

SPIS TREŚCI

2.	Praca na Cyprze	2
2.1.	Podejmowanie pracy przez obywateli Polski na Cyprze	2
2.1.1.	Zasady dostępu obywateli polskich do cypryjskiego rynku pracy	2
2.1.2.	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej	3
2.1.3.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	3
2.2.	Sposoby poszukiwania pracy na Cyprze	5
2.2.1.	Publiczne służby zatrudnienia	5
2.2.2.	Europejskie Służby Zatrudnienia EURES	6
2.2.3.	Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	6
2.2.4.	Prasa	7
2.2.5.	Inne sposoby poszukiwania pracy	7
2.2.6.	Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)	7
2.3.	Warunki pracy	7
2.3.1.	Rodzaje umów o pracę	7
2.3.2.	Czas pracy	9
2.3.3.	Urlop wypoczynkowy	9
2.3.4.	Wynagrodzenie za pracę	10
2.4.	Podatki	11
2.4.1.	Podatek dochodowy od osób fizycznych	11
2.4.2.	Podatek od towarów i usług VAT	11
2.4.3.	Inne podatki i opłaty lokalne	11
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 z tytułu 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	17
2.5.2.	Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania	17
2.5.2.1.	Świadczenia z tytułu bezrobocia	17

2. Praca na Cyprze

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski na Cyprze

2.1.1. Zasady dostępu obywateli polskich do cypryjskiego rynku pracy

Z dniem 1 maja 2004 r. władze Cypru wdrożyły w pełni unijną zasadę swobodnego przepływu osób, co w konsekwencji oznacza możliwość swobodnego poszukiwania i podejmowania pracy przez obywateli polskich w Republice Cypru (grecka część wyspy). Obywatele polscy mogą być zatrudniani na Cyprze na ogólnych zasadach obowiązujących także Cypryjczyków tj. bez żadnych ograniczeń (oczywiście z uwzględnieniem ogólnie obowiązujących w ramach Unii Europejskiej zasad), limitów i przepisów dyskryminujących.

Obywatele polscy mają prawo wjazdu na Cypr na podstawie ważnego paszportu lub dowodu osobistego. Przy wjeździe nie ma żadnego obowiązku rejestracji pobytu.

Osoby, które mają zamiar pozostać na wyspie dłużej niż 3 miesiące i podjąć tutaj pracę, muszą uzyskać określone zezwolenia i dokumenty.

Po pierwsze, należy udać się na najbliższy posterunek policji i ubiegać się tam o Zaświadczenie Rejestracji Pobytu dla Obcokrajowców (Alien Registration Certificate). Uzyskanie tego zaświadczenia jest formalnością, gdyż ma ono na celu monitoring cudzoziemców podejmujących pracę na Cyprze. W większości przypadków rejestrację taką załatwia pracodawca, należy jednak pamiętać, że formalnie obowiązek zgłoszenia spływa na pracownika-cudzoziemca i to on powinien dopilnować spełnienia tej formalności.

Po drugie, należy złożyć wniosek o **pozwolenie na pobyt (residence permit)** do Civil Registry and Migration Department (w chwili obecnej usługi te świadczy Wydział Imigracyjny na lokalnym posterunku policji). Wniosek musi być złożony nie później niż 4 miesiące od przyjazdu na Cypr. W celu złożenia wniosku o uzyskanie residence permit, obywatel polski powinien udać się **osobiście** do jednej z ww. instytucji i tam przedłożyć następujące dokumenty:

- prawidłowo wypełniony formularz (wniosek) aplikacyjny (formularze takie dostępne są w każdym Wydziale Imigracyjnym na posterunkach policji); należy zwrócić uwagę, że formularze różnią się nieco w zależności od kategorii pobytu, o jaką ubiega się obcokrajowiec (pobyt w związku z zatrudnieniem, samozatrudnienie, emerytura, studia i nauka itp.),
- ważny paszport lub dowód osobisty,
- 2 zdjęcia,
- wnieść opłatę w wysokości €8,54.

Po znalezieniu pracy (czyli po podpisaniu właściwej umowy/kontraktu pracy) fakt ten należy zarejestrować w odpowiednim departamencie Ministerstwa Pracy i uzyskać poprzez lokalne (najbliższe miejsca pobytu) Biuro Pracy (District Labour Office) – numer ubezpieczenia społecznego (social insurance number) – czynności te na ogół dokonywane są przez pracodawców, gdyż są one elementem legalizacji zatrudnienia – jednak również i w tym przypadku jak najszybsze załatwienie ww. spraw leży w żywotnym interesie pracownika – obcokrajowca.

Decyzja o prawie pobytu (residence permit) wydawana jest najpóźniej w ciągu 6 miesięcy od daty złożenia wniosku. Prawo pobytu wydawane jest na okres pięciu lat i będzie automatycznie przedłużane w miarę potrzeby i okoliczności. Pracę można podjąć w trakcie załatwiania powyższych formalności (nie trzeba czekać na koniec procedury wydawania pozwolenia na pobyt stały).

Dodatkowe informacje na powyższy temat można uzyskać (w języku angielskim) pod numerem telefonu: +357 22804400 lub pod adresem e-mailowym migration@crmd.moi.gov.cy.

Jak wynika z powyższych zasad, obywatel polski (poza formułą samozatrudnienia) powinien podejmować pracę na Cyprze na podstawie podpisanej z pracodawcą odpowiedniej umowy o świadczenie pracy (kontraktu) – pisemna umowa poza wszystkimi aspektami prawnymi, regulującymi stosunki pracodawca – pracownik, jest podstawowym dokumentem do uzyskania prawa pobytu. Przedłożenie pracownikowi umowy/kontraktu pracy, w której zawarte są podstawowe obowiązki i prawa stron jest **absolutnie wymagane przez cypryjskie prawo pracy**. Pracodawcy nie dopełniający tego obowiązku narażają się na dotkliwe kary finansowe i administracyjne. W wypadku niewywiązania się pracodawcy z ww. obowiązku należy zgłosić skargę do następującej instytucji administracji cypryjskiej: Director of Industrial Service, tel.+357 22401695, e-mail:info@dlr.mlsi.gov.cy.

Bez żadnych ograniczeń dyskryminujących (tzn. na takich samych zasadach jak obywatele cypryjscy) możliwe też będzie podejmowanie przez Polaków na Cyprze działalności gospodarczej w ramach tzw. samozatrudnienia. W takim przypadku należy zgłosić zamiar prowadzenia określonej działalności w odpowiedniej komórce resortu pracy (rejestracja) oraz zwrócić się do Departamentu Ubezpieczeń Społecznych (Social Insurance Dept.) o nadanie odpowiedniego numeru ubezpieczenia społecznego. Resort pracy przy rejestracji wniosku udziela formalnie zgody na prowadzenie działalności w ramach samozatrudnienia na okres pięciu lat (to samo dotyczy obywateli cypryjskich), po tym terminie – w razie kontynuacji działalności, zgoda będzie automatycznie przedłużana. Zgoda jw. stanowi podstawę do uzyskania prawa pobytu na Cyprze według procedury opisanej powyżej.

2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej

Oferowane przez Cypr możliwości i procedury prawno-administracyjne w zakresie zakładania przedsiębiorstw (inwestycji) są zróżnicowane w zależności od tego, czy inwestycja dokonywana jest przez obywatela/rezydenta jednego z krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego, czy też przez podmioty z krajów trzecich. Ponieważ po 1 maja 2004 r. ta pierwsza kategoria obejmuje również obywateli i podmioty polskie, w niniejszej informacji ograniczamy się wyłącznie do procedur i zasad dotyczących podmiotów unijnych.

Cypr stanowi bardzo atrakcyjną ofertę biznesową, na którą składają się: geograficzne położenie wyspy u styku Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki, powszechna akceptacja języka angielskiego jako języka komunikacji biznesowej (także z lokalnymi urzędami), relatywnie niskie koszty operacyjne, doskonale rozwinięty system telekomunikacyjny i nowoczesna infrastruktura finansowa, bankowa, ubezpieczeniowa i komunikacyjna, zawarta przez Cypr z ponad trzydziestoma krajami sieć umów o unikaniu podwójnego opodatkowania i popierania inwestycji.

Uzupełnieniem tej oferty jest funkcjonujący na Cyprze korzystny dla biznesu system podatkowy: (niska stawka podatku CIT, nieopodatkowanie transferowanych za granicę dywidend, niski podatek od odsetek, itp.). Zasadnicza reforma podatkowa z lat 2002/2003 (wprowadzająca reguły podatkowe zgodne z *acquis communautaire*) wprowadziła ujednoliczoną, jednakową dla wszystkich osób prawnych (w tym także dla tzw. spółek off-shore) wysokość stopy CIT na poziomie 10% (jedna z najniższych w Europie). W okresie przejściowym – do końca 2005 r. „stare” firmy off-

shore (zarejestrowane przed 31.12.2001 r.), będą mogły jednak korzystać z dotychczasowej stopy podatkowej 4,25% (o ile nie zechcą rozszerzyć swojej działalności na rynek lokalny).

Przedsiębiorstwa rejestrowane na Cyprze mogą przybierać różne formy organizacyjno-prawne charakterystyczne dla brytyjskiego systemu prawnego (cypryjskie prawo spółek jest prawie identyczne z dawnym brytyjskim Companies Act z 1948 roku). Najbardziej rozpowszechnioną formą prawną przedsiębiorstw rejestrowanych do tej pory na wyspie są spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (limited companies), które dzielą się na dwie grupy: spółki publiczne z o.o. (public limited companies) i spółki prywatne z o.o. (private limited companies). Ta ostatnia forma, w której liczba wspólników nie może przekroczyć 50, a udziały firmy nie mogą być przedmiotem publicznego obrotu ze względu na stosunkowo wygodne parametry prawne i administracyjne związane z jej funkcjonowaniem, jest najbardziej adekwatną formą organizacyjną przedsiębiorstwa dla małych i średnich firm rodzinnych. Znacznie mniej popularne są nie posiadające osobowości prawnej spółki osobowe (partnerships), których szczególną formą są spółki komandytowe (limited partnership).

Dla obywateli Unii Europejskiej praktycznie nie ma żadnych ograniczeń w zakładaniu przedsiębiorstw na Cyprze i od 1.05.2004 r. traktowani są oni tak samo jak obywatele Cypru.

Pierwszym krokiem potencjalnego inwestora dla założenia firmy jest pisemne wystąpienie do Department of Registrar of Companies (komórki Ministerstwa Handlu, Przemysłu i Turystyki) z propozycją nazwy firmy, a następnie uzyskanie akceptacji proponowanej nazwy. Odpowiednie formularze dla realizacji tego kroku dostępne są na stronach internetowych Departamentu.

Po uzyskaniu zgody na nazwę firmy należy podjąć właściwą procedurę rejestracyjną. W tym celu do ww. departamentu (Department of Registrar of Companies) należy złożyć wniosek rejestracyjny (formularz internetowy dostępny jw.), do którego należy dołączyć następujące załączniki:

- umowę i statut spółki (Memorandum and Articles of Association) – według zwyczaju dokumenty te winny być przygotowane lub co najmniej autoryzowane przez uprawnione cypryjskie biuro/kancelarię prawną,
- dane personalne udziałowca lub udziałowców (nazwisko, adres, obywatelstwo – kopia paszportu lub dowodu osobistego – ilość przypisanych udziałów – udziały mogą być też zarejestrowane na cypryjskich nominatów (nominees),
- dane personalne członków zarządu spółki (dane jak wyżej dla każdego członka zarządu),
- adres spółki (obowiązkowo),
- dane (adres, nazwa w przypadku firmy; dane personalne w przypadku osoby fizycznej) tzw. sekretariatu/sekretarza firmy (obowiązkowo jako łącznik z firmą),
- informacja o kapitale spółki (nie wymagane są żadne certyfikaty bankowe).

Minimalny kapitał początkowy nowej firmy powinien wynosić 1700€ .

Cypryjskie firmy prawne/konsultingowe, wskazując na korzyści podatkowe dla potencjalnego inwestora, jakie wynikają z ustanowienia Cypru jako miejsca sprawowania efektywnego zarządu i kontroli nad tworzącą się firmą, sugerują, aby większość członków zarządu była rezydentami cypryjskimi. W tym celu firmy te oferują umieszczenie (odpłatne) na listach członków zarządów nowych firm swoich nominatów. To samo dotyczy ustanowienia sekretariatu / sekretarza.

Okres oczekiwania (w trybie normalnym) na rejestrację firmy trwa zasadniczo ok. 1–1,5 miesiąca. Przewidziano jednak (za dodatkową opłatą) możliwość przyspieszenia procedury do ok. tygodnia. Opłaty administracyjne za rejestrację firmy (wraz z kosztami znaczków skarbowych, niezbędnej ilości urzędowych odpisów i kopii – zamykają się w kwocie 350€ (procedura przyspieszona).

Procedura rejestracji oddziału (branch office) firmy zagranicznej jest jeszcze bardziej uproszczona. W pierwszym rzędzie do Department of Registrar należy zgłosić lokalizację oddziału, do nazwy firmy dodać „branch office in Cyprus”, a w ciągu miesiąca od ustanowienia oddziału przekazać do ww. Departamentu przetłumaczone na język grecki statut i umowę firmy macierzystej, dane personalne dyrektora oddziału i dane sekretariatu.

Po zarejestrowaniu firmy należy uzyskać z odpowiedniego departamentu Ministerstwa Finansów numer VATu oraz uzyskać numer ubezpieczenia społecznego (Social Insurance). Obie procedury są bardzo proste i trwają kilka dni.

W zakładaniu (i prowadzeniu) firm na Cyprze specjalizują się dziesiątki kancelarii prawnych i autoryzowanych biur audytorskich. Ich funkcjonowanie i prosperity zależało przez lata od popytu na specyficzne usługi prawno-finansowe ze strony rozwijanego na Cyprze sektora firm off-shorowych (kapitał obcy, działalność poza Cyprem). Wielu prawnikom cypryjskim trudno przestawić się na obsługę prawną związaną z klasycznymi zagranicznymi inwestycjami bezpośrednimi. Dlatego też bardzo uważnie należy negocjować z nimi koszty usług związanych z założeniem firmy (realny zakres usługi sprowadza się najczęściej do przygotowania i zaprezentowania umowy i statutu nowej spółki) oraz zakres obowiązków i koszty ewentualnego prowadzenia firmy, jeżeli powierzone zostanie ono firmie prawniczej.

Zakup udziałów/firm cypryjskich przez obywateli UE nie podlega żadnym ograniczeniom – nie ma też minimalnych wymagań co do wielkości zainwestowanego kapitału. Nie ma też żadnych ograniczeń dla inwestycji portfelowych dokonywanych przez obywateli UE.

Opracował: Wiktor M. ANSELM WEH Ambasady RP w Nikozji© 2003.

2.1.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu:

<http://www.mlsi.gov.cy/dl> - Departament Pracy

<http://www.mcit.gov.cy/drcor> - Departament ds. Rejestracji Firm (Department of Registrar)

2.2. Sposoby poszukiwania pracy na Cyprze

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

Publiczne służby zatrudnienia <http://www.mlsi.gov.cy/dl>

Obywatel polski przebywający już na Cyprze może zarejestrować się w dowolnym Lokalnym Biurze Pracy (District Labour Office), okazując paszport lub dowód osobisty oraz Zaświadczenie Rejestracji Pobytu wraz z dokumentacją (o ile posiada) poświadczającą posiadanie określonych kwalifikacji (przetłumaczoną na język grecki lub angielski). Lokalne Biuro Pracy powinno pomagać w znalezieniu odpowiedniego miejsca pracy – są one też najlepszym adresatem ewentualnych skarg pracowniczych.

Poniżej podajemy dane adresowe Lokalnych Biur Pracy w największych miastach Cypru:

Nicosia: 3, Museum str., 1097 Nicosia, tel.: +357 22403014, e-mail: dlonic@dl.mlsi.gov.cy

Limassol: 67, Franklin Roosevelt Ave., 3011 Limassol, tel.: +357 25827353, +357 25827351, e-mail: dlolim@dl.mlsi.gov.cy

Larnaca: Filiou Tsigaridi, 6023 Larnaca, tel.: +357 24805328, e-mail: dlolca@dl.mlsi.gov.cy

Pafos: 1, Ayiou Spyridonos str., 8021 Pafos, tel.: +357 26821646, e-mail: dlopaphos@dl.mlsi.gov.cy

Famagusta: 49, Acropoleos str., 5380 Famagusta, tel. +357 23812060, e-mail: dlopar@dl.mlsi.gov.cy

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

Cypr został podłączony do ogólnoeuropejskiego serwisu EURES (European Employment Services Network), poprzez który można łatwo wyszukiwać oferty zatrudnienia, jak również uzyskiwać informacje na temat warunków życia i pracy na Cyprze.

Poniżej podajemy adres strony internetowej zawierającej kontakty do doradców EURES na Cyprze: <http://www.eures.europa.eu> (menu: doradcy EURES).

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

Na Cyprze rozwinięty jest szeroko system agencji pośrednictwa pracy, które często na zasadzie długoletnich kontaktów współpracują z poszczególnymi większymi pracodawcami (np. sieciami hotelowymi czy gastronomicznymi). Agencje te funkcjonują w oparciu o ustawę z 1997 r. (Private Employment Agencies Law) i muszą posiadać ważną licencję wydaną przez cypryjskie Ministerstwo Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Większość agencji zrzeszona jest w stowarzyszeniu branżowym funkcjonującym pod egidą Cypryjskiej Izby Przemysłu i Handlu. Szereg agencji cypryjskich nawiązało już kontakty z polskimi partnerami jw. Większość cypryjskich agencji posiada własne strony internetowe z odpowiednimi bazami danych ofert pracy. Niestety brak jest strony internetowej z adresami cypryjskich agencji pośrednictwa – należy je wyszukiwać indywidualnie. Agencje – zgodnie z obowiązującym prawem – powinny oferować swe usługi dla osób poszukujących pracy bezpłatnie. W kontrakcie (umowie) o pracę agencja występuje najczęściej jako tzw. świadek (witness) – podpisanie umowy przez agencję nie zwalnia z tego obowiązku pracodawcy.

UWAGA - nie wszystkie (nawet te licencjonowane) agencje postępują zgodnie z przepisami i podjętymi zobowiązaniami – dlatego należy starać się dotrzeć do agencji dużych, mających referencje, o renomowanej pozycji.

Ewentualne skargi na działalność cypryjskich agencji pośrednictwa pracy można kierować do biura Dyrektora Departamentu Pracy (w Ministerstwie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych) tel.+357 22400802, adres e-mail: director@dl.mlsi.gov.cy

Listę firm – członków Stowarzyszenia Pracodawców prywatnych udostępnia także Cypryjska Izba Handlu i Przemysłu - <http://www.ccci.org.cy>.

2.2.4. Prasa

Gazety na Cyprze są uważane za ważne źródło informacji dla osób poszukujących pracy. Na stronie rządu cypryjskiego www.cyprus.gov.cy można znaleźć linki do stron internetowych głównych gazet cypryjskich.

Przykładowe strony internetowe, na których można znaleźć oferty pracy na Cyprze:

Phileleftheros (język grecki) <http://www.phileleftheros.com> – wydanie sobotnie i środowe ze specjalnym dodatkiem poświęconym pracy;

Cyprus Mail (język angielski) <http://www.cyprus-mail.com>;

Cyprus Weekly (język angielski) <http://www.cyprusweekly.com.cy>.

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Innym sposobem poszukiwania pracy jest internetowa baza ofert Publicznych Służb Zatrudnienia <http://www.pescps.dl.mlsi.gov.cy>. Szczegóły dotyczące ofert są napisane w języku greckim lub angielskim. Można także szukać ofert pracy w EURES, w sekcji cypryjskiej, gdzie znajdują się także informacje nt. życia i pracy na Cyprze.

Internetowe portale pracy:

<http://www.jobs.com.cy/>

http://www.cyprus-shopping.com/jobs_in_cyprus.htm

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

Procedura aplikacyjna będzie zależała od typu pracy, jakiej poszukujemy. Zazwyczaj wystarczy list aplikacyjny i CV. Nie ma standarowego wzoru CV lub listu motywacyjnego. Jednak ważne jest, by w CV zawrzeć informacje nt. wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i doświadczenia. List aplikacyjny

i CV powinny być napisane na maksymalnie 2 stronach. Zazwyczaj referencje nie są wymagane, chyba że zaznaczono to w ofercie.

W celu sprawdzenia uznawalności swojego wykształcenia warto odwiedzić stronę departamentu of Recognition of Higher Education Qualifications www.kysats.ac.cy.

2.3. Warunki pracy

2.3.1. Rodzaje umów o pracę

Minimalny wiek, w którym możliwe jest zawarcie umowy o pracę, wynosi 15 lat. Na Cyprze nie ma jednolitego systemu zawierania umów. Zawarcie umowy w formie pisemnej nie jest obowiązkiem wymaganym prawnie. W przypadku, gdy warunków zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie lub branży działalności w ogólności nie reguluje układ zbiorowy, można zastosować zarówno umowę na czas określony, jak i nieokreślony.

Ustawa o udzielaniu przez pracodawcę informacji pracownikom w zakresie warunków regulujących umowę lub stosunek pracy (Nr 100(I)/2000) zobowiązuje pracodawcę do udzielenia każdemu pracownikowi następujących informacji na temat stosunku pracy:

- danych stron (pracodawcy i pracownika);
- miejsca świadczenia pracy przez pracownika;
- zarejestrowanego adresu siedziby organizacji;
- opisu stanowiska lub specjalizacji i stopnia pracownika, kategorii zatrudnienia oraz celu pracy;
- daty rozpoczęcia zatrudnienia;
- czasu trwania zatrudnienia (jeżeli jest to czas określony);
- uprawnień pracownika do płatnego urlopu oraz czasu i metody jego udzielania;
- okresu wypowiedzenia umowy o pracę;
- wynagrodzenia pracownika;
- godzin pracy (w ujęciu dziennym lub tygodniowym);
- układów zbiorowych regulujących warunki zatrudnienia i pracy.

Informacji wymienionych powyżej należy udzielić w liście informującym o zatrudnieniu lub umowie o pracę, bądź w dowolnym innym dokumencie, takim jak układ zbiorowy, opatrzonym podpisem pracodawcy. Informacje należy przekazać nie później niż w ciągu jednego miesiąca od daty rozpoczęcia zatrudnienia.

W przypadku, gdy pracownik będzie zatrudniony za granicą, w dokumencie zatrudnienia należy udzielić następujących dodatkowych informacji:

- czas trwania zatrudnienia za granicą;
- waluta wynagrodzenia;
- wszelkie świadczenia w pieniądzu lub w naturze, związane z koniecznością przebywania poza Cyprzem;
- wszelkie warunki związane z powrotem do kraju.

Na Cyprze najszerszej stosowane są umowy na czas nieokreślony. W niektórych sektorach, takich jak turystyka i rolnictwo, szeroko występuje zatrudnienie sezonowe.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin

Równe traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin gwarantuje specjalna ustawa. Na mocy tej ustawy pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin jest definiowany jako osoba, której liczba godzin pracy, liczona w ujęciu tygodniowym lub uśredniona w okresie zatrudnienia w ciągu jednego roku, jest niższa niż standardowa liczba godzin pracy porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin. W takich przypadkach stosowana jest zasada proporcjonalności, polegająca na tym, iż pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin ma proporcjonalne uprawnienia do warunków i traktowania przyznanego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze godzin.

Zatrudnienie na czas określony

Zatrudnienie na czas określony (ustalony okres) jest regulowane specjalną ustawą. Zgodnie z tą ustawą, umowy na czas określony, na mocy których pracownik jest zatrudniany przez tego samego pracodawcę przez łączny okres dłuższy niż 30 miesięcy (niezależnie od liczby odnowień takich umów), są uznawane dla wszystkich celów za umowy stanowiące umowę zawartą na czas nieokreślony, z wyjątkiem przypadku, gdy pracodawca udowodni, że umowa na czas określony jest uzasadniona przyczynami obiektywnymi.

2.3.2. Czas pracy

Czas pracy waha się w zależności od sektora i zawodu (generalnie między 38 a 40 godzin tygodniowo). Większość biur i przedsiębiorstw pracuje od 08.00 do 17.30, z przerwą od 13.00 do 14.30. Ustawa określa maksymalną liczbę godzin pracy; różnice w różnych branżach są regulowane przez układy zbiorowe. W szczególności:

- każdy pracownik musi mieć przynajmniej 11 nieprzerwanych godzin odpoczynku w ciągu 24-godzinnego okresu oraz jeden okres przynajmniej 35 godzin odpoczynku w ciągu tygodnia. Ustawodawstwo określa maksymalny tydzień pracy na 48 godzin, w tym godzin nadliczbowych (8 godzin w tygodniu), uśrednionych w okresie czterech miesięcy;
- za pracę w nocy uznaje się pracę wykonywaną pomiędzy 23.00 a 6.00 i nie może ona przekroczyć ośmiu godzin w okresie 24-godzinnym;
- w przypadku, gdy dzienny czas pracy przekracza sześć godzin, pracownik jest uprawniony do co najmniej 15-minutowej przerwy, w ciągu której ma on prawo do opuszczenia swojego stanowiska pracy; ustalenie przerwy na samym początku lub bezpośrednio po zakończeniu pracy jest zabronione.

Odstępstwa od przepisów o dziennym czasie odpoczynku, tygodniowym czasie odpoczynku, czasie przerwy, czasie pracy nocą oraz okresu referencyjnego dla 48-godzinnego tygodnia pracy są dopuszczalne czterokrotnie w ciągu 12 miesięcy. Odstępstwa muszą być zgodne z układami zbiorowymi lub umowami pomiędzy pracodawcą a przedstawicielami pracowników.

Tygodniowy czas pracy oraz tygodniowy czas odpoczynku są regulowane specjalnym ustawodawstwem w przypadku sprzedawców sklepowych, pracowników biurowych, kierowców oraz pracowników hoteli i centrów rozrywki.

Czas pracy dla osób młodych oraz dzieci jest regulowany specjalną ustawą. Osoby w wieku pomiędzy 15 a 18 rokiem życia nie mogą pracować dłużej niż 38 godzin w tygodniu i nie mogą pracować w godzinach pomiędzy 23.00 a 7.00.

2.3.3. Urlop wypoczynkowy

Ustawodawstwo określa minimalny płatny urlop roczny na poziomie czterech tygodni (20 dni roboczych dla pracowników pracujących w systemie pięciodniowego tygodnia oraz 24 dni robocze dla pracowników pracujących w systemie sześciodniowego tygodnia pracy). Przepisy o urlopie rocznym są również ustalane w umowach pomiędzy pracodawcami a przedstawicielami pracowników. Takie przepisy nie mogą być sprzeczne z ustawodawstwem o minimalnym urlopie rocznym.

Każde przedsiębiorstwo ustala okres, w którym jego pracownicy mogą wziąć przysługujący im urlop roczny, zgodnie ze swoimi wymaganiami.

2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

Wypłaty są zazwyczaj dokonywane tygodniowo lub miesięcznie. Pracodawca pobiera z wynagrodzenia obciążenia obowiązkowe (składki na ubezpieczenia społeczne oraz podatek dochodowy). Na Cyprze płace są zazwyczaj ustalane poprzez układy zbiorowe. Układy zbiorowe zazwyczaj zawierane są na dwa lata i negocjowane pomiędzy pracodawcami a organizacjami pracowników. Procedury, jakich należy przestrzegać przy składaniu żądań oraz negocjowaniu i/lub mediacji, są uregulowane Kodeksem Stosunków Przemysłowych.

Ministerstwo Pracy ustala co roku poziomy płacy minimalnej dla pracowników biurowych, sprzedawców, pielęgniarek w żłobkach, opiekunek przedszkolnych i szkolnych. Ostatnio Rada Ministrów ustaliła płacę minimalną na poziomie €743 miesięcznie oraz €789 miesięcznie po sześciu miesiącach pracy.

Miesięczna stawka wynagrodzenia dla przykładowych zawodów: pracownicy budowlani - €385, stolarze - €1305, mechanicy samochodowi - €1481, pracownicy stacji benzynowych - €827, pracownicy piekarni - €742, piekarze - €963, pielęgniarki - €946, opiekunowie osób starszych - €780, ratownik - €877, barman - €854, kelner - €717-€1073 (w zależności od doświadczenia), szef kuchni €1671-€1714.

Wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe (nadgodziny) jest ustalane układami zbiorowymi jako 1,5 wynagrodzenia i, w większości przypadków, dwukrotność za prace wykonywaną w soboty, niedziele i dni ustawowo wolne od pracy. Szereg organizacji ustala wynagrodzenie w formie premii lub innych kwot opartych na wynikach, głównie w przypadku personelu kierowniczego oraz sprzedawców.

Większość przedsiębiorstw i organizacji wypłaca trzynastą pensję oraz czternastą pensję (rzadziej) odpowiednio na Święta Bożego Narodzenia oraz Wielkiej Nocy. Wypłaty te regulowane są układami zbiorowymi lub umowami pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

Wynagrodzenie w formie prowizji jest wypłacane głównie pracownikom sprzedaży.

Wynagrodzenie w przypadku choroby jest zabezpieczane przez system ubezpieczeń społecznych lub poprzez układ zbiorowy, bądź przez obie te instytucje.

Zgodnie z cypryjskim prawem warunki zatrudnienia (zwłaszcza płacowe) pracowników uzgadniane są bądź bezpośrednio pomiędzy pracodawcą i pracobiorcą (w takim przypadku warunki dla obcokrajowców nie mogą być dyskryminacyjne i różnić się od warunków oferowanych obywatelom cypryjskim), bądź oparte są na zbiorowych porozumieniach podpisanych pomiędzy pracodawcami a branżowymi związkami zawodowymi (dotyczy to na przykład zatrudnienia w hotelarstwie i gastronomii, którego warunki są ściśle określone w umowie zbiorowej). Dla niektórych zawodów płace minimalne określone są obowiązującymi przepisami. O przestrzeganie tych zasad dba zarówno resort pracy (Departament Pracy), jak i cypryjskie związki zawodowe kontrolujące warunki umów o pracę. Do nich można się też zgłaszać z uzasadnionymi skargami i zażaleniami na niedotrzymywanie warunków zatrudnienia przez pracodawcę. W przypadku, kiedy firma zatrudniająca obcokrajowców zapewnia im lokum i wyżywienie – wynagrodzenie pieniężne obcokrajowca może być obniżone.

Więcej informacji można znaleźć na stronie: <http://www.mlsi.gov.cy/dlr>

2.4. Podatki

2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

Każda osoba w momencie podjęcia zatrudnienia na Cyprze powinna zgłosić się do Departamentu of Inland Revenue w celu uzyskania numeru identyfikacji podatnika (Taxpayer's Identification Code). W związku z tym należy wypełnić formularz I.R. 163A i przedłożyć paszport.

Dla celów podatkowych za cypryjskich rezydentów uważa się osoby przebywające na Cyprze w roku podatkowym powyżej 183 dni.

Rezydenci płacą podatki osobiste od swoich wszystkich dochodów (kraj i zagranica). Nie-rezydenci płacą podatki wyłącznie od dochodów powstałych na Cyprze.

Obowiązuje progresywna stawka podatku dochodowego od osób fizycznych. Progi podatkowe:

- od 0-17.086,01 € rocznie - bez podatku
- od 17.087,72 do 25.629,02 € - stawka 20%
- od 25.630,73 do 34.172,03 € - stawka 25%
- ponad 34.172,03 € - stawka 30%.

2.4.2. Podatek od towarów i usług VAT

Zasady funkcjonowania podatku VAT są analogiczne jak w Polsce.

Podstawowa stawka VAT wynosi na Cyprze 15%.

Stawką zredukowaną 8% objęte są następujące grupy dóbr i usług: usługi gastronomiczne i cateringowe, zakwaterowanie w hotelach i pensjonatach turystycznych oraz transport pasażerski.

Stawką zredukowaną 5% objęte są następujące grupy dóbr i usług: lody i produkty lodopodobne, orzechy suche, chipsy ziemniaczane, pakowane produkty zbożowe (nie przetwarzane), książki, gazety i czasopisma, gaz w butlach, woda (nie butelkowana), transport pasażerski w miastach i na obszarach wiejskich, usługi cateringowe (restauracyjne) i hotelowe (noclegi).

Stawką zerową objęte są: produkty farmaceutyczne, produkty spożywcze – do 31.12.2009r.

Zwolniony z podatku VAT jest obrót działkami budowlanymi.

Od 1.05.2004 r. wprowadzony został 15% VAT od sprzedaży nieruchomości (działka i nowy budynek). Jeżeli jednak jest to dla nabywcy pierwsza nabywana nieruchomość, VAT wynosi 5%.

2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

W zakresie związanym z prowadzeniem działalności gospodarczej – stan na 1.05.2004 r.

Podatek dochodowy od osób prawnych CIT

Cypryjskim Rezydentem Podatkowym (CRP) w rozumieniu prawa podatkowego są te osoby prawne (firmy), które mają zarząd (management and control) na terytorium Cypru. Firmy spełniające kryteria CRP płacą na Cyprze podatek CIT (corporate income tax) od całości swoich dochodów, bez względu na miejsce ich osiągania. Firmy nie będące CRP, lecz posiadające na Cyprze zakład (permanent establishment), płacą podatek CIT tylko z tej części dochodu, która jest generowana z Cypru.

Spółki, które nie mają zarządu na Cyprze (mimo, że są zarejestrowane na Cyprze) oraz są zarządzane i kontrolowane z Cypru, ale nie mają tu siedziby i nie prowadzą tu działalności gospodarczej, nie są na Cyprze płatnikami podatku CIT.

Stopa podatku CIT dla wszystkich podległych temu podatkowi dochodów spółek wynosi 10%.

Dywidendy

Dywidendy wypłacane przez cypryjskie spółki swoim udziałowcom – nie będącymi cypryjskimi rezydentami (non-Cypriot residents), nie podlegają opodatkowaniu.

Dywidendy wypłacane rezydentom cypryjskim obciążone są 15% podatkiem „obronnym” (defence contribution).

Odsetki

Odsetki (z lokat i rachunków na Cyprze) nie są opodatkowane – o ile zostają wypłacone osobie nie będącej cypryjskim rezydentem. Odsetki wypłacane cypryjskim rezydentom obciążone są 10% podatkiem „obronnym”.

Dywidendy wypłacane przez zagraniczną firmę na rzecz firmy cypryjskiej mającej statut CRP są zasadniczo zwolnione na Cyprze od podatku, pod warunkiem jednak, że firma cypryjska posiada co najmniej 1% udziałów (kapitału) spółki zagranicznej.

Obrót papierami wartościowymi

Zysk cypryjskich spółek pochodzący z obrotu papierami wartościowymi jest zwolniony od podatku.

Oplaty licencyjne

Z podatku zwolnione są też wpływy z tytułu opłat licencyjnych (royalties) świadczonych przez zagranicznych licencjobiorców.

* * *

Władze podatkowe na Cyprze: Ministerstwo Finansów, Inland Revenue Department

tel.: +357 22601921

fax: +357 22661243

e-mail: svrasida@ird.mof.gov.cy

ecu@ird.mof.gov.cy

<http://www.mof.gov.cy>

Informacje na temat możliwości zwrotu podatku można znaleźć na stronie:
<http://taxisnet.mof.gov.cy>

2.5. Zabezpieczenie społeczne

Na Cyprze istnieje generalny, oparty na zarobkach system ubezpieczeń społecznych, obejmujący obowiązkowo każdą osobę pracującą zarobkowo na Cyprze bądź jako pracownik, bądź jako osoba pracująca na własny rachunek. Kategoria pracowników obejmuje pracowników służby cywilnej i stażystów.

Dobrowolne ubezpieczenie jest dopuszczalne w przypadku osób, które chcą kontynuować swoje ubezpieczenie po ustalonym okresie ubezpieczenia obowiązkowego lub osób pracujących za granicą na rzecz cypryjskich pracodawców. System ten jest finansowany ze składek opartych na zarobkach, płatnych przez osoby ubezpieczone, pracodawców i państwo. W przypadku pracowników składka ta wynosi 16,6% ich zarobków, 6,3% jest płacone przez pracodawcę, a 4% przez państwo. W przypadku osób pracujących na własny rachunek, składka wynosi 15,6% od zarejestrowanego dochodu osoby pracującej na własny rachunek, 11,6% jest płacone przez samą osobę pracującą na własny rachunek, zaś 4% przez Państwo. W przypadku osób ubezpieczonych dobrowolnie, składka wynosi 13,5% od dochodów, co do których wybrali oni opcję ubezpieczenia. Z tych 13,5%, 10% jest opłacane przez dobrowolnego ubezpieczonego, zaś 3,5% przez Państwo.

Rodzaje świadczeń

System przewiduje różne świadczenia, włącznie ze świadczeniem z tytułu ślubu, dotacją małżeńską, dodatkiem macierzyńskim, zasiłkiem chorobowym itp.

Ponadto, system zapewnia bezpłatną terapię medyczną dla ofiar wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz renty inwalidzkie.

Osoby zatrudnione są uprawnione do wszystkich powyższych świadczeń. Osoby pracujące na własny rachunek nie są uprawnione do zasiłku dla bezrobotnych oraz zasiłku z tytułu wypadków przy pracy. Osoby opłacające składki dobrowolnie, pracujące za granicą dla cypryjskich pracodawców, nie są uprawnione do świadczeń z tytułu wypadków przy pracy. Inne osoby dobrowolnie opłacające składki są uprawnione tylko do świadczeń z tytułu ślubu, macierzyństwa oraz zasiłków pogrzebowych, a także do emerytur i świadczeń dla członków rodziny zmarłego.

Więcej informacji możesz uzyskać w:

Dept. of Social Insurance

7, Byron Avenue,
1465 Nicosia, Cyprus

Tel.: +357 22401600

e-mail: interrel@sid.mlsi.gov.cy

<http://www.mlsi.gov.cy/sid>

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.1.1. Emerytura

Emerytura przysługuje wszystkim osobom ubezpieczonym, niezależnie od tego, czy są one pracownikami, czy pracują na własny rachunek, bądź są osobami dobrowolnie opłacającymi składki.

Wymagania:

- osoba ubezpieczona musi osiągnąć wiek emerytalny 65 lat;
- muszą upłynąć trzy lata pomiędzy datą rozpoczęcia ubezpieczenia a datą osiągnięcia wieku emerytalnego, a w tym okresie osoba ubezpieczona musi opłacać składki w niższym przedziale dochodów podlegających ubezpieczeniu od dochodów wynoszących łącznie nie mniej niż 156 tygodniowych podstawowych kwot dochodów podlegających ubezpieczeniu.
- średnie tygodniowe dochody podlegające ubezpieczeniu zapłacone lub zaliczone w niższym przedziale dochodów podlegających ubezpieczeniu są równe nie mniej niż $\frac{1}{4}$ kwoty średnich tygodniowych dochodów podlegających ubezpieczeniu od 5 października 1964 r., lub od 7 stycznia 1957 r., jeżeli jest to korzystniejsze dla osoby ubezpieczonej, bądź od czasu osiągnięcia przez tę osobę wieku 16 lat, do ostatniego tygodnia przed tygodniem, w którym dana osoba osiągnęła wiek emerytalny.

Osoba ubezpieczona jest jednak uprawniona do uzyskania emerytury po osiągnięciu wieku 63 lat, jeżeli:

- spełnia wymogi w zakresie składek, przedstawione powyżej i była ubezpieczona przez okres równy co najmniej 70% czasu trwania pełnego okresu ubezpieczenia, lub
- byłaby uprawniona do renty inwalidzkiej, gdyby nie osiągnęła wieku 63 lat.

Osoba ubezpieczona może wystąpić o przesunięcie rozpoczęcia wypłaty emerytury do osiągnięcia wieku 68 lat. W takich przypadkach, emerytura wzrasta o 0,5% za każdy miesiąc kalendarzowy okresu przesunięcia.

Emerytura składa się z emerytury podstawowej i uzupełniającej. Tygodniowa kwota emerytury podstawowej jest obliczana na podstawie średnich tygodniowych zarobków objętych ubezpieczeniem, wypłaconych lub zaliczonych w niższym przedziale zarobków objętych ubezpieczeniem. Kwota emerytury podstawowej wynosi 60% wspomnianych średnich tygodniowych zarobków dla beneficjenta nie posiadającego żadnych osób na utrzymaniu, 80% dla beneficjenta z jedną osobą na utrzymaniu, 90% dla beneficjenta z dwiema osobami na utrzymaniu oraz 100% dla beneficjenta z czterema lub więcej osobami na utrzymaniu. Beneficjentka będąca kobietą nie otrzymuje podwyższenia emerytury na małżonka pozostającego na utrzymaniu; otrzymuje ona podwyższenie wyłącznie na dzieci lub inne osoby znajdujące się na jej utrzymaniu (do maksymalnie dwóch osób na utrzymaniu). Kwota podwyższenia emerytury na dzieci i inne osoby na utrzymaniu równa jest $\frac{1}{6}$ podstawowej emerytury na każdą taką osobę. Tygodniowa kwota emerytury uzupełniającej wynosi $\frac{1}{52}$ 1,5% łącznych zarobków objętych ubezpieczeniem wypłaconych lub zaliczonych w wyższym przedziale zarobków objętych ubezpieczeniem. Łączna emerytura (podstawowa i uzupełniająca) nie może być niższa niż 85% emerytury podstawowej, która byłaby wypłacana beneficjentowi z pełnym ubezpieczeniem w ramach podstawowej części systemu.

Trzynasta emerytura, równa $\frac{1}{12}$ emerytury wypłacanej za cały rok, jest wypłacana w grudniu każdego roku. Emerytury są korygowane co roku na podstawie wzrostu ogólnego poziomu płac oraz inflacji.

Minimalna miesięczna kwota emerytury w 2008 r. wynosiła €300,80 dla beneficjenta bez osób na utrzymaniu, €401,07 dla beneficjenta z jedną osobą na utrzymaniu, €451,20 dla beneficjenta z dwiema osobami na utrzymaniu oraz €501,33 dla beneficjenta z trzema lub więcej osobami na utrzymaniu. Wypłata emerytury rozpoczyna się od dnia, w którym osoba ubezpieczona nabywa uprawnienia emerytalne i trwa przez resztę życia tej osoby.

2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby

Świadczenie chorobowe

Świadczenie chorobowe przysługuje osobom zatrudnionym i pracującym na własny rachunek w wieku pomiędzy 16 a 63 rokiem życia, które są niezdolne do pracy. Okres wypłacania świadczenia chorobowego nie może przekroczyć 156 dni za każdą przerwę w pracy.

Występuje okres bezpłatny, wynoszący w przypadku osób zatrudnionych 3 dni, a 18 dni w przypadku osób pracujących na własny rachunek, w ciągu którego świadczenie nie jest wypłacane. Osoby pracujące na własny rachunek są traktowane w taki sam sposób, jak osoby zatrudnione w razie wypadku lub hospitalizacji.

2.5.1.3. Świadczenia z tytułu macierzyństwa

Świadczenie z tytułu macierzyństwa jest wypłacane kobietom zatrudnionym i pracującym na własny rachunek, a także kobietom, które dobrowolnie opłacały składki, pracując za granicą na rzecz cypryjskich pracodawców i spodziewającym się dziecka, a także kobietom, które adoptują dziecko poniżej 12 roku życia lub których mężowie adoptują takie dziecko.

Wymagania:

- ubezpieczona musi być na urlopie macierzyńskim, nie otrzymywać całości płacy od swojego pracodawcy;
- pomiędzy datą objęcia danej osoby ubezpieczeniem a tygodniem rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego musi upłynąć co najmniej 26 tygodni i w okresie tym opłacała ona składki oparte na zarobkach wynoszące łącznie nie mniej niż 26-krotność tygodniowej podstawowej kwoty zarobków objętych ubezpieczeniem;
- w poprzednim roku składkowym zostały wypłacone lub zaliczone zarobki objęte ubezpieczeniem wynoszące łącznie nie mniej niż 20-krotność tygodniowej podstawowej kwoty zarobków objętych ubezpieczeniem.

Kobieta ubezpieczona jest uprawniona do świadczenia macierzyńskiego przez 18 tygodni, począwszy od dowolnego tygodnia pomiędzy szóstym a drugim tygodniem przed tygodniem, w którym oczekiwany jest poród. Jeżeli poród nastąpi po tygodniu, w którym był on spodziewany, okres 18-tygodniowy jest odpowiednio korygowany.

Jeżeli wniosek o świadczenie zostanie złożony po porodzie, okres 18 tygodni ustala się w oparciu o rzeczywistą datę porodu, zamiast spodziewanej.

W przypadku adopcji, kobieta ubezpieczona jest uprawniona do świadczenia macierzyńskiego przez 14 tygodni począwszy od tygodnia adopcji.

Kwotę świadczenia macierzyńskiego ustala się na podstawie tygodniowej średniej wypłaconych i zaliczonych objętych ubezpieczeniem zarobków ubezpieczonej kobiety w poprzednim roku składkowym. Świadczenie macierzyńskie składa się ze świadczenia podstawowego i uzupełniającego. Tygodniowa kwota świadczenia podstawowego jest równa 75% tygodniowej średniej podstawowych objętych ubezpieczeniem zarobków beneficjentki w poprzednim roku składkowym. W przypadku, gdy beneficjentka jest główną żywicielką rodziny, tygodniowa kwota podstawowego świadczenia zostaje podwyższona do 80% na jedną osobę na jej utrzymaniu, do 90% na dwie osoby na utrzymaniu i do 100% na trzy osoby na utrzymaniu.

Tygodniowa kwota świadczenia uzupełniającego jest równa 75% tygodniowej średniej objętych ubezpieczeniem zarobków beneficjentki przekraczających podstawowe zarobki objęte ubezpieczeniem.

W przypadku, gdy ubezpieczona otrzymuje część wynagrodzenia od pracodawcy przez okres, za który jest ona uprawniona do świadczenia macierzyńskiego, świadczenie to zostaje ograniczone tak, by pełna łączna kwota wynagrodzenia i świadczenia nie przekraczała jej zwykłego wynagrodzenia.

W celu otrzymania zasiłku macierzyńskiego ubezpieczona kobieta musi złożyć specjalny formularz, który może otrzymać w zakładzie ubezpieczeń społecznych lub pobrać ze strony instytucji www.mlsi.gov.cy/sid

2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Renta inwalidzka przysługuje ubezpieczonemu zatrudnionemu oraz pracującemu na własny rachunek, a także osobie dobrowolnie opłacającej składki, pracującej za granicą na rzecz cypryjskiego pracodawcy, w wieku poniżej 63 lat.

Wymagania:

- osoba ubezpieczona musi być niezdolna do pracy przez co najmniej 156 dni oraz musi wystąpić rokowanie, iż osoba ta będzie trwale niezdolna do pracy, to znaczy, nie będzie w stanie zarabiać z tytułu pracy, którą w rozsądny sposób może wykonywać, więcej niż 1/3 kwoty, którą normalnie zarabia zdrowy pracownik w tej samej kategorii zawodowej oraz z tym samym wykształceniem w tym samym regionie lub, jeżeli jest ona w wieku 60–63 lata, więcej niż $\frac{1}{2}$ kwoty normalnie zarabianej;
- muszą upłynąć trzy lata pomiędzy dniem, w którym osoba ta została objęta ubezpieczeniem a dniem, w którym została uznana za trwale niezdolną do pracy, a w tym okresie osoba ta opłacała składki w niższym przedziale objętych ubezpieczeniem zarobków łącznie wynoszące nie mniej niż 156-krotność tygodniowej kwoty podstawowych zarobków objętych ubezpieczeniem;
- osoba ubezpieczona zarabiała lub zaliczono jej średnie objęte ubezpieczeniem zarobki w niższym przedziale zarobków objętych ubezpieczeniem równe nie mniej niż 1/4 tygodniowej średniej zarobków objętych ubezpieczeniem od 5 października 1964 r. lub od 7 stycznia 1957 r., jeżeli jest to korzystniejsze dla tej osoby lub od czasu, kiedy osiągnęła ona wiek 16 lat, do ostatniego tygodnia przed wystąpieniem niepełnosprawności,
- zostały opłacone lub zaliczone w poprzednim roku zarobki objęte ubezpieczeniem równe co najmniej 20-krotności tygodniowej podstawowej kwoty zarobków objętych ubezpieczeniem, lub średnia takich zarobków w dwóch poprzednich latach została zapłacona lub zaliczona.

Renta inwalidzka składa się z renty podstawowej i renty uzupełniającej. Tygodniowa kwota renty podstawowej jest obliczana na podstawie średnich tygodniowych zarobków objętych ubezpieczeniem zapłaconych lub zaliczonych w niższym przedziale zarobków objętych ubezpieczeniem. Renta podstawowa dla 100% inwalidztwa jest równa 60% średnich tygodniowych zarobków, o których mowa powyżej dla beneficjenta bez osób na utrzymaniu, 80% dla beneficjentów z jedną osobą na utrzymaniu, 90% dla beneficjenta z dwiema osobami na utrzymaniu oraz 100% dla beneficjenta z trzema lub więcej osób na utrzymaniu. Należy podkreślić, że powyższe wartości odsetek mają zastosowanie tylko kiedy beneficjent jest mężczyzną lub kobietą, którego/której małżonek jest niezdolny do samodzielnego utrzymania lub wdową bądź kobietą żyjącą w separacji, rozwiedzioną lub niezamężną. W przypadku gdy beneficjentką jest kobieta, której mąż jest niezdolny do samodzielnego utrzymania, renta podstawowa dla 100% inwalidztwa wynosi 60% średnich tygodniowych zarobków dla beneficjenta bez osób na utrzymaniu, 70% dla beneficjentów z jedną osobą na utrzymaniu, oraz 80% dla beneficjenta z dwiema lub więcej osób na utrzymaniu. Tygodniowa kwota renty uzupełniającej dla 100% inwalidztwa jest równa $\frac{1}{52}$ 1,5% łącznych

zarobków beneficjenta objętych ubezpieczeniem wypłaconych lub zaliczonych w wyższym przedziale zarobków objętych ubezpieczeniem. Renta łączna (podstawowa i uzupełniająca) nie może być niższa niż 85% emerytury podstawowej, która zostałaby wypłacona beneficjentowi z pełnym ubezpieczeniem w ramach podstawowej części systemu.

Procent inwalidztwa:

- w przypadku, gdy procent inwalidztwa mieści się w zakresie od 50% do 66% a osoba ubezpieczona jest w wieku pomiędzy 60 a 63 lat, wypłacana renta równa się 60% renty, jaka zostałaby wypłacona tej osobie, gdyby jej niezdolność do pracy wynosiła 100%;
- w przypadku, gdy procent inwalidztwa mieści się w zakresie od 66% do 75%, wypłacana renta równa się 75% renty, jaka zostałaby wypłacona tej osobie, gdyby jej niezdolność do pracy wynosiła 100%;
- w przypadku, gdy procent inwalidztwa mieści się w zakresie od 75% do 99%, wypłacana renta równa się 85% renty, jaka zostałaby wypłacona tej osobie, gdyby jej niezdolność do pracy wynosiła 100%.

Trzynasta renta, równa $\frac{1}{12}$ renty płatnej w ciągu całego roku, wypłacana jest w grudniu każdego roku. Renty są korygowane co roku w oparciu o wzrost ogólnego poziomu płac i inflację.

Osoby, którym przysługuje renta są uprawnione do bezpłatnej opieki zdrowotnej.

2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Zasiłek w związku z wypadkiem przy pracy – aby otrzymać zasiłek osoba musi być zatrudniona w momencie wypadku, wypłacany jest do 12 m-cy;

Zasiłek inwalidzki – przyznawany jest osobom, które doznały uszczerbku na zdrowiu (psychicznie lub fizycznie) w wyniku wypadku przy pracy;

Odprawa pośmiertna – wypłacana jest rodzinom osób, które zginęły z powodu wypadku przy pracy lub z powodu choroby zawodowej.

Więcej informacji na ten temat: <http://www.mlsi.gov.cy/sid> (Schemes/Legislations) - strona Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na Cyprze

2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia z tytułu bezrobocia

Zasiłek dla bezrobotnych przysługuje osobom zatrudnionym w wieku pomiędzy 16 a 63 lata z tytułu przymusowego bezrobocia.

Okres wypłacania zasiłku dla bezrobotnych nie może przekroczyć 156 dni dla każdego okresu przerwy w zatrudnieniu.

Występuje trzydniowy okres zawieszenia, z wyjątkiem przypadków osób pracujących za granicą na rzecz cypryjskiego pracodawcy, w odniesieniu do których okres zawieszenia trwa 30 dni.

Wysokość zasiłku jest obliczana na podstawie średnich tygodniowych zarobków objętych ubezpieczeniem wypłaconych lub zaliczonych w niższym przedziale zarobków.



Data przygotowania informacji:

Wrzesień 2008 r.

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Joanna Goljat-Jankowska z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu