

SPIS TREŚCI

2. Praca w Luksemburgu	2
2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Luksemburgu	2
2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do luksemburskiego rynku pracy	2
2.1.2. Zasady Staże - procedura regulująca postępowanie wobec obywateli polskich	3
2.1.3. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Luksemburgu	5
2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Luksemburgu	7
2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia	7
2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES	7
2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	7
2.2.4. Prasa	8
2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy	8
2.2.6. Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)	8
2.3. Warunki pracy	9
2.3.1. Rodzaje umów o pracę	9
2.3.2. Czas pracy	9
2.3.3. Urlop wypoczynkowy	9
2.3.4. Wynagrodzenie za pracę	9
2.4. Podatki	10
2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych	10
2.4.2. Podatek VAT	10
2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne	11
2.5. Zabezpieczenie społeczne	11
2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania	11
2.5.1.1. Emerytura	11
2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby	12
2.5.1.3. Świadczenia z tytułu macierzyństwa	13
2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy	13
2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	14
2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania	16
2.5.2.1. Świadczenia rodzinne	16
2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia	19

2. Praca w Luksemburgu

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Luksemburgu

2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do luksemburskiego rynku pracy

W państwach należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) swobodny przepływ pracowników jest prawem podstawowym pozwalającym obywatelom danego państwa EOG podjąć pracę w innym państwie należącym do EOG na tych samych warunkach jak obywatele wybranego państwa. W okresie przejściowym trwającym maksymalnie 7 lat, począwszy od 1 maja 2004 r., mogą zostać zastosowane pewne warunki ograniczające swobodny przepływ pracowników z, do i pomiędzy nowymi państwami członkowskimi. Powyższe ograniczenia dotyczą jedynie swobodnego przepływu w celu podjęcia pracy.

Od 1 listopada 2007 r. zniesiony został obowiązek uzyskania przez obywateli Polski i innych 7 krajów UE pozwolenia na pracę na terenie Wielkiego Księstwa Luksemburga. Oznacza to, że obywatele polscy mogą zatrudniać się w Luksemburgu na takich samych warunkach jak obywatele pozostałych krajów UE.

Obywatel polski chcący znaleźć zatrudnienie w Luksemburgu powinien zgłosić się w pierwszej kolejności do Ministerstwa Spraw Zagranicznych i Migracji, które poinformuje o warunkach pobytu na terenie WKL.

Następnie powinien zgłosić się do biura zatrudnienia ADEM (*l'Administration de l'emploi*), które jest agendą podległą Ministerstwu Pracy. ADEM udziela informacji dotyczących rynku pracy, obowiązujących przepisów i wymogów dotyczących kwalifikacji zawodowych. Prowadzi również największą w kraju bazę ofert pracy jak oraz bazę danych o poszukujących pracy. Wiele informacji dotyczących możliwości zatrudnienia w Luksemburgu znajduje się w serwisie internetowym ADEM: <http://www.adem.lu/>

Aplikacje dla osób poszukujących pracy dostępne są pod adresem internetowym: <https://saturn.etat.lu/emrde/>

Oferty pracy dostępne są również w serwisach:

<http://www.monster.lu/>

<http://www.jobsearch.lu/>

<http://www.jobs.lu/>

oraz prasie codziennej - dzienniki L'Wort, Le Quotidien i La Voix (weekendowe wydania tych gazet zawierają obszerne dodatki z ogłoszeniami o pracy).

Każda osoba zamierzająca starać się o zatrudnienie w Luksemburgu powinna zdawać sobie sprawę ze specyfiki tego kraju. Ze względu na mały obszar i niewielką liczbę obywateli (450 tys. mieszkańców) rynek pracy w Luksemburgu jest dość ograniczony. Liczba zatrudnionych na terenie Luksemburga w 2006 r. wynosiła 318 600 pracowników, z czego blisko 1/3 stanowili pracownicy transgraniczni - mieszkańcy pobliskich miejscowości w Niemczech, Francji i Belgii, którzy codziennie dojeżdżają do pracy w Luksemburgu.

Luksemburg jest krajem bardzo stabilnym i praworządnym. Mimo to zwracamy uwagę na konieczność podpisywania umowy o pracę z pracodawcą jeszcze przed podjęciem zatrudnienia. Rozpoczęcie pracy bez posiadania umowy o pracę, umowy o świadczeniu usług stanowi o nielegalności zatrudnienia.

Bardzo istotne jest dokładne zapoznanie się z zapisami umowy o pracę oraz zrozumienie tekstu. W Luksemburgu obowiązują 3 języki urzędowe: luksemburski, francuski i niemiecki. Oznacza to, że pracownik ma prawo domagać się umowy o pracę w jednym z tych trzech języków. Niektóre firmy, zwłaszcza koncerny i instytucje finansowe o charakterze międzynarodowym stosują również umowy o pracę w języku angielskim.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami umowa o pracę przygotowana jest w 3 identycznych egzemplarzach, z czego 1 egzemplarz podpisanej umowy otrzymuje pracownik.

2.1.2 Staże - procedura regulująca postępowanie wobec obywateli polskich

Ułatwienia w zakresie czasowego zatrudnienia dotyczą również zatrudniania osób młodych, chcących podnosić kwalifikacje zawodowe. Sprawę tę reguluje umowa między Polską a Luksemburgiem w sprawie zatrudnienia stażystów z 1996 r.

Umowa między rządem RP a rządem Wielkiego Księstwa Luksemburskiego w sprawie zatrudnienia stażystów – sporządzona 29.10.1996 r. (nieratyfikowana, nie weszła w życie). Jako stażysta za granicą zatrudniona może być osoba, która:

- posiada udokumentowane wykształcenie zawodowe lub ukończyła szkolenie zawodowe wymagane do wykonywanej pracy,
- ma ukończone 18 lat i nie przekroczyła 30 lat.

Stażyci zatrudniani są na okres 12 miesięcy z możliwością przedłużenia o 6 miesięcy.

Limit stażystów dla każdej ze stron: 30 osób w roku kalendarzowym

Wniosek o pośredniczenie w organizacji stażu w Wielkim Księstwie Luksemburga powinien zostać złożony przez kandydata w 3 egzemplarzach w swoim Wojewódzkim Urzędzie Pracy bądź jego Filii. Do wniosku kandydat dołącza poświadczoną za zgodność z oryginałem kopię paszportu, poświadczoną za zgodność z oryginałem kopię dokumentu ukończenia szkolenia zawodowego (wraz z tłumaczeniem przysięgłym na język francuski, angielski lub niemiecki), życiorys w jednym z trzech uzgodnionych języków. Wniosek powinien być wypełniony czytelnie, wielkimi literami w jednym z trzech uzgodnionych języków. Wojewódzki Urząd Pracy przekazuje wniosek wraz z załącznikami do Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy. W tym departamencie sprawdza się czy kandydat spełnia warunki przyjęcia na staż zgodnie z umową. Następnie dyrektor lub osoba upoważniona przez dyrektora opieczętowanie, podpisuje i przesyła wniosek do Administracji Zatrudnienia w Luksemburgu. Jeśli kandydat znalazł już miejsce stażu w Luksemburgu, do wniosku powinny być dołączone dwa egzemplarze umowy o pracę. Po otrzymaniu dokumentów, Administracja Zatrudnienia sprawdza, czy warunki przyjęcia na staż są spełnione, podpisuje formularz i odsyła dwa egzemplarze do Departamentu Rynku Pracy w Warszawie, który z kolei przekazuje jeden, egzemplarz kandydatowi. Kandydaci będą mogli być przyjęci na staż tylko wówczas, gdy pracodawcy pragnący ich zatrudnić zobowiążą się do ich

wynagradzania zgodnie ze stawkami przewidzianymi w przepisach i układach zbiorowych. Kandydaci, którzy nie mają ustalonego miejsca stażu w Wielkim Księstwie podlegają tej samej procedurze. W takim przypadku, Administracja Zatrudnienia zobowiązuje się, w miarę możliwości, znaleźć miejsce stażu. Po znalezieniu miejsca stażu Administracja Zatrudnienia, wzywa pracodawcę, aby sporządził umowę o pracę, wyraża swoją zgodę i odsyła dwa egzemplarze formularza, wraz z umową o pracę do Departamentu Rynku Pracy w Warszawie, który przekazuje jeden egzemplarz kandydatowi. Kandydat jest zobowiązany zgłosić swoje przybycie do Luksemburga w ciągu 48 godzin do wydziału policji ds. cudzoziemców lub do administracji gminnej w miejscu zamieszkania. Stażysta może rozpocząć pracę tylko wówczas, gdy wypełniona została powyższa procedura. Uzyskaniem zezwolenia na pracę zajmuje się pracodawca.

Patrz:

Publiczne Służby Zatrudnienia (L'Administration de l'Emploi)

www.adem.public.lu

Ministerstwie Pracy i Zatrudnienia (Ministère du Travail et de l'Emploi).

www.gouvernement.lu

Przepisy stosowane w Luksemburgu dla poszukujących pracy obywateli polskich

Ustawa z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie:

1. wjazdu i pobytu obcokrajowców;
2. badań lekarskich obcokrajowców;
3. zatrudnienia obcokrajowców – określa obowiązek ubiegania się o pozwolenia na pracę w okresie przejściowym przez obywateli nowych państw członkowskich.

Jakiego zezwolenia wymaga się od obywatela Polski na uzyskanie dostępu do rynku pracy?

Obywatele nowych państw członkowskich, po znalezieniu pracy w Wielkim Księstwie Luksemburga, winni uzyskać pozwolenie na pracę. Do pracodawcy należy złożenie wniosku o wydanie pozwolenia na pracę w Ministerstwie Pracy i Zatrudnienia (Ministère du Travail et de l'Emploi).

Jakie są kryteria wydania zezwolenia na pracę?

Stosowanym kryterium jest sytuacja na rynku pracy. Ustawa z późniejszymi zmianami (29/07/1977, 17/06/1994, 18/08/1995) z dnia 28 marca 1972 r. w sprawie zatrudnienia obcokrajowców mówi w art. 27, że „przyznanie i przedłużenie pozwolenia na pracę może zostać odmówione z powodów związanych z sytuacją na rynku pracy, zmianami w ramach rynku pracy lub jego organizacji.”

Rząd Luksemburga postanowił utrzymać w mocy przepisy krajowe stosowane od dnia 1 maja 2004 r. Jednakże w niektórych sektorach pozwolenia na pracę będą wydawane z pełną przychylnością obywatelom przedmiotowych państw członkowskich, z zastosowaniem ograniczonej i uproszczonej procedury, jednak bez zniesienia obowiązku uzyskania pozwolenia na pracę. Sektorami, których dotyczy otwarcie rynku, są rolnictwo, uprawa winorośli oraz hotelarstwo i gastronomia. Dla pozostałych sektorów, w zależności od sytuacji na rynku pracy, procedura wydania pozwolenia na pracę zostanie złagodzona, a terminy ulegną skróceniu. Pierwszą ocenę sytuacji planuje się przeprowadzić najpóźniej w maju 2007 roku. (Oficjalny komunikat prasowy)

Jak wygląda procedura ubiegania się o zezwolenie na pracę przez osoby pragnące podjąć pracę?

Po pierwsze, poszukujący pracy musi znaleźć potencjalnego pracodawcę, który następnie złoży wniosek o wydanie pozwolenia na pracę.

Gdzie poszukujący pracy mogą uzyskać więcej informacji?

Patrz portal internetowy Ministerstwa Pracy i Zatrudnienia (Ministere du Travail et de l'Emploi): <http://www.etat.lu/MT>

2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Luksemburgu

Luksemburg to najmniejszy, lecz najbogatszy z krajów Unii Europejskiej. Uważany jest ponadto za raj podatkowy, nie więc dziwnego, że osób chętnych do prowadzenia działalności gospodarczej na jego terenie jest z każdym rokiem coraz więcej.

Przedsiębiorcy rozpoczynający jednoosobową działalność gospodarczą w Wielkim Księstwie Luksemburga mają do wyboru zarejestrowanie firmy jako **przedsiębiorstwa indywidualnego** lub **jednoosobowej spółki z o.o.** Do założenia przedsiębiorstwa w formie spółki z o.o. niezbędny jest akt założycielski oraz kapitał założycielski w wysokości minimalnej: 12.394,68 euro. Do tej formy przedsiębiorstwa konieczna jest również obowiązkowa rezerwa prawna oraz odpowiedzialność finansowa do wysokości kapitału założycielskiego. Działalność ta jest ponadto objęta obowiązkiem publikacji w rejestrze handlowym: bilansu, rachunku strat i zysków oraz raportu działalności.

Procedury związane z rejestracją jednoosobowej działalności gospodarczej w Luksemburgu różnią się w zależności od rodzaju podejmowanej gospodarczej i uzależnione są od tzw. kategorii zawodów. Wyróżnia się trzy kategorie zawodów:

- rzemieślnicze (m.in. przedsiębiorca budowlany, elektryk, murarz);
- wolne zawody (m.in. architekt, architekt wnętrz);
- handlowe (m.in. agent nieruchomości).

Wymogi związane z uznaniem kwalifikacji zawodowych pozwalającym na podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej są różne w poszczególnych grupach. Architekta obejmuje obowiązek rejestracji w Związku Architektów i Inżynierów, przedsiębiorcę budowlanego - w Izbie Rzemieślniczej (*Chambre des Métiers*), agenta nieruchomości - Izbie Handlowej.

Wspólne dla wszystkich kategorii zawodów procedury obejmują:

- wniosek o założenie przedsiębiorstwa (formularze dostępne elektronicznie) - zgodę wydaje Ministerstwo Klas Średnich, Turystyki i Budownictwa;
- rejestrację w kasie chorych- zapis w rejestrze handlowym oraz spółek;
- zgłoszenie do samorządu zawodowego (w zależności od rodzaju działalności);
- rejestrację w urzędzie podatkowym (VAT i podatki bezpośrednie).

W większości przypadków przedsiębiorstwa indywidualne, których działalność uznawana jest za działalność o charakterze handlowym, podlegają rejestracji w rejestrze handlowym oraz spółek. Dotyczy to wszystkich jednoosobowych spółek z o.o., a także przedsiębiorstw indywidualnych (w tym stricte również rzemieślniczych). Dlatego też większość przedsiębiorstw indywidualnych w Luksemburgu podlega poniekąd podwójnej rejestracji: w rejestrze handlowym oraz spółek, a także w Izbie Rzemieślniczej.

W przypadku rejestracji wyspecjalizowanej działalności gospodarczej wymagane są dodatkowe uprawnienia (np. dostęp do sieci elektrycznej - dla elektryków).

W tej sytuacji, przed podjęciem działań mających na celu utworzenie przedsiębiorstwa indywidualnego w Luksemburgu, należy uzyskać bardzo szczegółowe informacje na temat tego, jaki jest według tutejszych zasad charakter danego przedsiębiorstwa (danej działalności) oraz w konsekwencji, jakie obowiązują procedury. Specjalistycznej pomocy oraz bezpłatnych porad przy tworzeniu przedsiębiorstw indywidualnych, udzielają luksemburska Izba Rzemieślnicza i Izba Handlowa.

W Wielkim Księstwie Luksemburga obowiązują następujące formy prawne przedsiębiorstw:

Spółka jawna (*société en nom collectif*) - dwóch udziałowców, odpowiedzialność nieograniczona, statut częściowo publikowany;

Spółka komandytowa (*société en commandite simple*) - dwóch udziałowców, odpowiedzialność nieograniczona, statut częściowo publikowany;

Spółka akcyjna (*société par actions, société anonyme*) - od dwóch udziałowców, odpowiedzialność ograniczona, akt notarialny, minimalny kapitał 31.000 euro, statut publikowany w całości;

Spółka komandytowo-akcyjna (*société en commandite par actions*) - siedmiu udziałowców, akt notarialny, kapitał 31.000 EUR, statut publikowany w całości;

Spółka z o.o. (*société à responsabilité limitée*) - od dwóch udziałowców, odpowiedzialność ograniczona, akt notarialny, kapitał od 1.240 EUR, statut publikowany w całości; powyżej 25 udziałowców obowiązkowa rada nadzorcza;

Spółdzielnia (*coopérative*) - siedmiu udziałowców, odpowiedzialność w zależności od zapisu w statucie opublikowanym w całości;

Procedura założycielska oraz rejestracja firmy uzależniona jest od rodzaju działalności. Akt założycielski wymagany jest w zależności od formy prawnej. Rejestracja firmy przez notariusza odbywa się w ciągu 15 dni. Wpis do rejestru handlowego - publikacja w dzienniku urzędowym *Le Mémorial* przez Trybunał Handlowy (wpis do rejestru handlowego) następuje w ciągu miesiąca. Koszt założenia firmy wynosi 1% wysokości kapitału oraz opłata notarialna (od 50 do 1.240 euro) i opłata z tytułu rejestracji 40 euro.

Poszukujący pracy chcący otworzyć działalność gospodarczą mogą otrzymać wsparcie w postaci grantu w wysokości sześciomiesięcznego zasiłku do którego byłby uprawniony.

Firmy płacą 20% albo 30% podatku od swoich dochodów oraz 4% podatku na fundusz dla bezrobotnych. W Luksemburgu obowiązuje najniższa stawka podatku VAT – 15%.

Izba Handlowa

31 Boulevard Konrad Adenauer
L 2981 Luksembourg
Tel. 352 42 39 391
<http://www.cc.lu>
e-mail: chamcom@cc.lu

2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Luksemburgu

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

Obywatele Europejskiego Obszaru Gospodarczego mają wolny dostęp do rządowych służb zatrudnienia w Luksemburgu. Równoznaczny z polskim powiatowym urzędem pracy jest 'l'Administration de l'Emoloi'. Adres najbliższego biura znajdziesz w książce telefonicznej.

<http://www.editus.lu/>

Główną siedzibą rządowych służb zatrudnienia jest:

L'Administration de l'Emploi

10, rue Bender
Boite Postal 2208
L-1229 Luxembourg-Gare
Tel: ++ 352 478 53 00

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

Poszukując pracy, można także korzystać z bazy danych ofert pracy EURES, umieszczonej na stronach Europejskich Służb Zatrudnienia (<http://www.eures.europa.eu>) lub kontaktując się bezpośrednio z doradcą EURES, w Polsce lub w Luksemburgu.

Polscy doradcy EURES umiejscowieni są w wojewódzkich urzędach pracy, a ich listę można znaleźć na stronie polskiego Serwisu EURES – <http://www.praca.gov.pl/eures> (menu: doradcy EURES). Na tej samej stronie można też odnaleźć dane teleadresowe do luksemburskich doradców EURES.

W Luksemburgu doradcy EURES są pracownikami urzędów pracy, organizacji pracodawców, członkami związków zawodowych i innych organizacji działających na rzecz zatrudnienia.

Osoby poszukujące pracy na terenie EU/EOG mogą też zostawić swoje dane w bazie CV EURES. Zarejestrowani w niej pracodawcy mogą przeszukiwać bazę pod kątem swoich wymagań i kontaktować się bezpośrednio z wybranymi kandydatami.

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

Korzystając z usług i ofert pracy prezentowanych przez agencje pośrednictwa pracy za granicą, należy zawsze sprawdzić, czy dana jednostka znajduje się na liście licencjonowanych agencji, tj. takich, które posiadają upoważnienie Ministra do wysyłania obywateli polskich do pracy za granicą.

Spis licencjonowanych polskich agencji pośrednictwa pracy za granicą znajduje się na stronie Ministerstwa Gospodarki i Pracy – <http://www.praca.gov.pl> (menu: pośrednictwo pracy) lub w wojewódzkich urzędach pracy.

Luksemburskie agencje, prowadzące legalne rekrutacje na terenie Polski, muszą posiadać oddział na terenie naszego kraju – licencjonowany przez MGiP.

Należy pamiętać, że legalnie działający pośrednik nie może brać pieniędzy od przyszłych pracowników, ponieważ dostaje wynagrodzenie od pracodawcy za przeprowadzoną rekrutację.

Ponadto agencja ma obowiązek zawarcia z osobą kierowaną do pracy umowy cywilno-prawnej, w której dokładnie zdefiniowany jest:

- pracodawca zagraniczny,
- okres, na jaki zawarta jest umowa,
- rodzaj i warunki pracy,
- przysługujące świadczenia socjalne,
- zasady i warunki ubezpieczenia,
- obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy oraz pracodawcy,
- opłaty pobierane w związku ze skierowaniem do pracy za granicą (np. koszty przejazdu, kursu językowego czy tłumaczenia dokumentów, itp.).

Luksemburskie agencje zatrudnienia także muszą posiadać licencję Ministra Pracy i Zatrudnienia.

2.2.4. Prasa

Głównymi gazetami wydawanymi w Luksemburgu są: „Luxemburger Wort”, „Tageblatt” i „Republican Lorrain”. W tych gazetach znajdziesz ogłoszenia z ofertami pracy.

Adresy internetowe ww. gazet:

<http://job.wort.lu/>

<http://jobs.tageblatt.lu/>

<http://www.jobs.lu/>

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Innym sposobem poszukiwania pracy w Luksemburgu jest składanie aplikacji do wybranych firm. Dosyć popularne jest także szukanie pracy przez telefon.

2.2.6. Ubieganie się o pracę (CV, list motywacyjny i inne)

Wskazówki dotyczące sporządzenia CV:

- z powodu wielonarodowości Luksemburga nie istnieją ściśle określone reguły dotyczące formatu CV. Jednakże, powinieneś wziąć pod uwagę narodowość osoby rekrutującej lub firmy, w której ubiegasz się o pracę,
- jeśli nie zostało to inaczej określone, napisz swoje CV w języku francuskim.

Kilka rad dotyczących pisania listu motywacyjnego:

- napisz list motywacyjny odręcznie,
- list motywacyjny, podobnie jak CV, powinien być napisany w języku francuskim, chyba że inaczej zostało to ustalone w ogłoszeniu dotyczącym pracy,
- do dokumentów aplikacyjnych dołącz kopie dyplomów, certyfikatów i referencji, możesz również dołączyć zdjęcie.

2.3. Warunki pracy

2.3.1. Rodzaje umów o pracę

Żeby podpisać umowę o pracę, trzeba mieć ukończone 18 lat. Jeżeli masz mniej niż 18 lat, potrzebujesz zgody rodziców lub opiekunów. Pracodawca jest zobowiązany do wręczenia umowy na piśmie przysłanemu pracownikowi nie później niż w dniu rozpoczęcia pracy. Umowę sporządza się w dwóch egzemplarzach. Oryginał dla pracownika i kopia dla pracodawcy. Umowa o pracę musi zawierać następujące informacje: tytuł, gdzie się aplikuje, opis pracodawcy, opis obowiązków pracownika, godziny pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia, dodatki do wynagrodzenia, długość okresu próbnego, jeżeli jest taki przewidziany. Umowy o pracę są wystawiane w szczególności na czas nieokreślony. Istnieje jednak możliwość wystawienia umowy terminowej. Umowa taka może być zawarta na okres nie przekraczający dwóch lat i tylko dwukrotnie.

2.3.2. Czas pracy

Luksemburskie prawo zezwala na przepracowanie 40 godzin tygodniowo, osiem godzin dziennie. Dzień pracy nie może przekraczać 10 godzin. W uzasadnionych przypadkach może być nieograniczony (nagły wypadek lub pilna praca). Podczas tygodnia godziny pracy są podzielone na pięć dni roboczych, czasami na cztery. Jeżeli pracuje się mniej niż pięć dni w tygodniu, to dzienna ilość godzin do przepracowania może wynosić dziewięć, nawet dziesięć, ale nie więcej. Porozumienia zbiorowe mogą przewidywać skrócenie czasu pracy.

Czas pracy to czas, kiedy pracownik jest do dyspozycji swojego pracodawcy. Nie zawiera się w nim ani czas poświęcony na dojazdy do czy z pracy, ani przerwy na lunch.

Do nadgodzin zalicza się każda przepracowana nadprogramowo godzina. Nadgodziny nie mogą przekraczać dwóch godzin dziennie albo trzech dni w miesiącu. Minimalna zapłata za nadgodziny (zgodnie z prawem) to 150% dla pracowników umysłowych i 125% dla pracowników fizycznych. Praca w niedzielę jest niedozwolona z wyjątkiem zwolnionych od tego zakazu sektorów. Praca na nocna zmianie rozumie się pracę między 23:00 a 6:00. Pracownik otrzymuje 25% bonus w postaci pieniędzy lub wolnego czasu.

2.3.3. Urlop wypoczynkowy

Wszyscy pracownicy mają prawo do 25 dniowego płatnego urlopu wypoczynkowego w ciągu roku. Okres ten może być dłuższy w przypadku porozumień zbiorowych. Prawo do tego urlopu nabywa się po przepracowaniu trzech miesięcy u jednego pracodawcy. Za każdy przepracowany miesiąc, pracownik ma prawo do $\frac{1}{12}$ przysługującego mu urlopu. Inwalidom wojennym, ofiarom wypadków przy pracy i osobom niepełnosprawnym przysługuje dodatkowo 6 dni urlopu wypoczynkowego. Pracownikom fizycznym, górnikom w kopalniach i kamieniołomach przysługują dodatkowe trzy dni urlopu wypoczynkowego.

Za każdy dzień urlopu pracodawcy są zobowiązani zapłacić średnią dzienną stawkę wynagrodzenia przez ostatnie trzy miesiące, wyliczoną na podstawie miesięcznego wynagrodzenia brutto, podzielonego przez 173 godziny. Pracodawca może odmówić urlopu pracownikowi, którego nieobecności w pracy podczas ostatniego roku przekraczały 10% czasu, który miał przepracować.

2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

Podstawowa kwota wynagrodzenia jest wypłacana przez pracodawcę pracownikowi za jego pracę raz w tygodniu lub raz na miesiąc. Nie zawiera dodatków za nadgodziny ani innych bonusów. Wynagrodzenie brutto jest natomiast sumą zarobków pracownika. Zawiera podstawowe

wynagrodzenie, dodatki za nadgodziny i inne bonusy. Jest wyliczane po doliczeniu świadczeń socjalnych, a przed odjęciem podatku.

Wynagrodzenie netto to kwota rzeczywista, którą otrzymuje pracownik.

Pracownik fizyczny otrzymuje swoje wynagrodzenie co najmniej dwa razy w miesiącu, w maksymalnym odstępie 16 dni.

Pracownicy sektora prywatnego otrzymują swe pensje raz w miesiącu.

Niewykwalifikowani pracownicy obydwu płci, w wieku od 18 lat, są upoważnieni do otrzymywania pełnego, ustawowego minimalnego wynagrodzenia. W przypadku pracowników wykwalifikowanych (kwalifikacje zawodowe, kierunkowe doświadczenie), wysokość minimalnego wynagrodzenia wzrasta o 20%. Młodszy pracownicy (15-16 lat) otrzymują 75% ustawowej wysokości minimalnego wynagrodzenia i 80% w wieku 17 lat. Wykwalifikowani pracownicy powyżej 18 roku życia otrzymują 120% ustawowego minimalnego wynagrodzenia.

1 grudnia 2006 r. minimalne wynagrodzenie zapewnione ustawowo dla pracowników niewykwalifikowanych wynosiło 1.541 euro dla pracowników niewykwalifikowanych (8,90 euro na godzinę) i 1 849.20 euro dla pracowników wykwalifikowanych (10.69 euro na godzinę)

Podatki i zabezpieczenie społeczne są stosunkowo niewysokie, więc wynagrodzenie netto jest dosyć atrakcyjne. Składki na ubezpieczenie zdrowe to 5.05% dla pracowników fizycznych i 2,8% dla pracowników umysłowych (płacone przez pracownika i pracodawcę). Składka emerytalna to 8% (płacone przez pracownika i pracodawcę).

Średnie miesięczne wynagrodzenie w Luksemburgu (w euro):

- dyrektor fabryki – 7758,
- specjaliści ds.administracji – 1733,
- analityk – informatyk – 3323,
- redaktor naczelny gazety – 3509.

2.3. Podatki

2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

W Luksemburgu obowiązują cztery stawki podatkowe: 0, 8, 10 i 38 procent.

„Impots sur le Revenu” jest pobierany u źródła co miesiąc. Będziesz także zobowiązany wypełnić roczną deklarację podatkową, w ramach której jakakolwiek niedopłata wynikająca z miesięcznych płatności będzie musiała zostać zapłacona, a nadpłata – zwrócona Tobie.

Polska posiada umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania z Luksemburgiem, pozwalającą uniknąć podwójnego opodatkowania tego samego dochodu w Polsce i w Luksemburgu.

Więcej informacji na ten temat:

Administration des Contributions Directes

45 boulevard Roosevelt
L – 2982 LUXEMBOURG
Tel.: (00352) 40800-1

2.4.2. Podatek VAT

Stawki podatku VAT w Luksemburgu wynoszą:

Super obniżone – 3% - żywność, leki, restauracje

Obniżone – 6%

Niskie – 12% - odzież, wino

Standardowe – 15% - alkohol, piwo, obuwie

Składki na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracodawcę to 12.61% dla pracowników umysłowych i 14.86% dla pracowników fizycznych. Składki na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracownika to odpowiednio 11.80% i 14.05%

Podatek ten nazywa się „Taxe sur la Valeur Ajoutée” (TVA).

Administration de l’Enregistrement et des Domaines

1-3 Ave Guillaume

L- 1651 Luxembourg

Tel.: (00 352) 44 90 51

2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

Istnieje podatek gminny dla gospodarstw domowych. W celu uzyskania szczegółowych informacji, skontaktuj się z „Administration Communale”.

2.5. Zabezpieczenie społeczne

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.1.1. Emerytura

Warunki uzyskania prawa do emerytury dla pracowników najemnych sektora prywatnego:

- minimalny wiek: 65 lat z możliwością przejścia na wcześniejszą emeryturę w wieku 57–60 lat,
- okres ubezpieczenia uprawniający do nabycia prawa do emerytury – 40 lat (minimalny okres 10 lat).

Minimalna stawka na lipiec 2002 r. – 1 190,41 euro miesięcznie.

Etablissement d’Assurance contre la Vieillesse et l’Invalidite

125, route d’Esch

L-2977 Luxembourg

tel: ++ 352 / 26 19 141

fax. ++ 352 / 49 53 53

Caisse de Pension des Employes Prives

1 A, boulevard Prince Henri

L- 2096 Luxembourg

tel.: ++ 352 / 22 41 41 1

fax: ++ 352 / 22 41 41 368

2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby

Prowadzenie działalności w jednym kraju

Jeżeli jesteś pracownikiem skierowanym do pracy poza państwem ojczystym: jesteś pracownikiem najemnym wysłanym przez swojego pracodawcę z tymczasowym zadaniem do innego Państwa Członkowskiego na okres około 12 miesięcy, będziesz w dalszym ciągu podlegać systemowi ubezpieczeń społecznych swojego państwa pochodzenia, jeżeli posiadasz formularz E101, wręczony Ci przez Twojego pracodawcę.

Jeżeli nie jesteś pracownikiem skierowanym do pracy w państwie obcym: podlegasz ubezpieczeniu w państwie wykonywania działalności.

Prowadzenie działalności w ramach pracy najemnej w różnych państwach: podleganie ubezpieczeniu dla działalności prowadzonej w pojedynczym określonym państwie występuje w następującym przypadku:

- Jeżeli wykonujesz część swojej działalności w państwie zamieszkania: będziesz podlegać ubezpieczeniu w państwie zamieszkania.
- Jeżeli nie wykonujesz jakiegokolwiek działalności w swoim państwie zamieszkania: właściwym państwem ubezpieczenia będzie państwo siedziby pracodawcy lub, jeżeli masz więcej niż jednego pracodawcę w różnych państwach członkowskich, będzie to państwo miejsca zamieszkania.

Wykonując działalność nie stanowiącą pracy najemnej: podleganie ubezpieczeniu dla działalności prowadzonej w pojedynczym określonym państwie występuje w następującym przypadku:

- Jeżeli wykonujesz część swojej działalności w państwie zamieszkania: będziesz podlegać ubezpieczeniu w państwie zamieszkania.
- Jeżeli nie wykonujesz żadnej działalności w swoim państwie zamieszkania, będziesz podlegać ubezpieczeniu w państwie, w którym wykonujesz główną działalność.

Świadczenia/zasilki

Świadczenia w naturze: są to świadczenia opiekuńcze, takie jak przewidziane w ustawodawstwie stosowanym przez instytucję je realizującą (opieka stomatologiczna, medyczna, hospitalizacja, leki itp.). Świadczenia w naturze są, w ogólności, realizowane przez instytucję państwa zamieszkania zgodnie ze stosownym ustawodawstwem tego państwa, lecz opłacane przez państwo ubezpieczenia.

Świadczenia pieniężne: są to świadczenia wypłacane w pieniądzu w przypadku niezdolności do pracy. Te świadczenia pieniężne mogą być wypłacane przez instytucję państwa ubezpieczenia.

Więcej informacji uzyskasz w:

Caisse de Maladie des Ouvriers

125, route d'Esch
L-2973 LUXEMBOURG
Telephone : ++ 352 / 40 112 1
Fax : ++ 352 / 40 06 11

Caisse de Maladie des Employés Privés

125, route d'Esch
L-2972 LUXEMBOURG
Telephone : ++ 352 / 40 113 1
Fax : ++ 32 / 40 97 20

Caisse Maladie de l'ARBED

(ouvriers et employés)

Portail Neudorf

L-4006 ESCH-SUR-ALZETTE

telephone : 00 352 53 13 37 02

fax :00 352 53 13 37 99

2.5.1.3. Świadczenia z tytułu macierzyństwa

Przysługuje urlop i zasiłek macierzyński – po spełnieniu odpowiednich warunków.

2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Nie ma jednolitej definicji inwalidztwa w Państwach Członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG). Za inwalidztwo należy uznać sytuację, gdy: osoba ubezpieczona, która w wyniku przedłużającej się choroby, niedołęstwa lub urazu, utraciła zdolność do pracy, uniemożliwiającą jej wykonywanie zawodu, który wykonywała ona w ostatnim okresie, bądź jakiegokolwiek zawodu odpowiadającego jej zdolnościom i umiejętnościom (minimalny procent: 66,66%).

System świadczeń z tytułu inwalidztwa

Świadczenie inwalidzkie jest szacowane według czasu trwania twojego ubezpieczenia. Do nabycia uprawnień wymagany jest minimalny okres ubezpieczenia, zwany okresem szkolenia: 12 miesięcy w ciągu 3 lat poprzedzających datę powstania inwalidztwa stwierdzoną przez lekarza.

Świadczenie z tytułu inwalidztwa jest obliczane w taki sam sposób, jak emerytura: im dłuższy jest twój okres ubezpieczenia, tym wyższa kwota twojego świadczenia. Nawet jeśli nie jesteś ubezpieczony w momencie powstania inwalidztwa, będziesz uprawniony do renty obliczonej według czasu trwania twoich okresów ubezpieczenia.

Stopień inwalidztwa

Decyzja o twoim stopniu inwalidztwa przez fundusz jednego z Państw Członkowskich nie zostanie automatycznie nałożona na fundusze w innych Państwach Członkowskich. Może zdarzyć się tak, iż, na przykład, zostaniesz uznany za inwalidę w państwie Twojego zatrudnienia, natomiast w państwie Twojego zamieszkania będziesz uznawany za zdolnego do pracy.

Wystąpienie o świadczenia

Świadczenie jest realizowane przez instytucję państwa, w którym stwierdzono inwalidztwo lub w instytucji państwa zamieszkania, która będzie je przekazywać.

Luksemburg: Instytucja ubezpieczeniowa w zakresie emerytur i rent inwalidzkich (system dla robotników); Fundusz Emerytalny Pracowników Prywatnych (system pracowniczy).

Zastąpienie świadczenia z tytułu inwalidztwa emeryturą

Świadczenie z tytułu inwalidztwa wygasa w wieku emerytalnym i zostaje zastąpione emeryturą.

Jeżeli byłeś ubezpieczony w kilku Państwach Członkowskich, Twoje świadczenie inwalidzkie przekształci się w emeryturę na takich samych zasadach. Jeżeli nie spełniasz warunków przewidzianych w różnych systemach prawnych, będziesz w dalszym ciągu otrzymywał świadczenie inwalidzkie w Państwie lub Państwach Członkowskich, dla których warunki w dalszym ciągu nie są spełnione, natomiast pozostałe państwa będą wypłacać Ci emeryturę.

Jeżeli byłeś ubezpieczony w jednym Państwie Członkowskim, będziesz otrzymywał emeryturę, jeżeli spełniasz wymogi jego ustawodawstwa (na przykład w zakresie wieku).

Więcej informacji: <http://www.eureslux.org>

Office des Assurances sociales

Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité

125, rte d'Esch

L- 1471 Luxembourg

tél : ++ 352 / 26 19 141

fax : ++ 352 / 49 53 53

Caisse de pension des employés privés

1, A Boulevard Prince Henri

L – 1724 Luxembourg

Tel : ++ 352 / 22 41 41 1

Fax : ++ 352 22 41 41 368

2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Definicje

Wypadek przy pracy: wypadek, który wydarzył się w trakcie lub wskutek pracy.

Choroba zawodowa: choroba uznana za taką przez Państwo Członkowskie i zarejestrowana na liście takich chorób ustalonej przez to państwo.

Wypadek w podróży: za wypadek w podróży uznaje się wypadek, który wydarzył się w normalnej i zwyczajowej drodze do lub z pracy, pomiędzy miejscem pracy a miejscem zamieszkania. Każde Państwo Członkowskie może rozszerzyć tę definicję na inne miejsca: miejsce szkolenia, miejsce spożywania posiłków, przedszkole lub inne miejsce, gdzie spędzają dzień dzieci itp.

Zasady

Pracownicy padający ofiarą wypadku przy pracy lub cierpiący na choroby zawodowe podlegają ustawodawstwu państwa, w którym pracują. Wypadki w podróży, które wydarzą się na terytorium innym niż terytorium Państwa Członkowskiego zatrudnienia, uznaje się za wypadki, które zdarzyły się na terytorium tego państwa zatrudnienia.

Wyjątki:

- pracownicy w delegacji (tj., pracownicy najemni wysłani z tymczasowym zadaniem przez swojego pracodawcę do Państwa innego niż państwo zamieszkania na przewidywalny czas dwunastu miesięcy) podlegają ustawodawstwu państwa, do którego zostali skierowani (będą musieli mieć formularz E101),
- pracownicy transportu międzynarodowego, z wyjątkiem wyłączenia, podlegają ustawodawstwu Państwa Członkowskiego siedziby spółki (muszą oni dysponować formularzem E110).

Przypadki szczególne

Choroby zawodowe: w przypadku, gdy pracownik był narażony na to samo ryzyko w różnych Państwach Członkowskich, świadczenia zostaną przyznane w ostatnim państwie, w którym wykonywana była działalność jako taka, pod warunkiem, że według ustawodawstwa tego państwa, spełnione zostały warunki nabycia uprawnień. W celu dokonania oceny nabycia praw według tego

ustawodawstwa (okres zgłoszenia, czas trwania działalności) właściwe państwo uwzględni, jeżeli to konieczne, okresy działalności o tym samym charakterze, wykonywane w innych Państwach Członkowskich. Wszelkie inne poprzednie orzeczenia lekarskie z jakiegokolwiek Państwa Członkowskiego będą brane pod uwagę, jeżeli to konieczne, tak jak wydane na jego terytorium.

Uwaga: istnieją przepisy szczególne dotyczące podziału pomiędzy Państwami Członkowskimi obciążeń związanych bezpośrednio z pylicą płuc.

Pogłębienie się choroby zawodowej objętej ubezpieczeniem

Jeżeli twoja choroba zawodowa pogłębiła się i:

- nie podejmowałeś jakiejkolwiek działalności zawodowej, która mogła ją pogłębić w jakimkolwiek innym Państwie Członkowskim: instytucja Państwa Członkowskiego wypłacająca Ci świadczenia, wypłaci również dodatek, do którego jesteś uprawniony.
- prowadziłeś taką działalność, podlegając ustawodawstwu innego Państwa Członkowskiego: instytucja pierwszego Państwa będzie w dalszym ciągu wypłacać odpowiednie świadczenia, instytucja z drugiego państwa wypłaci odpowiedni dodatek. Uwaga: istnieją przepisy szczególne dotyczące podziału pomiędzy Państwami Członkowskimi obciążeń związanych bezpośrednio z pylicą płuc.

Formalności

Musisz ostrzec swojego pracodawcę i przekazać mu część/kopię zaświadczenia lekarskiego w terminie trzech dni od przerwania pracy, zaś drugą część/kopię musisz przekazać właściwemu funduszowi chorobowemu.

Uwaga: w przypadku, gdy jesteś pracownikiem transgranicznym, musisz uzyskać formularz E123 (lub E110 wydawany przez pracodawcę pracownikom najemnym zatrudnionych w transporcie międzynarodowym) pozwalający potwierdzić Ci swoje prawa do świadczeń w państwie zamieszkania oraz udostępnić go właściwej instytucji w twoim państwie ubezpieczenia.

Świadczenia

Świadczenia w naturze: polegają one na zapewnianiu opieki zgodnie z przepisami, przez odpowiednie instytucje (opieka stomatologiczna, opieka medyczna, hospitalizacja, leki, itp. ...). Świadczenia w naturze są zazwyczaj zapewniane przez instytucję państwa zamieszkania według ustawodawstwa obowiązującego w tym państwie, lecz w zależności od państwa ubezpieczenia.

Jeżeli jesteś jednak pracownikiem transgranicznym, jesteś uprawniony do opieki z państwie zamieszkania lub państwie ubezpieczenia tak, jak byś był jego rezydentem.

Możesz dowolnie wybrać lekarza.

Czas trwania terapii jest nieograniczony.

Świadczenia pieniężne: są to świadczenia wypłacane w środkach pieniężnych w razie niezdolności do pracy. Świadczenia w pieniądzu wypłacane są przez instytucję państwa zatrudnienia.

Zamieszkanie poza właściwym Państwem w okresie inwalidztwa

W przypadku osób, które, w okresie swojej niepełnosprawności, przebywają w innym Państwie Członkowskim lub zmieniają miejsce zamieszkania na takie państwo bądź podróżują do niego w celu odbycia odpowiedniej terapii, prawa do świadczeń zostają utrzymane, po uzyskaniu zgody właściwej instytucji.

- Świadczenia w naturze są udzielane w imieniu właściwej instytucji przez instytucję zamieszkania lub miejsca pobytu według jej własnego ustawodawstwa. Czas udzielania tych świadczeń podlega jednak ustawodawstwu właściwego państwa.
- Świadczenia pieniężne, ustalone według ustawodawstwa właściwego państwa, są wypłacane przez właściwą instytucję lub mogą być pokrywane przez instytucję państwa pobytu lub zamieszkania danej osoby.

Formalności

Aby skorzystać ze świadczeń w naturze w miejscu pobytu, musisz przedstawić formularz E123 (lub E110 dla pracowników najemnych zatrudnionych w transporcie międzynarodowym).

Aby skorzystać ze świadczeń pieniężnych, jeżeli pracujesz w Państwie Twojego pobytu (w przypadku częściowej niepełnosprawności), będziesz musiał przedstawić zgłoszenie przerwy w pracy w terminie trzech dni od powstania inwalidztwa.

Więcej informacji:

Association d'assurance contre les accidents

125, route d'Esch
L-2976 LUXEMBOURG
tél : ++ 352 / 26 19 151
fax : ++ 352 / 40 82 68

Jeżeli miałeś wypadek w pracy, musisz się upewnić czy pracodawca zgłosił ten fakt do:

Assurance-Accidents

Section Industrielle

125 route d'Esch
L-2976 Luxembourg
Tel. ++ 352 40 141 1

2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

Jeśli chodzi o świadczenia rodzinne, pracownik najemny w delegacji lub oddelegowany z tymczasowym zadaniem przez swojego pracodawcę do innego Państwa Członkowskiego na dający się przewidzieć okres 12 miesięcy podlega systemowi ubezpieczeń społecznych państwa pochodzenia, jeżeli pracodawca wystawi mu formularz E101.

Poprzednie wymagania

Jeżeli pozostajesz ubezpieczony we właściwej instytucji państwa pochodzenia: nie musisz rejestrować się w Państwie prowadzenia działalności.

Aby udowodnić twoje ubezpieczenie, Twój pracodawca lub Ty sam (jeśli nie masz pracodawcy) będziesz musiał wystąpić o przesłanie zaświadczenia do właściwej instytucji państwa pochodzenia (formularz E101 „Zaświadczenie dotyczące właściwego ustawodawstwa”).

Właściwą instytucją jest: IGSS (Inspection Générale de la Sécurité Sociale – Generalna Inspekcja Ubezpieczeń Społecznych).

Będziesz w dalszym ciągu otrzymywać świadczenia rodzinne z państwa pochodzenia, jeżeli towarzyszy Ci Twoja rodzina, z wyjątkiem świadczeń nieprzenaszalnych (patrz definicja poniżej).

Uwaga

W przypadku, gdy zostaniesz oddelegowany z Luksemburga, a będziesz w dalszym ciągu zarejestrowany w Luksemburgu (utrzymasz status rezydenta), będziesz korzystać ze świadczeń nieprzenaszalnych (patrz poniższe opisy), nawet jeśli twoja rodzina będzie Ci towarzyszyć.

Jesteś pracownikiem najemnym – nie oddelegowanym

- 1) Twoja rodzina zamieszkuje z Tobą w państwie zatrudnienia
Jesteś ubezpieczony w państwie zatrudnienia i korzystasz ze świadczeń rodzinnych tego państwa tak, jakbyś był jego obywatelem.
- 2) Twoja rodzina zamieszkuje w innym państwie, niebędącym państwem Twojego zatrudnienia
Korzystasz ze świadczeń rodzinnych przewidzianych w państwie Twojego zatrudnienia, pod pewnymi warunkami.

Formalności

Musisz wypełnić formularz E401 („oświadczenie dotyczące składu rodziny”) wydane przez właściwy Fundusz Ubezpieczeniowy z państwa zatrudnienia, wymagający odnowienia co roku.

Fundusz może czasami wystąpić o formularze uzupełniające:

- formularz E402 lub E403 (zaświadczenie o kontynuacji studiów lub nauki), wymagający odnowienia co kwartał,
- formularz E404 (zaświadczenie lekarskie), wymagający odnowienia co roku,
- formularz E407 (zaświadczenie o okresach zatrudnienia lub bezrobocia).

Właściwy fundusz: Caisse Nationale des Prestations Familiales.

Dodatki rodzinne, jakie możesz otrzymać

Jesteś uprawniony do różnych świadczeń, w naturze lub w pieniądzu, mających na celu zrekompensovanie Twoich obciążeń rodzinnych przez państwo zatrudnienia. Niezależnie od tego, pewne świadczenia są nieprzenaszalne jako że są one uzależnione od warunków zatrudnienia. Zatem, nie można ich przypisać do członków rodziny zamieszkałych w Państwie Członkowskim innym niż Twoje Państwo zatrudnienia.

W konsekwencji, następujące świadczenia są nieprzenaszalne zgodnie z ustawodawstwem Luksemburga: dodatek przedporodowy, dodatek z tytułu urodzenia dziecka, dodatek poporodowy.

- 3) Jeżeli Twój/Twoja małżonek/małżonka nie prowadzi działalności zawodowej (nie otrzymuje zasiłku dla bezrobotnych)

Wypłatę świadczeń rodzinnych zapewnia przede wszystkim Twoje państwo zatrudnienia.

Niektóre dodatki są jednak wypłacane przez Twoje państwo zamieszkania:

Zamieszkanie w Luksemburgu: dodatki przedporodowe, porodowe i poporodowe.

Wyplata składki przez niektóre fundusze:

Jeżeli zamieszkujesz w Niemczech, Francji lub Luksemburgu, a świadczenia z Twojego państwa zatrudnienia są niższe od wypłacanych przez państwo zamieszkania, będziesz uprawniony, na wniosek, do wypłaty zapłaconej składki przez właściwy fundusz Twojego państwa zamieszkania.

- 4) Jeżeli Twój/Twoja małżonek/małżonka prowadzi działalność zawodową w Twoim państwie zamieszkania

Uwaga

Dochody zastępcze małżonka/małżonki (zasiłki dla bezrobotnych, świadczenia chorobowe ...) są porównywalne z dochodami z działalności zawodowej.

Będziesz korzystać, przede wszystkim, z dodatków rodzinnych z państwa zamieszkania. Jeżeli jednak kwota świadczeń przyznawanych przez państwo Twojego zatrudnienia jest wyższa od płaconej przez Twoje państwo zamieszkania, Twoje państwo zatrudnienia będzie wypłacać dodatek, w wysokości różnicy pomiędzy tymi dwiema kwotami.

5) Jeżeli jesteś bezrobotny

Niezależnie od tego, czy jesteś pracownikiem transgranicznym, czy nie, będziesz korzystać z dodatków rodzinnych z właściwego państwa na pokrycie Twoich świadczeń z tytułu bezrobocia.

6) Jeżeli jesteś emerytem/rencistą

Przewidziane świadczenia

Różne świadczenia rodzinne z wyjątkiem świadczeń z tytułu ponownego otwarcia szkoły

Obowiązujące ustawodawstwo

- Otrzymujesz rentę/emeryturę zgodnie z ustawodawstwem jednego Państwa Członkowskiego: jest to bądź państwo właściwe do wypłaty dodatków rodzinnych bądź państwo zamieszkania.
- Otrzymujesz rentę/emeryturę według ustawodawstwa różnych Państw Członkowskich: do przyznania świadczeń właściwe jest państwo zamieszkania, jednakże pod warunkiem, że nabyłeś prawo do renty/emerytury.

Jeżeli kwota emerytur/rent przyznana przez Twoje państwo zamieszkania jest niższa od kwoty przyznawanej przez inne państwa finansujące Twoją emeryturę/rentę, masz prawo uzyskać wyższą z kwot. Jeśli nie przysługuje Ci prawo do jakiegokolwiek renty/emerytury w Twoim państwie zamieszkania, świadczenia te będą wypłacane zgodnie z ustawodawstwem kraju, w którym przebywałeś najdłużej, jeżeli masz prawo do świadczeń w tym kraju.

W przypadku, gdybyś nie miał prawa do świadczeń ani w państwie, którego ustawodawstwu podlegałeś najdłużej, ani w państwie zamieszkania, warunki nabycia praw do świadczeń rodzinnych będą badane w porządku degresywnym pod względem czasu trwania ubezpieczenia lub okresów ubezpieczenia uzyskanych pod rządami ustawodawstw innych Państw Członkowskich. Świadczenia uzależnione będą od Państwa dokonującego ich wypłaty.

Roszczenie należy skierować do właściwej instytucji lub do instytucji w Państwie Członkowskim zamieszkania, która przekaze je do instytucji w Państwie, gdzie zapłaciłeś najwięcej składek.

Więcej informacji:

Caisse Nationale des Prestations Familiales

1 A, boulevard du Prince Henri – BP 394

L-2013 LUXEMBOURG

tél : 00 352 / 477 15 31

fax: 00 352 / 477 15 33 28

2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

1. Jesteś emigrantem

Jesteś całkowicie bezrobotny

W którym państwie możesz otrzymywać zasiłek dla bezrobotnych?

Żyjesz i rezydujesz w państwie ostatniego zatrudnienia

Będziesz mógł przez to otrzymywać zasiłek dla bezrobotnych tego państwa, jeśli spełniasz te same wymogi dotyczące beneficjentów, co obywatele tego państwa.

Jesteś rezydentem jednego państwa, a mieszkasz w drugim (nie jesteś pracownikiem przygranicznym)

Masz prawo wyboru. Będziesz miał możliwość pobierania świadczenia zarówno z państwa rezydencji, jeśli pozostajesz w dyspozycji służb zatrudnienia tego państwa, jak również z państwa zamieszkania (państwo ostatniego zatrudnienia), jeśli pozostajesz w dyspozycji służb zatrudnienia tego państwa.

Biorąc pod uwagę okresy pracy zagranicą

Okresy zatrudnienia naliczone w różnych państwach należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego mogą być brane pod uwagę, pod warunkiem, że są okresami ubezpieczenia, zgodnymi z obowiązującym prawodawstwem.

Wymagania:

Okresy zatrudnienia i ubezpieczenia muszą być potwierdzone na formularzu E301, wydanym przez odpowiednią instytucję państwa zatrudnienia.

Kompetentne instytucje:

w Luksemburgu: ADEM (Administration de l'Emploi lub Employment Administration)

Warunki akceptacji okresów pracy

Jesteś rezydentem i mieszkasz w państwie ostatniego zatrudnienia, akceptacja zależeć będzie od spełnienia wymaganego okresu ubezpieczenia w państwie, do którego oczekujemy wypłaty świadczenia.

UWAGA!!! Jeżeli rezydujesz w innym państwie, niż to w którym mieszkasz (nie będąc pracownikiem przygranicznym): minimalny okres ubezpieczenia nie będzie ustalony jeżeli pozostajesz w dyspozycji służb zatrudnienia państwa rezydentury.

Wyliczanie wysokości zasiłku dla bezrobotnych

Jeżeli rezydujesz w państwie innym niż mieszkasz (nie będąc pracownikiem przygranicznym), wysokość świadczenia wynikać będzie z rzeczywistych zarobków w państwie ostatniego zatrudnienia.

Jeżeli nie jesteś rezydentem państwa, od którego chciałbyś otrzymywać zasiłek dla bezrobotnych; wysokość zasiłku naliczana będzie na podstawie ostatniego otrzymanego wynagrodzenia w państwie, w którym chcemy otrzymywać świadczenie. Jednakże jeśli nie pracowałeś w państwie, w którym starasz się o zasiłek przez minimum, ostatnie cztery tygodnie wysokość zasiłku naliczona zostanie z wysokości średnich zarobków w tym kraju, za analogiczne stanowisko zajmowane na terytorium innego państwa.

Jesteś częściowo bezrobotny

W sytuacji częściowego bezrobocia będziesz pobierał zasiłek dla bezrobotnych z państwa ostatniego zatrudnienia, pod warunkiem pozostawania w dyspozycji służb zatrudnienia tego państwa.

Jesteś bezrobotny (z prawem do zasiłku) i poszukujesz pracy w innym państwie

Masz maksymalnie trzy miesiące na poszukiwanie pracy w obcym państwie i transfer zasiłku dla bezrobotnych. Musisz jednak spełnić następujące wymagania:

- musisz być bezrobotny z prawem do zasiłku,
- musisz być zarejestrowany jako bezrobotny minimum przez cztery tygodnie przed planowanym wyjazdem w celu poszukiwania pracy,
- będziesz musiał zwrócić się do odpowiedniej instytucji po formularz E303 (oświadczenie potrzebne do transferu zasiłku),
- musisz się zarejestrować jako osoba poszukująca pracy w państwie, w którym masz zamiar jej poszukiwać, najpóźniej siódmego dnia od daty wyjazdu.

UWAGA!!! Osoba która przekroczy maksymalny okres trzech miesięcy utraci status bezrobotnego i prawo do zasiłku.

Przydatne informacje:

ADEM Luxembourg
10, rue Bender
L – 1229 Luxembourg
tel: ++ 352 / 478 53 00
fax: ++ 352 / 40 61 40

ADEM Esch sur Alzette
21, rue Pasteur
L – 4276 ESCH SUR ALZETTE
tel: ++ 352 / 54 10 54 1
fax: ++ 352 / 54 10 58

ADEM Diekirch
2, Rue Clairefontaine
L – 9220 DIEKIRCH
tel: ++ 352 / 80 29 29 1

ADEM Wiltz
25, rue du Chateau
L – 9516 WILTZ
tel: ++ 352 / 95 83 84
fax: ++ 352 / 95 86 11

Data przygotowania informacji:

Wrzesień 2008 r.

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Wojciech Wos z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie