

SPIS TREŚCI

2.	Praca w Irlandii	2
2.1.	Podjęcie pracy przez obywateli Polski w Irlandii	2
2.1.1.	Zasady dostępu obywateli Polski do irlandzkiego rynku pracy	2
2.1.2.	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej	2
2.1.3.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	2
2.2.	Sposoby poszukiwania pracy w Irlandii	3
2.2.1.	Publiczne służby zatrudnienia	3
2.2.2.	Europejskie Służby Zatrudnienia EURES	3
2.2.3.	Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	4
2.2.4.	Prasa	4
2.2.5.	Inne sposoby poszukiwania pracy	4
2.2.6.	Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)	4
2.2.7.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	5
2.3.	Warunki pracy	5
2.3.1.	Rodzaje umów o pracę	5
2.3.2.	Czas pracy	5
2.3.3.	Urlop wypoczynkowy	7
2.3.4.	Wynagrodzenie za pracę	8
2.3.5.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	9
2.4.	Podatki	9
2.4.1.	Podatek dochodowy od osób fizycznych	10
2.4.2.	Podatek VAT	11
2.4.3.	Inne podatki i opłaty lokalne	11
2.4.4.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	12
2.5.	Zabezpieczenie społeczne	12
2.5.1.	Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania	12
2.5.1.1.	Emerytura	12
2.5.1.2.	Świadczenia z tytułu choroby	12
2.5.1.3.	Świadczenia na wypadek macierzyństwa	13
2.5.1.4.	Renta z tytułu niezdolności do pracy	14
2.5.1.5.	Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	15
2.5.2.	Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania	15
2.5.2.1.	Świadczenia rodzinne	15
2.5.2.2.	Świadczenia z tytułu bezrobocia	16
2.5.3.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	17

2. Praca

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Irlandii

2.1.1. Zasady dostępu obywateli polskich do irlandzkiego rynku pracy

Od 1 maja 2004 r. Irlandia zdecydowała się na otwarcie granic dla obywateli polskich, którzy będą chcieli przyjechać i pracować w Irlandii.

Aby pracować w Irlandii, będziesz musiał posiadać irlandzki numer ubezpieczenia społecznego (PPS – Personal Public Service Number). Chcąc go otrzymać, musisz udać się miejscowego Wydziału Spraw Społecznych i Rodziny. Dalsze informacje o składaniu wniosków i wymaganiach są dostępne pod telefonem 1890 20 23 25 lub na stronie <http://www.welfare.ie/topics/ppsn/apply.html>.

2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej

Firmy polskie mogą prowadzić działalność gospodarczą w Irlandii albo poprzez zarejestrowane w tym kraju spółki (z ograniczoną odpowiedzialnością bądź akcyjne) albo poprzez rejestrację oddziału.

Osoby fizyczne mogą podejmować działalność na zasadach samozatrudnienia. Od 1 maja 2004 r. fakt rozpoczęcia działalności gospodarczej wystarczy zgłosić w lokalnej administracji i w urzędzie skarbowym.

Ustawodawstwo irlandzkie rozróżnia spółki osobowe (unincorporated bodies) – może być nią przedsiębiorca prowadzący jednoosobową działalność na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej i spółki kapitałowe (incorporated bodies) – posiadające własną osobowość prawną, niezależne od swoich właścicieli. Spółki kapitałowe to spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (private limited company); spółki akcyjne (public limited company) oraz spółki z nieograniczoną odpowiedzialnością (unlimited company).

Firma polska może mieć swój oddział w Irlandii. Za oddział uważana jest firma, która: prowadzi działalność na terenie Irlandii, ma charakter stały, a nie tymczasowy, posiada własną strukturę organizacyjną, posiada pewną niezależność finansową. Taki oddział musi być zarejestrowany w Urzędzie Rejestracji Spółek (CRO). Jest wówczas zobowiązana do składania w CRO sprawozdań finansowych.

2.1.3. Staże zagraniczne

Osoby pragnące odbyć praktykę lub staż w Irlandii mogą skorzystać z programów realizowanych przez firmy prywatne lub przez uczelnie.

Uczelnie oferują udział w programie Erasmus. Jest on programem współpracy między uczelniami skierowany przede wszystkim do szkół wyższych, ich studentów i pracowników. W niektórych jego akcjach mogą uczestniczyć także inne instytucje, organizacje lub przedsiębiorstwa, które współpracują z uczelniami. Od 2007 roku Erasmus jest częścią nowego programu edukacyjnego "Uczenie się przez całe życie" (*The Lifelong Learning Programme*), przewidzianego na lata 2007-2013. Program ten daje możliwość odbycia stażu/praktyki w partnerskim przedsiębiorstwie, organizacji, instytucji szkoleniowej lub badawczej w innym kraju uczestniczącym w programie (SP

- *Student Practical Placements*). Informacji na temat programu można szukać na uczelniach wyższych w Polsce.

Przykładem programu realizowanego za pośrednictwem firm prywatnych jest Work&Travel Irlandia. Program ten przygotowany jest dla młodych ludzi z dużą chęcią do pracy oraz rozszerzenia znajomości języka angielskiego.

Program daje możliwość zdobycia nowych doświadczeń zawodowych i umiejętności językowych, a także poznania kultury Irlandii. Praktykanci skierowani zostają do pracy w hotelach, sklepach, supermarketach, restauracjach, barach, pubach, fabrykach, warsztatach, na różnych stanowiskach. Możliwość wyboru stanowiska uzależniona jest od wcześniejszego doświadczenia zawodowego, a także od znajomości języka angielskiego.

Warunki uczestnictwa to wiek minimum 18 lat, znajomość języka angielskiego na poziomie średnio zaawansowanym, zgłoszenie się min. 3 miesiące przed planowaną datą rozpoczęcia pracy. Warunki oferowane przez poszczególne firmy są zróżnicowane. Koszt udziału w programie to według oferty jednej z firm: 1025 EURO z zakwaterowaniem (na 4 tygodnie) i 140 EURO dopłaty za program rozpoczynający się w miesiącach letnich (czerwiec - sierpień). Uczestnicy mogą spodziewać się wynagrodzenia za pracę w wysokości 7,5-8,5 EURO za godzinę brutto, liczba godzin pracy to około 35-40 tygodniowo.

Oferty różnych firm prywatnych można znaleźć w Internecie.

Kolejną możliwością jest nawiązanie bezpośredniego kontaktu z pracodawcą, którym jesteśmy zainteresowani i zaprezentowanie mu swojej kandydatury na stażystę/ praktykanta.

2.1.4. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

Dla pkt 2.1.1. – <http://www.irlandia.pl>

Dla pkt 2.1.2. – <http://www.brhdublin.republika.pl> – Wydział Ekonomiczno-Handlowy Ambasady RP w Dublinie

Dla pkt 2.1.3. - <http://www.erasmus.org.pl/>

2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Irlandii

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

FÁS to irlandzki urząd do spraw szkoleń i zatrudnienia. Obywatele Europejskiego Obszaru Gospodarczego, w tym Polscy, mają swobodny dostęp do usług irlandzkiego urzędu ds. zatrudnienia.

Informacje o wolnych miejscach pracy na terenie Irlandii można uzyskać w biurach zatrudnienia FAS i/lub na stronie internetowej FAS <http://www.fas.ie>. Te same informacje można uzyskać, dzwoniąc do FAS NCC (informacja telefoniczna) pod numer 1800 611 116.

Osoby poszukujące pracy mogą składać swoje CV bezpośrednio do bazy danych FAS poprzez stronę internetową <http://www.fas.ie>. Pracodawcy mają za pomocą tej bazy dostęp do CV i mogą skontaktować się z osobą poszukującą pracy.

Biura Urzędu ds. Zatrudnienia FAS znajdują się na terenie całego kraju. Chcąc znaleźć adres najbliższego biura FAS, zajrzyj do irlandzkiej książki telefonicznej lub na stronę <http://www.fas.ie>.

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

Irlandia należy do sieci EURES (Europejskich Służb Zatrudnienia). Dane tele adresowe irlandzkich doradców EURES znajdują się na stronie <http://www.europa.eu.int/eures> (menu: doradcy EURES). Irlandia posiada 19 doradców umiejscowionych głównie w FAS (Training and Employment Authority) oraz Northern Ireland/Ireland (IE-UK).

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

Prywatne agencje nie mają prawa obciążać osób poszukujących pracy opłatami za podstawową usługę, jaką jest rejestracja w ich bazach danych. Wszystkie agencje muszą mieć licencję Ministerstwa Przedsiębiorczości, Handlu i Zatrudnienia. Lista agencji posiadających licencję jest dostępna w: Wydziale ds. Agencji Zatrudnienia Ministerstwa Przedsiębiorczości, Handlu i Zatrudnienia.

Prywatne agencje są również wymienione w rubryce „Agencje Zatrudnienia” na stronie internetowej: <http://www.goldenpages.ie> oraz w Stowarzyszeniu Agencji na stronie <http://www.nrf.ie>.

2.2.4. Prasa

Każdy dziennik zawiera kolumnę zatytułowaną ‘Situations Vacant’, w której zamieszczane są ogłoszenia o pracy. Najwięcej ofert można znaleźć w:

The Irish Times – <http://www.ireland.com> (dodatek „Praca” w piątek)

The Irish Independent – http://www.unison.ie/irish_independent (dodatek „Praca” w piątek i niedzielę)

The Evening Herald;

The Sunday Business Post – <http://www.sbpost.ie>;

Irish Examiner – <http://www.examiner.ie>

innych gazetach lokalnych.

Wydania środowe, czwartkowe i piątkowe zawierają najwięcej ogłoszeń.

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Adresy niektórych internetowych portali pracy:

<http://www.irishjobs.ie> - Portal prowadzący bazę danych ofert pracy w Irlandii

<http://www.monster.ie> - Internetowa baza CV oraz ofert pracy

<http://www.recruitireland.ie> - Portal za pomocą którego możemy wyszukiwać oferty pracy na terenie Irlandii

<http://www.ireland.com/jobs> - Internetowa baza ofert pracy prowadzona przez „The Irish Times”

<http://www.nixers.com> - Wyszukiwarka ofert pracy dla szukających oraz wyszukiwarka dla pracodawców

Praca sezonowa i dorywcza

Informacje o pracy sezonowej i dorywczej można znaleźć korzystając z tych samych źródeł co w przypadku ofert pracy stałej. Wystarczy szukać pod hasłem: temporary job – praca tymczasowa, dorywcza, part-time job – na niepełny etat lub summer/ seasonal job - praca sezonowa.

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

W pisemnej odpowiedzi na ogłoszenie o pracy należy przedstawić życiorys (curriculum vitae), razem z listem motywacyjnym. CV powinno być zwięzłe. Większość pracodawców preferuje życiorysy długości od dwóch do czterech stron.

Życiorys powinien zawierać:

- dane osobowe;
- umiejętności i zakres możliwości obsługi komputera;
- kwalifikacje zawodowe;
- doświadczenie w pracy i osiągnięcia;
- referencje.

2.2.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

Dla pkt. 2.2.1. – <http://www.fas.ie> - Oficjalna strona irlandzkiego urzędu zatrudnienia i szkolenia

Dla pkt. 2.2.2. – <http://www.europa.eu.int/eures> - Strona EURES

Dla pkt. 2.2.4; 2.2.5 – adresy www. zamieszczone w tekście

Dla pkt 2.2.6 – <http://www.irelandjobs.pl> - Polska wyszukiwarka ofert pracy w Irlandii

2.3. Warunki pracy

2.3.1. Rodzaje umów o pracę

Każdy zatrudniony na terenie Irlandii, otrzymujący regularną zapłatę lub stałą pensję, automatycznie posiada umowę o pracę, bez względu na to, czy została ona sporządzona w formie pisemnej, czy też nie. Zgodnie z przepisami uchwalonymi przez Izbę Reprezentantów Irlandzkiego Parlamentu (Dáil) musi ona gwarantować pewne prawa. Przykładem jest prawo do urlopu macierzyńskiego. Prawa takie są częścią umowy, nawet jeśli pracodawca i pracownik w sporządzonym kontrakcie umówią się, że ich nie stosują. Tak więc statutowe prawo do urlopu macierzyńskiego unieważnia zapis umowy pomiędzy pracownikiem i pracodawcą mówiący, iż pracownik nie ma prawa z takiego urlopu skorzystać.

Całość umowy o pracę nie musi być sporządzona na piśmie, jednak Irlandzki Kodeks Pracy (Terms of Employment (Information) Act, 1994) mówi, iż pewne jej elementy muszą mieć formę pisemną. Nie dotyczy to pracowników pozostających w stosunku pracy przez okres krótszy niż miesiąc.

Elementy, które muszą się znaleźć w umowie o pracę to:

- pełne dane imienne pracodawcy i pracownika;
- adres pracodawcy – adres rejestracji działalności gospodarczej w przypadku, gdy pracodawcą jest firma;
- miejsce wykonywanej pracy – jeśli ma być wykonywana w różnych miejscach, to musi być to również zapisane w kontrakcie;
- rodzaj wykonywanej pracy;
- termin rozpoczęcia pracy;
- szczegóły uzgodnionego kontraktu;
- oczekiwana długość trwania umowy w przypadku umowy na czas określony;
- szczegóły dotyczące urlopów wypoczynkowych i przerw w godzinach pracy, zgodnie z prawem irlandzkim.

Jeśli pracodawca kieruje pracownika do pracy za granicą, zobowiązany jest, przed jego wyjazdem, przedstawić mu na piśmie warunki dotyczące okresu pracy poza granicami Irlandii oraz waluty, w której będzie wypłacane mu wynagrodzenie.

Rodzaje zatrudnienia

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin mają podobne prawa do tych pracujących na pełny etat. W niektórych jednak sytuacjach, pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze, aby móc skorzystać z pewnych praw, musi wypracować określoną ilość godzin w ustalonym okresie.

- **Zatrudnienie na czas określony**

Coraz więcej osób zatrudnianych jest na czas określony (lub na umowę-zlecenie). Pracujący na zasadzie odnawiania umów na czas określony są ustawowo chronieni przed nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem zwolnieniem. Skargę można jednak wnieść dopiero po roku nieprzerwanego zatrudnienia.

- **Zatrudnienie dorywcze**

W irlandzkim prawie pracy nie ma definicji ‘pracownika dorywczego’. W rzeczywistości, jest to osoba, która pozostaje w oczekiwaniu i wzywana jest do pracy tylko wtedy, gdy pojawia się taka potrzeba i nie ma z góry zagwarantowanych godzin pracy. Niemniej jednak, w znaczeniu prawa pracy, jest ona pracownikiem.

- **Dzieci i młodzież**

Prawo nie zezwala na pracę dzieci (poniżej 16 roku życia) za wyjątkiem kilku ściśle ograniczonych, jak na przykład, w celu wzięcia udziału w filmie. Dzieci powyżej 14 roku życia mogą wykonywać lekkie prace poza semestrem szkolnym. Dzieci powyżej 15, ale poniżej 16 lat, również mogą wykonywać lekkie prace i może się to odbywać w trakcie trwania semestru szkolnego

Okres próbny

Umowa o pracę może obejmować okres próbny i zezwalać na jego przedłużenie. W trakcie tego okresu pracownikowi nie przysługują prawa z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Inaczej jest gdy pozostawał on w stosunku pracy przez okres dłuższy niż jeden rok albo wypowiedzenie ma związek z przynależnością lub działaniami na rzecz organizacji związkowych, jest wynikiem zajścia pracownika w ciążę lub chęci skorzystania z urlopu macierzyńskiego.

Jeśli pracodawca odmawia przedstawienia warunków umowy na piśmie, można wnieść skargę do Rzecznika Praw (Rights Commissioner). Skargę należy wnieść w trakcie trwania zatrudnienia lub do 6 miesięcy po jego zakończeniu.

Formularze zgłoszeniowe dostępne są pod adresem:

The Labour Relations Commission Tom Johnson House,
Haddington Road, Dublin 4, Ireland
Telephone: (01) 613 6700

Dodatkowe informacje nt. praw pracowniczych – NERA (National Employment Rights Authority tel.: 1890 80 80 90

2.3.2. Czas pracy

Przeciętny tydzień pracy

Maksymalny średni tydzień pracy liczy 48 godzin. Liczba ta może być uśredniana w okresie 4-, 6- lub 12-miesięcznym, w zależności od okoliczności.

Czterdziestoosmiodzinny tydzień pracy netto może być uśredniany według następujących reguł:

- dla pracowników ogółem – przez 4 miesiące,
- dla pracowników, których praca podlega sezonowości, przez okres przewidywalnego wzrostu działalności lub, gdy pracownicy są bezpośrednio zaangażowani w zapewnianie ciągłości usług lub produkcji – przez 6 miesięcy,
- dla pracowników, którzy zawrą układ zbiorowy ze swoimi pracodawcami, zatwierdzony przez sąd pracy – do 12 miesięcy.

W przypadku osób młodych przed 18 rokiem życia, godziny pracy są ustalane przez Ustawę o zatrudnieniu osób młodych z 1996 r.

Odpoczynek

Każdy pracownik ma prawo do:

- dziennego okresu odpoczynku – 11 kolejnych godzin dziennego odpoczynku w ciągu okresu 24-godzinnego,
- tygodniowego okresu wypoczynku – jeden okres 24 godzin odpoczynku poprzedzony okresem dziennego odpoczynku (11 kolejnych godzin),
- przerw w pracy – 15 minut w przypadku przepracowania więcej niż 4 i pół godziny; 30 minut, gdy przepracowano ponad 6 godzin, co może obejmować pierwszą przerwę.

Pracownicy nocni

Okres nocny to okres pomiędzy północą a 7 rano następnego dnia. Maksymalny czas pracy nocą wynosi w ogólności 48 godzin tygodniowo uśrednione przez 2 miesiące lub dłuższy okres specyficznie ustalony w układzie zbiorowym, który musi być zatwierdzony przez sąd pracy.

2.3.3. Urlop wypoczynkowy

Ustawa o organizacji czasu pracy (The Organisation of Working Time Act, 1997) gwarantuje maksymalnie 4-tygodniową długość corocznego urlopu wypoczynkowego. Kontrakt pracowniczy może jednak dawać większe uprawnienia. Okresy trwania urlopu przewidziane ustawą są bowiem okresami minimalnymi, a pracodawca i pracownik mogą je przedłużyć w zawartej umowie.

Urlop powinien być wykorzystany w roku jego przysługiwania lub na życzenie pracownika w przeciągu 6 miesięcy jego trwania. Dłuższe odroczenia (znane jako 'carrying-over' (przeniesienia) urlopu są sprawą uzgodnień pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

Na długość corocznego urlopu wypoczynkowego nie mają wpływu prawnie przewidziane okresy nieobecności (obejmują one urlop macierzyński, urlop wychowawczy i urlop z tytułu adopcji). Czas spędzony na urlopie macierzyńskim, urlopie wychowawczym, czy urlopie z tytułu adopcji traktowany jest jako czas pracy i jest uwzględniany przy naliczaniu corocznego urlopu wypoczynkowego.

Istnieją trzy sposoby naliczania urlopu wypoczynkowego:

1. I sposób – bazuje na ilości przepracowanych godzin w rocznym okresie rozliczeniowym, który biegnie od kwietnia do marca. Pracownik, który przepracował w tym czasie co najmniej 1365 godzin (tzn. średnio 26,25 godzin w tygodniu) ma prawo do 4-tygodniowego urlopu. Wielu pracodawców jako okresu rozliczeniowego używa też roku kalendarzowego.
2. II sposób – jeśli pracownik przepracował co najmniej 117 godzin w miesiącu, to należą mu się 2 dni i 8 godzin urlopu (1/3 tygodnia pracy za każdy miesiąc).
3. III sposób – 8% ilości godzin przepracowanych w rocznym okresie rozliczeniowym, ale nie więcej niż 4 tygodnie.

Pracownik może wybrać tę metodę, która daje mu większe uprawnienia. Pracownik, który przepracował 8 miesięcy, ma prawo do 2-tygodniowego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego.

W przypadku choroby podczas korzystania z urlopu wypoczynkowego należy poprosić lekarza rodzinnego (GP) o zaświadczenie lekarskie i przedstawić je pracodawcy po powrocie do pracy. W ten sposób dni choroby nie będą się wliczały do urlopu wypoczynkowego.

Pracodawca nie może zmuszać pracownika do wykorzystywania dni urlopowych na wizyty szpitalne w godzinach pracy. Pracownik ma w takim przypadku prawo zwolnienia się z pracy, co jednak nie oznacza automatycznie, iż otrzyma za ten czas wynagrodzenie. Jedynym wyjątkiem są kobiety ciężarne, mające prawo do zapłaty za czas nieobecności spowodowany wizytami szpitalnymi związanymi z przebiegiem ciąży. Niemniej jednak, niektórzy pracodawcy zgadzają się na 'płatne' nieobecności związane z wizytami lekarskimi. Upewnij się u swego pracodawcy co do sytuacji w twoim miejscu pracy.

Większość pracowników ma prawo do zapłaty za nieprzepracowane dni ustawowo wolne od pracy. Wyjątkiem są ci, którzy przepracowali łącznie mniej niż 40 godzin w ciągu 5 tygodni przed danym dniem ustawowo wolnym od pracy.

Ci, którzy się kwalifikują, mają prawo wyboru pomiędzy płatnym dniem wolnym lub jedną z poniższych możliwości:

- inny płatny dzień wolny w ciągu miesiąca;
- dodatkowy dzień urlopu;
- dodatkowa dzienna stawka płacy.

Informacje dodatkowe dotyczące urlopów i praw pracowniczych w Irlandii można uzyskać pod adresem:

**Dział Praw Pracowniczych
Ministerstwa Przedsiębiorczości, Handlu i Zatrudnienia**

Employment Rights Unit,
Department of Enterprise, Trade and Employment,
Room G05,
Davitt House,
65a Adelaide Road,
Dublin 2.

Infolinia: 1890 201 615

Fax: (01) 631 3267

E-mail: erinfo@entemp.ie

Godziny otwarcia: 9.30 – 17:00 (włączając porę lunchu)

2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

Zgodnie ze stanem na dzień 1 sierpnia 2008 r., płaca minimalna w Irlandii wynosi 8.65 euro za godzinę. Przy czym w wybranych sektorach jak np. sektor budowlany, turystyczny oraz gastronomiczny płace minimalne kształtują się na poziomie 14,17 euro za godzinę. Pełna lista sektorów, w których obowiązują wyższe stawki minimalne za godzinę jest dostępna na stronie internetowej <http://www.labourcourt.ie/labour/labour.nsf/lookuppagelink/HomeRatesOfPay>

Więcej przydatnych informacji na ten temat można znaleźć:

<http://www.siptu.ie/> - Strona irlandzkiego stowarzyszenia pracowników

<http://www.askireland.com> - Strona informacyjna rządu Irlandii

<http://www.entemp.ie/> - Oficjalna strona Ministerstwa Przedsiębiorstw, Handlu i Pracy

2.4. Podatki

Płatnikiem podatku w Irlandii staje się każdy, kto osiągnął dochód (jego źródło może pochodzić spoza Irlandii). Należy go uiścić w danym roku podatkowym. W latach podatkowych, w których płatnik nie był rezydentem, zapłaci tylko za zobowiązania podatkowe powstałe na terenie Irlandii. Dodatkowymi obciążeniami są: ubezpieczenie społeczne ('Pay-Related Social Insurance' lub PRSI) oraz w pewnych przypadkach 2% składka zdrowotna. Są one odciągane od pensji i wpłacane do Urzędu Skarbowego (The Revenue Commissioners) przez pracodawcę lub wpłacane bezpośrednio – w przypadku pracujących na własny rachunek.

Status pobytowy dla celów podatkowych określany jest na podstawie ilości dni przebywania na terenie Irlandii w danym roku podatkowym. Status rezydenta uzyskuje się w dwóch przypadkach:

- jeśli w danym roku podatkowym zainteresowany przebywał na terenie Irlandii co najmniej 183 dni;
- jeśli w ciągu dwóch kolejnych lat podatkowych zainteresowany spędził na terenie Irlandii łącznie, co najmniej 280 dni (jeśli jednak w którymkolwiek z tych lat przebywał w Irlandii przez okres krótszy niż 30 dni, czas ten nie wlicza się do całości okresu).

Podatek obejmuje wszelkie dochody z pracy (włączając na przykład premie, nadgodziny, substytuty niepieniężne czy też dodatkowe profity - tzw. 'benefit-in-kind' - tj. możliwość używania samochodu firmowego, napiwki, prezenty świąteczne od firmy itd.). Nie opodatkowane są: stypendia naukowe, zyski z papierów i bonów oszczędnościowych oraz programu oszczędnościowego Poczty Irlandzkiej (An Post) – National Instalment Savings.

2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

Większość zatrudnionych w Irlandii płaci podatki za pośrednictwem systemu zwanego PAYE (Pay As You Earn). Polega on na tym, że pracodawca odciąga kwotę podatku bezpośrednio od twoich zarobków, po czym odprowadza ją do Urzędu Skarbowego (The Revenue Commissioners).

Rozpoczynając pracę ważne jest, aby upewnić się, że pracodawca odprowadza właściwe kwoty na poczet płaconych przez zainteresowanego podatków. Należy uczynić dwie rzeczy:

- dostarczyć pracodawcy numer PPS; numer ten jest niepowtarzalnym identyfikatorem dla usług publicznych w Irlandii – pracodawca poinformuje wtedy urząd skarbowy o rozpoczęciu u niego pracy;
- złożyć podanie o certyfikat podatkowy (certificate of tax credits). W tym celu należy wypełnić specjalny formularz aplikacyjny 12A (Application for a Certificate of Tax Credits and Standard Rate Cut-Off Point); można go uzyskać u pracodawcy lub w każdym urzędzie skarbowym.

Dla pewności, że pracodawca i urząd skarbowy zdołają załatwić wszystkie formalności przed datą pierwszej wypłaty, należy to wszystko zrobić zaraz po zaakceptowaniu oferty pracy (nawet jeśli jest to tylko praca wakacyjna lub na pół etatu).

Kwoty zwolnione od podatku (tzw. Tax Credits)

Istnieje kwota zwolniona od podatku (Tax Credits). Podatek jest pobierany dopiero od pewnej kwoty. Jej wysokość zależy od kwoty przysługującego zwolnienia podatkowego (Tax Credits). Przed rozpoczęciem każdego roku podatkowego każdy otrzymuje powiadomienie z urzędu skarbowego na temat kwot zwolnień, jakie przysługują oraz tzw. tabelę podatkową, mającą zastosowanie w konkretnym przypadku osoby zainteresowanej. Zmiany wynikające z Ustawy Budżetowej stosowane są automatycznie. Wraz z powiadomieniem otrzymuje się specjalny formularz TFA 1 (Revision of Tax-Free Allowances), który wypełnia się w celu wprowadzenia ewentualnych zmian, domagania się należnych dodatkowych zwolnień, powiadomienia urzędu skarbowego o zmianie okoliczności mogących mieć wpływ na zawartą w zawiadomieniu tabelę oraz kwoty zwolnień.

Formularz ten można otrzymać także w każdym oddziale urzędu skarbowego.

Progi podatkowe

W Irlandii obowiązuje dwustopniowa skala podatkowa. Dochody osób fizycznych opodatkowane są od 20% do 41%.

Skala podatkowa

Podmiot	Dochód podlegający opodatkowaniu	%
osoby samotne/ owdowiałe bez dzieci na utrzymaniu	do 35,400 euro	20
	powyżej	41
osoby samotne/ owdowiałe z dzieckiem na utrzymaniu	do 39,400 euro	20
	powyżej	41
małżeństwa o jednym dochodzie	do 44,400 euro	20
	powyżej	41
małżeństwa o dwóch dochodach	do 44,400 (ze wzrostem o 26,400 max) euro	20
	powyżej	41

2.4.2. Podatek VAT

Podstawowa stawka podatku wynosi 21%. Ponadto stosowane są dwie stawki preferencyjne: 4,8% (na zwierzęta hodowlane oraz psy wyścigowe tzw. Greyhounds) oraz 13,5% (np. na usługi budowlane). Firmy zarejestrowane w Irlandii, których sprzedaż do zarejestrowanych na VAT odbiorców w UE oraz poza nią stanowi 75% dochodu, mogą ubiegać się o stałe zwolnienie z VAT przy zakupie większości towarów i usług. Tego typu zwolnienie przysługuje wyłącznie firmom, których podstawowa działalność polega na świadczeniu dostaw towarów. Firmy spoza Irlandii oraz nie zarejestrowane w tym kraju na VAT, a które otrzymały faktury z naliczonym irlandzkim VAT-em mogą ubiegać się o jego zwrot w Urzędzie Celno-Skarbowym (The Revenue).

2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

Podatek „awaryjny” (Emergency Tax)

Pracodawca zmuszony jest dokonać odliczenia podatku na zasadach awaryjnych, jeśli nie otrzyma od pracownika:

- certyfikatu podatkowego (zaświadczenie o kwocie zwolnionej z podatku) z urzędu skarbowego lub
- formularza P45 (część 2 i 3), deklaracji podatkowej wystawionej przez poprzedniego pracodawcę.

Oznacza to, że pracownik otrzyma czasowe jednomiesięczne zwolnienie z podatku, ale począwszy od drugiego miesiąca podatek będzie stopniowo wzrastał. W efekcie, po 4 tygodniach odbierane są wszelkie zwolnienia, a od 9 tygodnia płacona jest wyższa stawka podatku, bez względu na poziom zarobków.

Więcej informacji na temat systemu podatkowego w Irlandii można uzyskać, kontaktując się z miejscowym urzędem skarbowym. Szczegółowe pytania na temat statusu pobytowego oraz opodatkowania dochodów uzyskanych przed przyjazdem do Irlandii powinny być adresowane do:

**Residence Section,
Revenue Commissioners
Government Buildings,
Nenagh,
Co. Tipperary
Telephone: (067) 33533
E-mail: residence@revenue.ie**

Department of Social and Family Affairs

Information Service,
Aras Mhic Dhiarmada,
Store Street,
Dublin 1
Telephone: (01) 8748444

2.4.4. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.revenue.ie> - Strona zawierająca informacje dotyczące podatków w Irlandii

2.5. Zabezpieczenie społeczne

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczenia społecznego – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.1.1. Emerytura

Możesz wystąpić o emeryturę państwową niezwłocznie po osiągnięciu wieku emerytalnego. Obecnie wynosi on 66 lat.

Kwota emerytury, jaką otrzymasz, zależy od liczby lat dających uprawnienia emerytalne, w czasie których opłacałeś składki PRSI. Wysokość świadczenia zależy od wskaźnika obliczanego indywidualnie dla każdego ubiegającego się, plus dodatki za każdego dorosłego i dzieci, na które przysługuje świadczenie. Wraz z emeryturą możesz otrzymywać m.in. dodatek z tytułu osiągniętego wieku, samotnego zamieszkiwania czy zamieszkiwania na jednej z wysp przybrzeżnych Irlandii. Maksymalna stawka w 2008 roku wynosi €233.30 tygodniowo.

Jeżeli nie pracowałeś w Irlandii przez okres wystarczający do nabycia uprawnień do emerytury państwowej, możesz mieć uprawnienia do emerytury z innego państwa, w którym pracowałeś. Po szczegóły zgłoś się do właściwych władz tego kraju.

Jeżeli zdecydujesz się nie przechodzić na emeryturę po osiągnięciu wieku emerytalnego, możesz wystąpić o emeryturę i w dalszym ciągu pracować lub powstrzymać się od odbierania emerytury do czasu zakończenia pracy.

2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby

Jeżeli jesteś zatrudniony i niezdolny do pracy z powodu choroby, możesz kwalifikować się do wypłaty świadczenia chorobowego. Standardowa stawka wynosi € 150 tygodniowo. Aby mieć prawo do tego świadczenia, musisz:

- być niezdolny do pracy z powodu choroby,
- spełnić warunki PRSI oraz
- być w wieku poniżej 66 lat.

Warunki PRSI określają, że musisz:

- mieć opłacone składki PRSI za co najmniej 52 tygodnie od momentu podjęcia pracy oraz
- mieć opłacone lub zaliczone składki PRSI za 39 tygodni w roku podatkowym służącym za podstawę wymiaru (składki powinny być opłacone za minimum 13 tygodni)
- lub mieć opłacone składki PRSI za 26 tygodni w roku podatkowym służącym za podstawę wymiaru i za 26 tygodni w roku podatkowym bezpośrednio poprzedzającym rok podatkowy służący za podstawę wymiaru.

Rokiem podatkowym służącym za podstawę wymiaru jest przedostatni pełny rok podatkowy przed rokiem świadczenia, który rozpoczyna się w pierwszy poniedziałek stycznia. Rok podatkowy trwa od 1 stycznia do 31 grudnia.

Jeżeli pochodzisz z zagranicy i w związku z tym nie wносиłeś wystarczających składek PRSI, okresy ubezpieczenia, zamieszkania lub zatrudnienia w innych Państwach Członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego mogą być zaliczone na poczet Twoich uprawnień.

2.5.1.3. Świadczenia na wypadek macierzyństwa

Świadczenie macierzyńskie to płatność dla zatrudnionych oraz pracujących na własny rachunek kobiet, które spełniają określone warunki w zakresie składek PRSI na ich własnym koncie emerytalnym. Przysługuje ono przez ciągły okres 26 tygodni, niezależnie od tego, czy dana osoba wróci do pracy po 26-tygodniowym urlopie macierzyńskim, czy też nie.

Jeśli jesteś pracownicą, Twoja tygodniowa stawka świadczenia macierzyńskiego jest obliczana poprzez podzielenie Twojego dochodu brutto w roku podatkowym służącym za podstawę wymiaru przez liczbę tygodni rzeczywiście przepracowanych w tym roku. Wypłacane jest 80% tej wartości, z zastrzeżeniem kwoty minimalnej wynoszącej € 230,30 oraz maksymalnej w wysokości € 280,00 tygodniowo.

Jeżeli jesteś osobą pracującą na własny rachunek, Twoja tygodniowa stawka świadczenia macierzyńskiego zostanie obliczona poprzez podzielenie Twojego dochodu możliwego do zaliczenia w roku podatkowym służącym za podstawę wymiaru przez 52. Wypłacane jest 80% tej wartości, z zastrzeżeniem kwoty minimalnej wynoszącej € 230,30 oraz maksymalnej w wysokości € 280,00 tygodniowo.

Rokiem podatkowym służącym za podstawę wymiaru dla tego świadczenia jest przedostatni pełny rok podatkowy przed rozpoczęciem roku świadczenia. Rok podatkowy trwa od 1 stycznia do 31 grudnia. Rok świadczenia rozpoczyna się w pierwszy poniedziałek stycznia.

Masz prawo do otrzymania tego świadczenia, jeżeli:

- jesteś pracownicą i wykonujesz pracę objętą Ustawą o ochronie macierzyństwa z 1994 r. bezpośrednio przed pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego. Ostatni dzień objętej ubezpieczeniem pracy może nastąpić w ciągu 16 tygodni przed spodziewaną datą porodu (jeżeli zaprzestasz pracy, urlop macierzyński musi rozpocząć się następnego dnia.); musisz spełnić warunki PRSI.

jeżeli jesteś osobą pracującą na własny rachunek i prowadzisz działalność objętą ubezpieczeniem oraz spełniasz określone warunki składowe PRSI.

Musisz mieć:

- opłacone składki PRSI za co najmniej 39 tygodni w 12-miesięcznym okresie przed pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego lub
- opłacone składki PRSI za co najmniej 39 tygodni od dnia rozpoczęcia pracy oraz zapłacone lub zaliczone składki PRSI co najmniej za 39 tygodni w roku podatkowym służącym za podstawę wymiaru lub
- opłacone składki PRSI za co najmniej 26 tygodni w roku podatkowym służącym za podstawę wymiaru oraz opłacone składki PRSI za co najmniej 26 tygodni w roku podatkowym poprzedzającym rok służący za podstawę wymiaru.

Jeżeli przed podjęciem objętej ubezpieczeniem pracy (w charakterze pracownicy), prowadziłaś objętą ubezpieczeniem działalność na własny rachunek, składki zapłacone przez Ciebie w tamtym okresie mogą pomóc Ci zakwalifikować się do uzyskania świadczenia macierzyńskiego, jeżeli nie spełniasz warunków dla pracownicy wskazanych powyżej.

Musisz mieć:

- 52 składki PRSI dające uprawnienia opłacone w roku podatkowym służącym za podstawę wymiaru lub 52 składki PRSI dające uprawnienia opłacone w roku podatkowym poprzedzającym rok służący za podstawę wymiaru lub
- 52 składki PRSI dające uprawnienia opłacone w roku podatkowym następnym po roku służącym za podstawę wymiaru. Rokiem podatkowym służącym za podstawę wymiaru jest przedostatni pełny rok podatkowy przed rokiem świadczenia, w którym rozpoczyna się urlop macierzyński. Rok podatkowy trwa od 1 stycznia do 31 grudnia. Rok świadczenia rozpoczyna się w pierwszy poniedziałek stycznia.

Jeżeli uprzednio byłaś zatrudniona i objęta ubezpieczeniem w państwie członkowskim objętym regulacjami UE i zapłacałaś przynajmniej jedną pełną stawkę składki PRSI od czasu przyjazdu do Irlandii, historię ubezpieczenia w tym państwie członkowskim można łączyć ze składkami PRSI zapłaconymi w Irlandii w celu ułatwienia zakwalifikowania się do wypłaty świadczenia.

2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Zasiłki, jakie może otrzymać osoba niepełnosprawna (płacone są w systemie tygodniowym)

Disability Benefit – od 2 października 2006 zmiana nazwy na Illness Benefit.

Disability Allowance – maksymalnie 197,80 euro – zasiłek wypłacany raz w tygodniu osobom powyżej 16 roku życia, ale poniżej roku 66. Niepełnosprawność takiej osoby musi trwać przynajmniej rok i podlega kontroli komisji lekarskiej.

Przyznanie zasiłku długoterminowego poprzedzone jest komisją lekarską. Osobie niepełnosprawnej przysługuje specjalna karta, która upoważnia do bezpłatnego podróżowania środkami komunikacji publicznej.

Invalidity Pension – renta inwalidzka, przyznawane w przypadku udokumentowanego stałego kalectwa i niezdolności do pracy. Przyznawane na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej. W zasadzie nie wolno wówczas pracować, ale od tej zasady są odstępstwa, np. można dostać zgodę na podjęcie kursów.

Istnieją także inne zasiłki:

Care's benefit w przypadku opiekuna w wieku poniżej 66 lat – maksymalnie 214,70 euro – tygodniowo gdy opiekuje się jedną osobą, 322,10 gdy więcej niż jedną.

Living Alone Increase – tygodniowa dopłata do różnych świadczeń (np. Invalidity Pension, Disability Allowance, Blind Pension) dla osoby mieszkającej samotnie.

W niektórych przypadkach można się ubiegać o Free Television Licence – czyli zwolnienie z opłaty za telewizję

Telephone Allowance – dopłata do telefonu

Long Term Illness Scheme - program pomocy dla chorych na przewlekłe choroby, zapewniający bezpłatne leki. Kryterium dochodowe jest w tym przypadku zniesione.

2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Świadczenie wypadkowe jest jednym ze świadczeń dostępnych w ramach Programu Ubezpieczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Jest to tygodniowa płatność wypłacana, jeżeli jesteś niezdolny do pracy z powodu wypadku przy pracy lub z powodu zapadnięcia na chorobę wynikającą z rodzaju wykonywanej pracy. Stawka na osobę wynosi € 185,80. Płatności mogą być dokonywane przez okres do 26 tygodni i zazwyczaj wypłacane są od czwartego dnia choroby/niezdolności do pracy. O świadczenie wypadkowe należy wystąpić w ciągu 21 dni od zachorowania, w przeciwnym razie ryzykuje się utratę świadczenia.

Chorobą zawodową jest choroba, na którą zapada się w toku zatrudnienia, na przykład w wyniku kontaktu z czynnikami fizycznymi lub chemicznymi. Choroby wynikające z zatrudnienia zazwyczaj rozwijają się stopniowo w ciągu pewnego okresu. Wypadek w czasie nieprzerwanej podróży do lub z pracy jest traktowany jako wypadek przy pracy. Osoby pracujące na własny rachunek nie są objęte tym programem.

Uprawnienia do świadczenia posiadasz, jeżeli:

- jesteś niezdolny do pracy z powodu choroby w wyniku wypadku przy pracy lub zapadłeś na chorobę zawodową oraz
- twoja choroba trwa przez co najmniej 4 dni (nie licząc niedziel).

Z reguły wymagane jest, by wypadek wydarzył się w Irlandii. Jeżeli dana osoba pracuje dla pracodawcy w innym państwie członkowskim UE, jest ona zazwyczaj objęta prawem ubezpieczeń społecznych tego kraju. W takich wypadkach, roszczenia z tytułu wypadków przy pracy/chorób zawodowych należy kierować do tamtejszych organów ubezpieczenia społecznego.

Aby ubiegać się o świadczenie, należy

- udać się do lekarza i uzyskać Pierwsze Ubezpieczeniowe Zaświadczenie Medyczne, zawierające także formularz wniosku o świadczenie,
- dokładnie wypełnić zaświadczenie medyczne i formularz wniosku.

Zaświadczenie należy złożyć w lokalnym Urzędzie Opieki Społecznej lub w Dziale Świadczeń Wypadkowych Opieki Społecznej.

2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

Świadczenie na dziecko

Świadczenie na dziecko to świadczenie wypłacane co miesiąc na każde kwalifikujące się dziecko zamieszkujące na co dzień z Tobą i przez Ciebie utrzymywane. Do świadczenia kwalifikują się dzieci:

- w wieku poniżej 16 lat i/lub dzieci w wieku 16, 17 lub 18 lat,
- które uczą się w pełnym wymiarze godzin lub
- uczęszczają na kurs FÁS Youthreach lub
- są fizycznie lub umysłowo upośledzone i uzależnione od twojej opieki.

Stawki od kwietnia 2008 r. wynoszą € 166 na jedno dziecko, 332 na dwoje, 535 na troje itd. W przypadku bliźniąt – 150% normalnej stawki na każde z dzieci, w przypadku innych urodzeń mnogich 200%. Ponadto w przypadku urodzeń mnogich przysługuje specjalny dodatek w wysokości € 635, który otrzymuje się trzykrotnie – po urodzeniu dzieci, po ukończeniu przez dzieci lat 4 oraz lat 12.

Jeżeli niedawno przyjechałeś do Irlandii i pracujesz oraz opłacasz składki PRSI, możesz ubiegać się o świadczenie na dziecko niezwłocznie po spełnieniu warunków stałego pobytu. Uprawnienia podlegają ocenie przez Departament Spraw Socjalnych i Rodzinnych.

2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

Podstawowe świadczenia dla bezrobotnych w Irlandii to:

- **świadczenie dla szukającego pracy** to cotygodniowe świadczenie oparte na składkach na ubezpieczenie społeczne opłacanych przez pracodawcę,
- **zasilek dla szukającego pracy** to również cotygodniowe świadczenie, ale oparte na ocenie posiadanych środków.

Aby uzyskać świadczenie lub zasilek dla bezrobotnych należy:

- wyrażać chęć podjęcia pracy
- być zdolnym do podjęcia pracy,
- gotowym do podjęcia pracy w pełnym wymiarze godzin,

Świadczenie dla poszukującego pracy

Aby mieć prawo do świadczenia, musisz:

- być bezrobotnym (co najmniej przez 6 kolejnych dni),
- być poniżej 66 roku życia,
- być gotowym do podjęcia/ rzeczywiście szukać pracy,
- być zdolnym do pracy,
- mieć opłaconą wystarczającą ilość składek PRSI

Zasilek dla szukającego pracy

Jeżeli masz 18 lat lub więcej, możesz otrzymać zasilek dla szukającego pracy, o ile nie przysługuje ci świadczenie dla bezrobotnych lub utraciłeś do niego prawo. Oparty jest on na ocenie posiadanych środków do życia, co oznacza, że muszą one być poniżej pewnego poziomu.

Aby mieć prawo do świadczenia, musisz:

- być bezrobotnym,
- być poniżej 66 roku życia,

- być gotowym do podjęcia/ rzeczywiście szukać pracy,
- być zdolnym do pracy,
- spełnić kryterium dochodowe
- spełnić warunek „stałego zamieszkania” ("habitual residence")

Transfer zasiłku dla bezrobotnych z Polski do Irlandii

Transfer zasiłku dla bezrobotnych do Irlandii odbywa się analogicznie jak w przypadku transferu do innych krajów: jeżeli osoba ma prawo do zasiłku i pobierała go przynajmniej przez 4 tygodnie w Polsce, może kontynuować jego pobieranie do 3 miesięcy w okresie kiedy będzie poszukiwać pracy w Irlandii. Zasiłek będzie przysługiwać w wysokości polskiego zasiłku.

Aby go uzyskać przed wyjazdem z Polski należy zgłosić się do właściwego terytorialnie wojewódzkiego urzędu pracy i pobrać formularz E303. Wraz z formularzem zainteresowany otrzyma informację, do którego zgodnie z właściwością urzędu ma się zgłosić na terenie Irlandii (nazwy i adresy wszystkich urzędów posiadają wojewódzkie urzędy pracy).

Po zakończeniu pracy pracownik powinien otrzymać druk E301 – jest to dokument poświadczający zatrudnienie na terenie Irlandii. O druk ten można ubiegać się dwojako: wystawia go ten sam, właściwy urząd na terenie Irlandii, bądź po powrocie do kraju można go otrzymać poprzez wojewódzki urząd pracy, który drogą urzędową zwróci się do strony irlandzkiej (jest to jednak procedura dłuższa).

2.5.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

www.citizensinformation.ie - Portal zawierający irlandzkie informacje publiczne

Data przygotowania informacji:

Sierpień 2008 r.

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Katarzyna Rewers z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie