systemie ATP – wiek 67 lat, opłacanie pełnej składki od 1964 r. Osoby, które osiągnęły wiek 60 lat po 1 lipca 1999 r. mogą żądać emerytury przed 67 rokiem życia, ale nie przed 60. Emerytura ta jest redukowana proporcjonalnie o 10%. Wcześniejszą emeryturę z przyczyn socjalnych i zdrowotnych mogą uzyskać osoby powyżej 50 roku życia.

Wysokość świadczenia wynosi:

- w systemie powszechnym:
 - podstawowa emerytura – 5.096 DKK miesięcznie⁸, jeśli spełniony jest warunek zamieszkiwania przez 40 lat. W przeciwnym razie emerytura jest proporcjonalnie zmniejszana (o $\frac{1}{40}$ za każdy rok). Kwota podstawowa może być zmniejszona również zależnie od zarobków emeryta,
 - powszechny dodatek emerytalny (zależny od przychodów małżonków) – 2.396 DKK rocznie, dla emerytów mieszkających samotnie 5,130DKK miesięcznie. Dodatek może być także zmniejszany w zależności od zarobków emeryta i jego współmałżonka.

Świadczenia z systemu powszechnego waloryzowane są automatycznie każdego roku zależnie od wzrostu przeciętnego wynagrodzenia,

Możliwe jest **łączenie emerytury z dochodami z pracy**, ale świadczenie z systemu powszechnego obniżane jest w zależności od osiąganych zarobków.

⁸ Dane na 2008 rok, www.borger.dk z dnia 29.08.2008

2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby

Ubezpieczeniem na wypadek choroby objęci są wszyscy pracownicy i pracujący na własny rachunek oraz współpracujący współmałżonkowie.

Świadczenia medyczne przysługują wszystkim mieszkańcom Danii i cudzoziemcom, którzy przebywają w Danii przynajmniej 6 tygodni.

Świadczenia pieniężne płacone przez pracodawcę przysługują pracownikom po przynajmniej 74 godzinach zatrudnienia w ciągu ostatnich 8 tygodni przed chorobą, a płacone przez władze samorządowe – po przynajmniej 120 godzinach zatrudnienia w ciągu ostatnich 13 tygodni przed chorobą lub odbywaniu szkolenia zawodowego trwającego minimum 18 miesięcy, odbywaniu płatnego stażu lub przebywaniu na zasiłku dla bezrobotnych.

Pracującym na własny rachunek świadczenie pieniężne przysługuje po minimum 6 miesiącach aktywności zawodowej w ciągu ostatnich 12 miesięcy, z których jeden miesiąc powinien bezpośrednio poprzedzać chorobę.

Zasiłek chorobowy

Pracownikowi i pracującemu na własny rachunek przysługuje zasiłek dzienny, który jest obliczany na podstawie godzinowej stawki wynagrodzenia bądź uzyskiwanego dochodu (w przypadku pracującego na własny rachunek). Maksymalna wysokość zasiłku związana jest z poziomem średniego wynagrodzenia w Danii i wynosi 3205 DKK tygodniowo. Pracownicy otrzymują świadczenie od pierwszego dnia choroby (pierwsze 2 tygodnie pokrywa pracodawca), a pracujący na własny rachunek od trzeciego tygodnia choroby (mogą oni jednak ubezpieczyć się dobrowolnie na pierwsze 2 tygodnie choroby).

Zasiłki chorobowe mogą być wypłacane pracownikom przez 52 tygodnie w ciągu ostatnich 18 miesięcy, emerytom lub osobom, które osiągnęły 65 lat (67 lat ci, którzy ukończyli 60 lat do 1 lipca 1999 r.), nie dłużej niż 13 tygodni w ciągu 12 miesięcy. Okres ten nie obejmuje dwóch pierwszych tygodni choroby (pokrywanych przez pracodawców), ani okresów, w trakcie których zasiłki były wypłacane z powodu ciąży, porodu lub adopcji. Pod pewnymi warunkami okres ten może być przedłużony.

Lokalne władze podejmują okresowe działania kontrolne. Pierwsze po 8 tygodniach absencji spowodowanej chorobą. Przy pierwszym badaniu lub przy kolejnym, nie później niż po 6 miesiącach choroby trwającej 12 miesięcy władze lokalne powinny przedstawić osobie chorej propozycje zabezpieczenia na przyszłość. Zasiłek w przypadku choroby dziecka do lat 14 jest taki sam jak w przypadku choroby pracownika.

2.5.1.3. Świadczenia na wypadek macierzyństwa

Ubezpieczeniem w zakresie świadczeń rzeczowych objęte są wszystkie kobiety zamieszkujące w Danii przynajmniej 6 tygodni. Do świadczeń pieniężnych z tytułu macierzyństwa uprawnieni są pracownicy, pracujący na własny rachunek, współpracujący współmałżonkowie.

O świadczenia z tytułu macierzyństwa mogą ubiegać się pracownicy zatrudnieni przynajmniej 120 godzin w ciągu 13 tygodni poprzedzających chorobę lub ukończenie szkolenia zawodowego trwającego minimum 18 miesięcy lub odbywanie płatnego stażu jako części szkolenia zawodowego lub przebywanie na zasiłku dla bezrobotnych.

Od pracujących na własny rachunek wymaga się minimum 6-miesięcznej aktywności zawodowej w ciągu ostatnich 12 miesięcy, z których ostatni miesiąc musi przypadać bezpośrednio przed chorobą.

Zasiłek macierzyński

Zasiłek macierzyński wypłacany jest od czwartego tygodnia przed przewidywaną datą porodu i przez 24 tygodnie po urodzeniu dziecka (ostatnie 10 tygodni z 24 mogą być wypłacane ojcu). Osoba adoptująca dziecko może otrzymywać zasiłkiienne przez 24 tygodnie, począwszy od faktycznego wzięcia pod opiekę dziecka. Niezależnie od tego ojciec ma prawo do zasiłku dziennego przez dwa tygodnie następujące po urodzeniu się dziecka lub wzięcia pod opiekę. Dzienny zasiłek macierzyński jest obliczany na podstawie godzinowej stawki wynagrodzenia (dla pracowników) lub uzyskiwanego dochodu (dla pracujących na własny rachunek).

2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Prawo uznaje za osobę niepełnosprawną osobę w wieku 18–65 lat (67 dla osób, które osiągnęły 60 lat do 1 lipca 1999 r., okres przejściowy do 1 lipca 2002 r.), której zdolność do pracy jest czasowo zmniejszona co najmniej o połowę ze względu na umysłową lub fizyczną ułomność.

Ubezpieczeniem z tytułu niezdolności do pracy w systemie powszechnym objęci są wszyscy mieszkańcy Danii.

Systemy **ATP** (uzupełniający system oparty na zawodowych programach emerytalnych) i **SP** (specjalny system oparty na indywidualnych systemach oszczędnościowych) nie przewidują świadczeń z tytułu niezdolności do pracy.

O świadczenia z tytułu niezdolności do pracy mogą ubiegać się osoby, które:

- mają orzeczonego minimum 50% stopień inwalidztwa,
- nie przekroczyły 64 lata (66 dla tych, którzy 60 lat osiągnęli do 1999 r., okres przejściowy do 1 lipca 2002 r.),
- mają minimalny okres przynależności do systemu, tzn. przynajmniej 3 lata zamieszkiwania w Danii między 15 a 67 rokiem życia,
- w przypadku cudzoziemców – przebywają w Danii 10 lat, z których 5 bezpośrednio przed złożeniem wniosku o rentę.

W wieku 65/67 lat renta jest automatycznie zamieniana na emeryturę.

Wysokość renty inwalidzkiej zależy od stopnia niepełnosprawności i przyczyn społecznych.

Przy **całkowitej niezdolności do pracy (100%)** – świadczenie jest sumą:

- kwoty podstawowej,
- podstawowego dodatku inwalidzkiego,
- dodatku z tytułu niezdolności do zarobkowania,
- dodatku rentowego.

Przy **średniej niezdolności do pracy (67–99%)** – świadczenie jest sumą:

- kwoty podstawowej,

- podstawowego dodatku inwalidzkiego,
- dodatku rentowego.

Przy **częściowej niezdolności do pracy** (jeśli zdolność do pracy jest zredukowana do 50%) – świadczenie jest sumą:

- kwoty podstawowej,
- dodatku rentowego,
- kwoty przedemerytalnej (jeśli spełnia określone warunki).

Wysokość poszczególnych składników⁹:

- kwota podstawowa wynosi 54 204 DKK rocznie,
- podstawowy dodatek inwalidzki wynosi 26.364 DKK rocznie dla samotnego rencisty lub 22 464 DKK dla rencisty pozostającego w związku małżeńskim, jeśli obydwójce małżonkowie mają prawo do tego dodatku,
- dodatek z tytułu niezdolności do zarobkowania wynosi 36.396 DKK rocznie dla samotnego rencisty lub 26.328 DKK rocznie dla rencisty pozostającego w związku małżeńskim, jeśli obydwójce małżonkowie mają prawo do dodatku,
- dodatek rentowy wynosi 25.464 DKK rocznie, pod warunkiem że zarobki rencisty nie przekraczają pewnego poziomu, dla samotnych rencistów dodatek wynosi 54.546 DKK rocznie,
- kwota przedemerytalna wynosi 13.788 DKK rocznie i jest wypłacana osobie poniżej 60 lat, której została przyznana renta inwalidzka.

Minimalna renta inwalidzka wynosi $\frac{3}{40}$ wyliczonej kwoty, maksymalna $\frac{40}{40}$.

Poza wyżej wymienionymi świadczeniami osobom niepełnosprawnym może przysługiwać:

- zasiłek opiekuńczy – przyznawany na pomoc osoby trzeciej w przypadku ślepoty lub znacznego krótkowidztwa i wynosi 27.540 DKK rocznie,
- zasiłek na stałą pielęgnację – gdy wnioskujący wymaga stałej pielęgnacji lub opieki osoby trzeciej i wynosi 54.972 DKK rocznie,
- zasiłek inwalidzki – przyznawany, gdy zarobki nie dają uprawnień do renty i gdy niepełnosprawność (66–100%) jest potwierdzona medycznie oraz w wypadku głuchoty stwarzającej poważne problemy w komunikacji i wynosi 26.532 DKK rocznie; jeżeli współmałżonek otrzymuje ten sam zasiłek lub rentę inwalidzką – 21.552 DKK rocznie,
- zasiłek zdrowotny – pokrywający 85% udziału rencisty w wydatkach związanych z ochroną zdrowia,
- zasiłek mieszkaniowy i personalny dodatek dla rencistów, którzy mieszkają w trudnych warunkach i nie otrzymują pełnej renty.

Świadczenia **waloryzuje się** corocznie w zależności od wzrostu przeciętnego wynagrodzenia.

Świadczenia z tytułu inwalidztwa **można łączyć z pracą**, ale wówczas świadczenia te są obniżane.

Władze publiczne subsydują pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne.

⁹ Stawki na 2005 rok. Więcej można dowiedzieć się kontaktując się z lokalnym Urzędem Gminy.

2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych¹⁰

Ubezpieczenie od ryzyka wypadków przy pracy i chorób zawodowych musi być wykupione w upoważnionej instytucji ubezpieczeniowej. Ubezpieczenie obejmuje wszystkie wypadki i ich bezpośrednie następstwa, które występują w trakcie pracy lub w związku z pracą i które powodują trwałe lub okresowe zmniejszenie zdolności do zarabkowania. Ubezpieczenie obejmuje szereg chorób zawodowych, które ujęte są na specjalnej liście, jak i szkody ponoszone przez dziecko urodzone żywo z powodu pracy wykonywanej przez jego matkę w ciąży oraz z powodu narażenia na czynniki szkodliwe, na jakie wystawiani byli jego rodzice przed poczęciem dziecka.

Wypadki w drodze do pracy i z pracy nie są objęte ubezpieczeniem.

Ubezpieczeniem z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych objęci są:

- pracownicy i niektórzy pracujący na własny rachunek (rybacy i właściciele statków),
- uczestnicy kursów lub inne osoby przebywające w ośrodku szkoleniowym, warsztacie lub biurze w związku ze studiami lub szkoleniem zawodowym,
- dzieci dotknięte chorobą lub chorobą wrodzoną spowodowaną przez pracę ojca lub matki.

Warunkiem ubiegania się o świadczenie jest zgłoszenie wniosku w ciągu jednego roku od wystąpienia zdarzenia. Nie określono wymaganego minimalnego okresu zatrudnienia.

2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

Świadczenia rodzinne w Danii finansowane są z budżetu państwa.

Przysługują one obywatelom Danii, będącym stałymi mieszkańcami oraz cudzoziemcom przebywającym w Danii minimum 1 rok (3 lata w przypadku dodatku specjalnego) lub cudzoziemcy objęci dwustronnymi umowami międzynarodowymi w zakresie zabezpieczenia społecznego.

Świadczenia przysługują na dzieci w wieku do lat 18.

Świadczenia rodzinne i ich wysokość¹¹

Zasiłki rodzinne:

- 4.039 koron kwartalnie, na dzieci w wieku 0–2 lata,
- 3198 koron kwartalnie, na dzieci w wieku 3–6 lat,
- 2516 koron kwartalnie, na dzieci w wieku 7–17 lat.

Dodatek na dzieci samotnych rodziców i emerytów:

- 1139 koron kwartalnie.

Dodatek nadzwyczajny na dzieci samotnych rodziców i emerytów:

- 1159 koron kwartalnie.

Dodatek specjalny:

¹⁰ Więcej informacji na stronie <http://www.ask.dk/>

¹¹ Wg danych na 2008 rok www.borger.dk z dnia 29.08.2008

- 6564 korony kwartalniena sierotę,
- 3282 koron kwartalniena dzieci samotnych rodziców i emerytów
- 1876 koron kwartalniena dziecko w rodzinie wielodzietnej,
- 43225 koron na dziecko adoptowane (jednorazowy dodatek).

2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

Ubezpieczenie na wypadek bezrobocia w Danii

Ubezpieczenie na wypadek bezrobocia jest dobrowolne. Każda gałąź zawodowa ma swoją kasę.

Ubezpieczeniem na wypadek bezrobocia objęte są osoby w wieku 18–63 lat, zamieszkujące w Danii, wykonujące pracę najemną, pracujące na własny rachunek (jeżeli praca nie jest dorywcza) i współmałżonkowie lub osoby młode, które przeszły szkolenie zawodowe trwające co najmniej 18 miesięcy w gałęzi objętej działaniem danej kasy lub odbywają służbę wojskową, osoby sprawujące funkcje publiczne (członkowie Parlamentu lub lokalnych władz).

Warunkiem ubiegania się o:

- **zasilek dzienny** – jest 12-miesięczne ubezpieczenie na wypadek bezrobocia raz 52 tygodnie zatrudnienia podczas ostatnich 3 lat. Bezrobocie nie może być wynikiem konfliktu ani odmów przyjęcia ofert pracy. Osoba ubiegająca się o zasiłek musi być zarejestrowana w publicznych służbach zatrudnienia oraz być zdolna i chętna do pracy. Dla pracujących na własny rachunek okres oczekiwania wynosi 4 tygodnie. Przy częściowym bezrobociu, tygodniowy czas pracy musi być zmniejszony o 7,4 godziny w stosunku do pełnego etatu,
- **świadczenie z tytułu dobrowolnego przejścia na wcześniejszą emeryturę** – jest osiągnięcie wieku 60–65 lat i 25-letni okres ubezpieczenia na wypadek bezrobocia w ciągu ostatnich 30 lat oraz bycie mieszkańcem Danii.

Wysokość świadczeń¹²:

- **zasilek dzienny** – wynosi 90% dotychczasowych zarobków osoby ubezpieczonej w ciągu ostatnich 12 tygodni lub 3 miesięcy, nie więcej niż 3515 DKK tygodniowo. Płacony jest od pierwszego dnia bezrobocia przez 5 dni w tygodniu przez jeden rok, a następnie przez 3 lata. Osoby bezrobotne, które spełniają pewne warunki okresów zatrudnienia, upoważnione są do 82% maksymalnej kwoty niezależnie od zarobków. Młodzi bezrobotni (zaraz po szkoleniu zawodowym lub służbie wojskowej) otrzymują nie więcej niż 2883 DKK tygodniowo. Jeżeli bezrobotny jest w wieku 50–59 lat, to kolejny okres może być tylko do 60 lat, tzn. do chwili gdy nabędzie prawo do dobrowolnego przejścia na wcześniejszą emeryturę. Jeżeli bezrobotny jest w wieku do 25 lat, to pierwszy okres wypłaty zasiłku trwa 6 miesięcy, a drugi 3,5 roku. Częściowy zasiłek oblicza się, zmniejszając normalną stawkę proporcjonalnie do liczby godzin,
- **świadczenie z tytułu dobrowolnego przejścia na wcześniejszą emeryturę** wynosi 91% wysokości zasiłku dziennego, nie więcej niż 3199 DKK tygodniowo. Świadczenia waloryzowane są raz w roku.

¹² Wg danych za rok 2008, www.eures.europa.eu z dnia 29.08.2008

Warunki nabywania prawa do świadczeń dla bezrobotnych w Danii

- pozostawanie bezrobotnym z przyczyn niezawinionych,
- aktywne poszukiwanie pracy,
- zarejestrowanie w urzędzie zatrudnienia,
- gotowość do podjęcia pracy,
- pozostawanie dostępnym na rynku pracy.

Osoba bezrobotna ma prawo do świadczeń przez 4 lata, jeśli jest osobą bezrobotną w wieku 55 lat, okres pobierania świadczenia dla bezrobotnych może być wydłużony do 60 roku życia, jeżeli w tym wieku spełnią warunki uprawniające do wcześniejszej emerytury.

Dla osób ubezpieczonych uprawnionych do renty socjalnej okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych skraca się do 12 miesięcy w ciągu 18 miesięcy.

E Formularze

Formularz E301

Jest to zaświadczenie dotyczące okresów zaliczanych przy przyznawaniu świadczeń dla bezrobotnych.

Formularz stosowany jest przy rozpatrywaniu uprawnień do świadczeń dla bezrobotnych. Zaświadczenie wystawia instytucja właściwa ds. zatrudnienia państwa, w którym osoba bezrobotna była wcześniej zatrudniona lub inna instytucja wskazana przez właściwą władzę tego państwa. Formularz przekazywany jest osobie bezrobotnej lub przesyłany do instytucji właściwej państwa, w którym bezrobotny szuka pracy.

Formularz E303

Jest to zaświadczenie dotyczące zachowania prawa do świadczeń dla bezrobotnych.

Jest to zaświadczenie potwierdzające prawo bezrobotnego do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych od chwili zarejestrowania w urzędzie ds. zatrudnienia w państwie, w którym szuka pracy, a także określające okoliczności, w których wypłata zasiłku zostanie zawieszona.

Właściwa instytucja w kraju, w którym dana osoba była ostatnio zatrudniona, wypełnia odpowiednie części zaświadczenia E303/0 do E303/4. Instytucja ta zachowuje u siebie formularz E303/0, a pozostałe części formularza włącznie z E303/5 przesyła do osoby bezrobotnej lub ewentualnie do właściwego urzędu ds. zatrudnienia w miejscu, w którym osoba bezrobotna poszukuje pracy.

Transfer zasiłku dla bezrobotnych z Polski do Danii

Na podstawie regulacji UE można przetransferować do Danii przysługujący w Polsce zasiłek na okres do 3 miesięcy, pod warunkiem, że przed wyjazdem posiadało się status bezrobotnego przez okres minimum 4 tygodni.

Przed wyjazdem w poszukiwaniu pracy należy poinformować o tym zamiarze powiatowy urząd pracy. Należy również uzyskać formularz E303 z wojewódzkiego urzędu pracy. Należy pamiętać o odpowiednio wczesnym rozpoczęciu załatwiania formalności. W momencie spełnienia wszystkich wymogów urząd wyda formularz E303, który należy, po przyjeździe do Danii przedstawić w biurze Publicznych Służb Zatrudnienia.

W tym samym biurze należy zarejestrować się jako osoba poszukująca pracy w duńskim urzędzie pracy Arbejdsformidlingen – AF, w ciągu 7 dni od dnia wyjazdu z Polski. Po rejestracji urząd wydaje decyzję ważną 14 dni. Zasiłek otrzymacie Państwo od AF.

2.5.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

www.borger.dk

<http://www.zus.pl/>

<http://www.infor.pl/>

Data przygotowania informacji:

Wrzesień 2008 r.

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Tomasz Dobroczyński z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu