

SPIS TREŚCI

2.	Praca na Słowacji	3
2.1.	Podejmowanie pracy przez obywateli Polski na Słowacji	3
2.1.1.	Zasady dostępu obywateli Polski do słowackiego rynku pracy	3
2.1.2.	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej na Słowacji	3
2.1.3.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	5
2.2.	Sposoby poszukiwania pracy na Słowacji	6
2.2.1.	Publiczne służby zatrudnienia	6
2.2.2.	Europejskie Służby Zatrudnienia EURES	7
2.2.3.	Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	7
2.2.4.	Prasa	7
2.2.5.	Inne sposoby poszukiwania pracy	7
2.2.6.	Ubieganie się o pracę (CV, list motywacyjny i inne)	7
2.2.7.	Staże i praktyki zawodowe	8
2.2.8.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	9
2.3.	Warunki pracy	9
2.3.1.	Rodzaje umów o pracę	9
2.3.2.	Czas pracy	10
2.3.3.	Urlop wypoczynkowy	10
2.3.4.	Wynagrodzenie za pracę	11
2.3.5.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	11
2.4.	Podatki	11
2.4.1.	Podatek dochodowy od osób fizycznych	11
2.4.2.	Podatek VAT	12
2.4.3.	Inne podatki i opłaty lokalne	12
2.4.4.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	13
2.5.	Zabezpieczenie społeczne	13
2.5.1.	Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania	13
2.5.1.1.	Emerytura	13
2.5.1.2.	Świadczenia na wypadek choroby	14
2.5.1.3.	Świadczenia z tytułu macierzyństwa	15
2.5.1.4.	Renta z tytułu niezdolności do pracy	15
2.5.1.5.	Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	16



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	16
2.5.3.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	17

2. Praca na Słowacji

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski na Słowacji

2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do słowackiego rynku pracy

Na podstawie Traktatu o Przystąpieniu Republiki Słowackiej do Unii Europejskiej, z dniem 1 maja 2004 r. obywatele Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego uzyskali całkowity dostęp do słowackiego rynku pracy. Zatrudnianie obywateli UE/EOG realizowane jest wg takich samych zasad jak obywatele Republiki Słowackiej, za wyjątkiem obowiązku monitorowania napływu i odpływu pracowników zagranicznych oraz członków ich rodzin, wynikającego z Rozporządzenia Rady UE nr 1612/68. Takie same przepisy dotyczą zarówno pracowników stałych i sezonowych, jak też zatrudnionych na obszarach przygranicznych czy w usługach. Monitoring pracowników zagranicznych realizowany jest za pośrednictwem **kart informacyjnych**, które wypełnia pracodawca i przekazuje do miejscowego urzędu pracy, spraw socjalnych i rodziny (*Úrad práce sociálnych vecí a rodiny*). Wypełnioną kartę informacyjną należy złożyć (osobiście lub przesłać pocztą) w dwóch egzemplarzach w urzędzie pracy, spraw socjalnych i rodziny właściwym ze względu na miejsce wykonywanej pracy, w terminie do 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy. Również w terminie do 7 dni od dnia zakończenia pracy przez pracownika zagranicznego pracodawca ma obowiązek złożyć kartę informacyjną w ww. urzędzie.

W przypadku gdy pracodawcą jest osoba zagraniczna wykonująca na terenie Słowacji np. usługi budowlano-montażowe, obowiązek wypełnienia i przekazania karty informacyjnej ma pracodawca zagraniczny. W odniesieniu do obywateli UE zatrudnionych na terenie Słowacji przez pracodawcę zagranicznego, kartę informacyjną o rozpoczęciu lub zakończeniu pracy może złożyć słowacka osoba prawna lub fizyczna upoważniona przez pracodawcę zagranicznego.

W przypadku obywateli UE/EOG, którzy przed 1 maja 2004 r. byli zatrudnieni na terenie Słowacji na podstawie zezwolenia na pracę zgłoszenie na podstawie kart informacyjnych nie jest wymagane.

Obywatele EOG zatrudnieni na terytorium Słowacji oraz członkowie ich rodzin (podobnie zresztą jak obywatele słowaccy przy zmianie miejsca pobytu) są zobowiązani do zgłoszenia w ciągu 10 dni od daty przybycia w miejscowym urzędzie policji, zgodnie z Ustawą nr 48/2002 Z.z. o pobycie obcokrajowców na terytorium Słowacji, daty wjazdu, miejsca pobytu i spodziewanej długości pobytu. Obywatele EOG zamierzający pozostać na terytorium Słowacji na stałe lub przynajmniej dłużej niż 3 miesiące zobowiązani są do zgłoszenia w lokalnym urzędzie policji pobytu stałego. Do wniosku należy dołączyć paszport, 2 zdjęcia oraz potwierdzenie wniesienia opłaty skarbowej w wysokości 150 Šk. Karta pobytu ma wielkość karty kredytowej i jest ważna przez 5 lat. Po tym okresie można ją przedłużyć na kolejne 10 lat.

2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej na Słowacji

Osoba fizyczna

Zgodnie z Ustawą nr 455/1991 Zb. o działalności gospodarczej (tzw. *Živnostensky zákon*) zagraniczna osoba fizyczna może prowadzić działalność gospodarczą na terytorium Słowacji, o ile spełnia ogólne oraz specyficzne warunki określone w tej ustawie. Ustawa określa również przypadki, kiedy na prowadzenie działalności gospodarczej wymagana jest koncesja.

Ogólne warunki prowadzenia działalności gospodarczej to: ukończenie co najmniej 18 roku życia, zdolność do podejmowania czynności prawnych oraz niekaralność za czyny umyślne.

W niektórych przypadkach (rodzajach działalności) wymagane jest udokumentowanie odpowiedniego przygotowania fachowego. Wymogi niezbędne do uzyskania zezwolenia na prowadzenie takiej działalności (odpowiednie kwalifikacje oraz/lub staż pracy) określa Załącznik nr 2 do ww. ustawy.

Koncesje wymagane są w przypadku produkcji, konserwacji, likwidacji i handlu bronią, amunicją oraz materiałami wybuchowymi, świadczenia usług w zakresie lotnictwa, transportu osobowego, wymiany walut, ochrony mienia, aukcji, weterynarii, prowadzenia cementarzy oraz usług kurierskich. Wymagania niezbędne do otrzymania koncesji określa Załącznik nr 3 do ustawy.

Obywatel polski, który zamierza rozpocząć działalność na terenie Słowacji jako osoba fizyczna (również na zasadach samozatrudnienia) powinien więc, po zapoznaniu się z wymaganiami określonymi w ww. ustawie, udać się do urzędu ds. działalności gospodarczej (Živnostensky úrad) aby złożyć wniosek o wydanie odpowiedniego zezwolenia (živnostenský list) lub koncesji, w przypadku kiedy są one wymagane. Zgodę na prowadzenie działalności gospodarczej cudzoziemców (w tym również Polaków) wydaje urząd ds. działalności gospodarczej w stolicy województwa („kraju”) w którym będzie ona wykonywana. Działalność osób fizycznych z krajów członkowskich Unii Europejskiej nie wymaga wpisu do Rejestru Handlowego - jest dobrowolna. Osoba, która nie jest obywatelem Republiki Słowackiej potrzebuje do uzyskania zgody na prowadzenie działalności gospodarczej zaświadczenia o niekaralności wydanego w kraju obywatelstwa. Zaświadczenie nie może być starsze niż 3 miesiące i musi być przedłożone razem z tłumaczeniem (przysięgłym) na język słowacki. Należy ponadto udowodnić fakt dysponowania nieruchomością w której będzie prowadzona działalność (umowa kupna, umowa najmu).

Za wydanie zgody i karty przedsiębiorcy pobierana jest opłata administracyjna w wysokości 100,- SKK jeśli przedmiotem działalności jest zawód wolny, 500,- SKK jeśli przedmiotem działalności jest zawód rzemieślniczy lub wiązany, albo też 1000,- SKK jeśli wymagana jest koncesja (na jednej karcie działalności gospodarczej lub zgodzie koncesyjnej może być podany tylko jeden przedmiot działalności; oznacza to, że tyle ile przedsiębiorca wskaże przedmiotów działalności tyle będzie kart lub zgód koncesyjnych). Wydanie decyzji trwa 5 dni roboczych. Następnie w ciągu 30 dni należy zarejestrować się w urzędzie skarbowym, który zarejestrowanemu podmiotowi numer identyfikacji podatkowej (DIC). W ciągu 8 dni od daty rozpoczęcia działalności należy natomiast zgłosić się do wybranej kasy ubezpieczenia zdrowotnego oraz we właściwym oddziale kasy ubezpieczeń społecznych (Sociálna poisťovňa). W pierwszym roku prowadzenia działalności gospodarczej składki na ubezpieczenie społeczne są dobrowolne.

Osoba prawna

Podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej na terenie RS przez zagraniczne osoby prawne, reguluje Ustawa nr 513/1991 Zb. Kodeks Handlowy RS oraz Ustawa o działalności gospodarczej nr 455/1991 Zb. (tzw. *Živnostensky zákon*) z późniejszymi zmianami.

Zgodnie z Kodeksem Handlowym RS, zagraniczne osoby prawne mogą prowadzić działalność gospodarczą na terenie Słowacji na takich samych zasadach jak osoby krajowe, o ile odrębne przepisy prawne (np. ww. Ustawa o działalności gospodarczej lub umowy międzynarodowe) nie stanowią inaczej. Poprzez prowadzenie działalności gospodarczej przez osobę zagraniczną rozumie się działalność gospodarczą prowadzoną za pośrednictwem przedsiębiorstwa osoby zagranicznej lub jej jednostki organizacyjnej (oddziału) powołanej na terytorium Słowacji.

Prawo do prowadzenia działalności gospodarczej na terytorium RS osoba zagraniczna nabywa z dniem wpisu swego przedsiębiorstwa lub jednostki organizacyjnej do Rejestru Handlowego RS. Wniosek w sprawie wpisu do Rejestru Handlowego składa osoba zagraniczna.

Do Rejestru Handlowego wpisywane są podstawowe dane dotyczące osoby zagranicznej wnioskującej o dokonanie wpisu oraz dane nowopowstałego podmiotu prawnego (nazwa handlowa, siedziba, przedmiot działalności przedsiębiorstwa, wysokość kapitału zakładowego, imiona

i nazwiska oraz miejsca zamieszkania osób upoważnionych do podejmowania czynności prawnych w imieniu przedsiębiorstwa itp.).

Zgodnie z Kodeksem Handlowym, osoba zagraniczna w celu prowadzenia działalności gospodarczej na terytorium Słowacji może również założyć jednoosobową spółkę prawa handlowego, może być też współnikiem słowackiej lub innej zagranicznej osoby prawnej.

Wnioskujący o dokonanie wpisu do Rejestru Handlowego jest zobowiązany udokumentować spełnienie wymagań wynikających z Ustawy o działalności gospodarczej nr 455/1991 Zb., a więc załączyć do wniosku zezwolenie/koncesję na prowadzenie działalności gospodarczej w danym zakresie, wydane uprzednio przez Urząd ds. Działalności Gospodarczej (tzw. *Živnostenský úrad*) lub zaświadczenie o zgłoszeniu działalności w tym urzędzie (kartę przedsiębiorcy), o ile zezwolenie czy koncesja niesą wymagane.

Do wniosku o wpis do Rejestru Handlowego należy załączyć:

- umowę spółki lub akt założycielski oddziału,
- statut, o ile został przyjęty,
- pisemne oświadczenie administratora wkładu o dokonanej wpłacie na poczet kapitału zakładowego,
- orzeczenie rzeczoznawcy, iż wartość wkładu niepieniężnego odpowiada wartości wymaganego wkładu pieniężnego,
- zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej lub koncesja wydana przez urząd ds. działalności gospodarczej,
- wypis z rejestru karalności osób upoważnionych do czynności prawnych w imieniu przedsiębiorstwa,
- pisemne oświadczenie założyciela, iż nie jest jedynym współnikiem w więcej niż dwóch spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością, jeżeli założycielem spółki jest jedna osoba fizyczna,
- jeżeli spółkę zakłada jedna spółka z o.o., pisemne oświadczenie założyciela, że nie jest jednoosobową spółką z ograniczoną odpowiedzialnością,
- inne dokumenty stwierdzające fakty zapisywane do Rejestru Handlowego.

Minimalna wartość kapitału zakładowego spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wynosi 200.000 Šk. Przed złożeniem wniosku o wpis do rejestru handlowego każdy wkład na poczet kapitału zakładowego powinien być wniesiony do wysokości co najmniej 30% jego wartości. Ogólna wartość wniesionych środków na poczet kapitału musi wynosić co najmniej 100 tys. Šk.

2.1.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

Szczegółowe informacje na temat prawa pracy, zatrudnienia oraz ubezpieczającego obowiązuje na terytorium Słowacji dostępne są na stronie internetowej Ministerstwa Spraw Socjalnych i Rodziny Republiki Słowackiej <http://www.employment.gov.sk>.

Ujednolicony tekst Kodeksu Handlowego Republiki Słowackiej w języku słowackim dostępny jest na portalu informacji prawnej „JASPI” Ministerstwa Sprawiedliwości Republiki Słowackiej <http://www.justice.gov.sk>. Fragmenty Kodeksu Handlowego Republiki Słowackiej, Kodeksu Pracy Republiki Słowackiej oraz innych przepisów prawnych ważnych dla obcokrajowców zamierzających prowadzić działalność gospodarczą na terenie Słowacji (również w języku

angielskim), dostępne są na stronie internetowej Słowackiej Agencji ds. Rozwoju Inwestycji i Handlu „SARIO” <http://www.sario.sk>.

<http://www.orrsr.sk> - Rejestr Przedsiębiorstw prowadzony przez Ministerstwo Sprawiedliwości, na stronie zamieszczone są wzory wniosków i dokumentów w języku słowackim.

2.2. Sposoby poszukiwania pracy na Słowacji

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

Na Słowacji osoby poszukujące pracy mogą skorzystać z usług urzędu pracy, spraw socjalnych i rodziny (*Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny*).

Urząd pracy, spraw socjalnych i rodziny to jednostka publicznych służb zatrudnienia, która świadczy usługi na rzecz osób bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców. Urząd pracy świadczy swoje usługi bezpłatnie, zapewniając pełną dyskrecję. Oferty pracy będące w dyspozycji urzędu pracy są co tydzień uaktualniane. Urząd pracy pomaga bezrobotnym w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia poprzez następujące usługi:

- dostęp do aktualnych ofert pracy,
- ułatwienie kontaktu z pracodawcami,
- organizowanie giełd i targów pracy.

Zakres działania urzędu pracy, spraw socjalnych i rodziny:

- zasiłki społeczne,
- zasiłki socjalne,
- rejestracja bezrobotnych poszukujących pracy i wolnych miejsc pracy,
- edukacja i przygotowanie do wejścia na rynek pracy,
- doradztwo zawodowe,
- pośrednictwo pracy,
- realizacja aktywnych metod walki z bezrobociem,
- reorientacja zawodowa i programy związane z ponownym wejściem na rynek pracy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy,
- przygotowywanie i realizacja projektów w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Urząd Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny opracowuje dla każdego bezrobotnego indywidualny plan, który ma mu pomóc w jak najszybszym znalezieniu właściwego zatrudnienia oraz proponuje indywidualne spotkania z doradcą zawodowym. Osoby bezrobotne zajmujące się dzieckiem, które chcą wziąć udział w szkoleniach, warsztatach lub poradach organizowanych przez urząd pracy mogą skorzystać z finansowego wsparcia w zakresie zwrotu części kosztów opieki nad dzieckiem. Bezrobotni zarejestrowani w urzędzie pracy od ponad 4 miesięcy, mogą skorzystać z pomocy w założeniu własnej działalności gospodarczej.

Oferty pracy zgłaszane do słowackich urzędów pracy znaleźć można na stronie <http://www.upsvar.sk/webvm/master.htm>.

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

EURES to sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia z terenu Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG). Dzięki sieci EURES, wszystkie informacje o wolnych miejscach pracy są dostępne w urzędach pracy publicznych służb zatrudnienia. System ten, dzięki portalowi internetowemu, ułatwia przepływ ofert pracy oraz dostarcza regularnie uaktualnianych informacji na temat warunków życia i pracy w każdym państwie członkowskim EOG.

W krajach członkowskich pracuje ponad 700 doradców EURES, którzy zajmują się przede wszystkim praktycznym aspektem podejmowania pracy w krajach EOG. Ich głównym zadaniem jest ułatwianie mobilności zawodowej w Europie. Informacje dotyczące słowackich doradców EURES są dostępne na stronie <http://www.eures.europa.eu> (menu: doradcy EURES) lub <http://www.eures.sk> i w lokalnych urzędach pracy.

Obecnie na Słowacji pracuje 25 doradców EURES, których można znaleźć w urzędach pracy, spraw socjalnych i rodziny w poszczególnych województwach.

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

Osoba fizyczna lub prawna może świadczyć usługi w zakresie pośrednictwa pod warunkiem posiadania odpowiedniego pozwolenia wydanego przez Centralny Urząd Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny. Na Słowacji usługi niepublicznych agencji pośrednictwa pracy są płatne.

Wykaz agencji uprawnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy można znaleźć na stronach <http://www.upsvar.sk> (należy wybrać *Služby zamestnanosti/ Naše evidencie/ a* następnie *Agentúry dočasného zamestnávania*- agencje pracy tymczasowej, *Agentúry podporovaného zamestnávania* – agencje pracy subwencjonowanej lub *Sprostredkovanie zamestnania za úhradu* – agencje pośrednictwa pracy).

Agencje pracy czasowej zatrudniają pracowników, którzy następnie są „wynajmowani” innym pracodawcom w celu świadczenia pracy przez określony czas. Agencje pracy subwencjonowanej pomagają osobom długotrwale bezrobotnym i niepełnosprawnym w znalezieniu odpowiedniej pracy.

Największe niepubliczne agencje pośrednictwa pracy zamieszczają oferty pracy na swoich stronach internetowych, np. <http://www.arthur-hunt.sk>, <http://www.emka.sk>, <http://www.jenewein.sk>, <http://www.counselling.sk>, <http://www.client-partner.sk>, <http://www.aspan.sk>.

2.2.4. Prasa

Oferty pracy zamieszczane są również w prasie, np. w dziennikach SME (<http://www.sme.sk>), PRAVDA (<http://www.pravda.sk>) czy AVIZO (<http://www.avizo.sk>).

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Oferty pracy znaleźć można również na specjalnych portalach internetowych, np. <http://www.job.sk>, <http://www.profesia.sk>, <http://www.praca.sk>, <http://www.ponuky.sk>, <http://www.zamestnanie.sk>, <http://www.mojapraca.sk>, <http://www.grafton.sk>.

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

Dokumenty aplikacyjne mogą być przekazywane pracodawcy w odpowiedzi na konkretną ofertę pracy lub spontanicznie. Aplikacja powinna zawierać list, życiorys (*Životopis*) oraz kopie dyplomów i świadectw potwierdzające kwalifikacje i doświadczenie. W niektórych wypadkach pracodawca może zażądać od kandydata także listu motywacyjnego (*Motivačný list*) i zdjęć.

List powinien zawierać następujące elementy:

- adres nadawcy,
- adres odbiorcy,
- data i miejsce sporządzenia listu,
- przedmiot (temat) listu,
- tekst właściwy, w którym należy wskazać źródło oferty, przebieg kariery zawodowej kandydata, jego kwalifikacje i umiejętności, powód dla którego kandydat stara się o to stanowisko, termin od kiedy mógłby on zacząć pracę oraz prośbę o spotkanie,
- podpis,
- listę załączników.

Życiorys (CV) powinien zawierać informacje osobowe o kandydacie, jego wykształceniu, doświadczeniu i dodatkowych umiejętnościach.

List motywacyjny ma za zadanie przyciągnięcie uwagi pracodawcy. W liście motywacyjnym kandydat może przedstawić swoje mocne i słabe strony, uzasadniając dlaczego jest najlepszym kandydatem na dane stanowisko.

Dokumenty aplikacyjne adresowane są bezpośrednio do pracodawcy lub agencji rekrutacyjnej, która organizuje nabór. Kandydat może także zostać wprowadzony do bazy danych agencji rekrutacyjnej. Czasem pracodawca wymaga od kandydatów przejścia przez specjalne testy psychologiczne.

2.2.7 Staże i praktyki zawodowe

Określenie *szkolenia zawodowe i praktyki* odnosi się do praktycznych działań i kursów związanych z konkretnym zawodem czy działalnością, które mają za zadanie przygotować uczestników do wejścia na rynek pracy. System szkolenia zawodowego w Unii Europejskiej odpowiada na potrzeby obywateli i rynku pracy, tak by jak najbardziej ułatwić dostęp do zatrudnienia.

Kształcenie zawodowe i praktyki są ważną częścią polityki Unii Europejskiej, jest to zasadniczy element Strategii Lizbońskiej, której celem jest przekształcenie w najbardziej na świecie konkurencyjne i oparte na wiedzy społeczeństwo.

Unia Europejska proponuje różnorodne instrumenty, programy i inicjatywy w celu promowania i rozwoju systemu szkoleń zawodowych. Są to m.in.:

- program *Socrates* – promujący współpracę o obszarze edukacji, w formie mobilności, organizacji wspólnych projektów, wspieranie europejskiej sieci wymiany dobrych praktyk, prowadzenie badań i analiz. *Socrates* oferuje granty na studia, naukę, szkolenie lub odbycie praktyki zawodowej w innym kraju.
- program *Leonardo da Vinci* – ma na celu ustanowienie i wprowadzenie europejskiej polityki szkoleniowej. To jeden z głównych instrumentów wspierających mobilność międzynarodową w Europie i przyznających fundusze dla publicznych i prywatnych organizacji działających aktywnie w zakresie szkoleń. *Leonardo* wspiera także projekty dot. zatrudnienia i wymiany, wizyty studyjne itp.

Organizacje w Unii Europejskiej promujące szkolenia zawodowe w Europie.

Europejskie Centrum Szkolenia Zawodowego (CEDEFOP) utworzone w 1975 r. jako wyspecjalizowana agencja UE ds promowania i rozwoju szkoleń zawodowych i praktyk w Europie. Zajmuje się ona głównie prowadzeniem badań i analiz dot. szkoleń zawodowych i rozpowszechnianie ich wyników wśród partnerów europejskich (uniwersytetów, instytucji naukowych, instytucji wspierających szkolenia).

Europejski Fundusz Szkoleniowy – ustanowiony w 1995, współpracuje z CEDEFOP. Jego zadaniem jest wspieranie krajów partnerskich (spoza UE) w rozwoju i modernizowaniu ich systemów szkoleń zawodowych.

2.2.8. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.eures.sk> – słowacki portal EURES

<http://www.upsvar.sk> – Centralny Urząd Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny

<http://www.employment.sk> – Ministerstwo Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny

2.3. Warunki pracy

2.3.1. Rodzaje umów o pracę

W umowie o pracę zawartej między pracodawcą i pracobiorcą muszą znaleźć się następujące informacje:

- określenie stanowiska,
- miejsce pracy,
- data zatrudnienia,
- warunki wynagrodzenia (o ile nie są określone w układach zbiorowych).

W umowie powinny być także zawarte inne warunki związane z podjęciem zatrudnienia, takie jak czas trwania umowy, urlop, okres wypowiedzenia. Umowa o pracę może zawierać także specjalne klauzule między stronami dotyczące dodatków finansowych. Jeżeli miejsce pracy znajduje się za granicą, pracodawca musi w umowie określić:

- czas trwania pracy za granicą,
- walutę, w której wypłacana będzie całość lub część wynagrodzenia,
- inne rodzaje rekompensaty – w naturze lub gotówce,
- warunki repatriacji pracownika.

W umowie może być także określony czas trwania okresu próbnego. Okres próbny może trwać maksymalnie do 3 miesięcy, bez możliwości przedłużenia.

Pracodawca może, po pisemnym uzgodnieniu z pracownikiem, przenieść go czasowo na stanowisko pracy u innego pracodawcy (pracodawcy tymczasowego). Umowa powinna wówczas określać nazwę pracodawcy tymczasowego, u którego będzie wykonywał pracę pracownik, datę

rozpoczęcia pracy, stanowisko i miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie oraz czas wykonywania pracy czasowej.

Pracodawca może zawrzeć z osobą fizyczną umowę-zlecenie, jeśli wykonanie tej pracy (zlecenia) nie przekroczy 300 godzin w ciągu roku (należy tu uwzględnić także pracę, która wykonywana jest przez pracobiorcę na rzecz pracodawcy na podstawie innych umów o wykonanie zlecenia). Umowa-zlecenie musi zostać zawarta na piśmie. Należy w niej określić rodzaj oraz czas trwania zlecenia, wielkość produkcji (jeśli nie wynika to bezpośrednio z rodzaju zlecenia) oraz wynagrodzenie przewidziane za wykonanie określonego zadania. Umowa-zlecenie powinna być spisana najpóźniej na jeden dzień przed planowanym rozpoczęciem wykonywania zadania.

Pracodawca może zawrzeć umowę o pracę tymczasową z osobą fizyczną posiadającą status studenta. Praca wykonywana w ramach takiej umowy nie może przekraczać połowy tygodniowego czasu pracy. Do czasu pracy nie wlicza się czasu ewentualnego pozostawiania w dyspozycyjności, za który pracownik nie pobiera pensji. Aby sprawdzić, czy nie przekroczono maksymalnego czasu pracy, bierze się pod uwagę wszystkie godziny przepracowane w czasie trwania umowy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy. Umowa o pracę tymczasową z osobą fizyczną posiadającą status studenta musi być sporządzona na piśmie i zawierać następujące informacje: rodzaj pracy, wynagrodzenie, godziny pracy i czas trwania umowy. Umowa taka może zostać zawarta na czas określony lub nieokreślony.

2.3.2. Czas pracy

Maksymalny czas pracy pracowników w Republice Słowackiej wynosi 40 godzin tygodniowo. Jeżeli pracownik pracuje na dwie zmiany, tygodniowy czas pracy wynosi 38 godzin i 45 min. Przy 3-zmianowym systemie pracy maksymalny czas pracy określony jest na 37,5 godz. tygodniowo. Czas pracy osób mających kontakt z substancjami chemicznymi uznanymi jako rakotwórcze wynosi 33,5 godz. tygodniowo. Młodociani w wieku poniżej 16 lat mogą pracować tylko 30 godz. w tygodniu, powyżej 16 lat – 37,5 godz. Liczba godzin nie może zostać przekroczona nawet wtedy, gdy młodociani pracuje równocześnie dla kilku pracodawców. Zazwyczaj stosowany jest pięciodniowy tydzień pracy z 30 minutową przerwą każdego dnia, która nie jest wliczana do czasu pracy. Prawo do przerwy przysługuje pod warunkiem wykonywania pracy dłużej niż przez 6 godzin dziennie. Tygodniowy czas pracy (łącznie z nadgodzinami) nie może przekroczyć 48 godzin. Za pracę w nadgodzinach przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, pracownik może także ustalić z pracodawcą, że w ramach rekompensaty za pracę w nadgodzinach otrzyma dodatkowe dni wolne.

2.3.3. Urlop wypoczynkowy

Prawo do urlopu wypoczynkowego ma pracownik zatrudniony u danego pracodawcy przez min. 60 dni w danym roku kalendarzowym. Urlop płatny udzielany jest minimalnie na 4 tygodnie w ciągu roku. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę dłużej niż 15 lat korzysta z 5 tygodni urlopu. Nauczyciele i dyrektorzy przedszkoli, szkół podstawowych, średnich i uniwersytetów, a także wychowawcy szkół specjalistycznych korzystają z 8 tygodni urlopu w ciągu roku. Przedłużenie okresu urlopowego możliwe jest w wyniku układu zbiorowego. Obowiązkiem pracodawcy jest czuwanie by każdy pracownik skorzystał z co najmniej 4 tygodni urlopu w ciągu roku kalendarzowego. Pracownikowi, który nie wykorzystał swojego urlopu, przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego tylko w wypadku rozwiązania umowy o pracę.

2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

Minimalne wynagrodzenie ustanowione jest przez ustawę i określone przez rozporządzenie rządowe, które wydawane jest co roku 1 października. Jego wysokość określana jest na podstawie średniej płacy w poprzednim roku za pomocą wskaźnika, wyznaczonego wspólnie przez przedstawicieli związków zawodowych, pracodawców i rządu. Podniesienie płacy minimalnej możliwe jest na drodze sektorowych układów zbiorowych, a także na podstawie układu zawartego między przedstawicielami pracodawców i pracowników.

Wynagrodzenie i jego składniki powinny być wskazane w umowie o pracę zawartej z pracownikiem lub w układzie zbiorowym. Minimalne wynagrodzenie jest prawnie określone poprzez tzw. „widelki” – między minimalnym wynagrodzeniem a jego dwukrotnością, w zależności od rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika, stopnia wysiłku i odpowiedzialności. Dodatkowe wynagrodzenie jest zagwarantowane za pracę w nadgodzinach, w nocy, w dni wolne od pracy oraz za pracę w szkodliwych warunkach pracy.

Aktualnie minimalne wynagrodzenie wynosi 8 100 Šk. Od 1 października 2008 r. minimalne wynagrodzenie wynosić będzie 295 euro (czyli ok. 8 887 Šk) miesięcznie.

W I kwartale 2008 roku średnie miesięczne wynagrodzenie nominalne wynosiło 22 263 Šk. Najwięcej zarabia się w regionie bratysławskim – średnio ponad 30 000 Šk, najmniej – w regionie presovskim – tylko nieco ponad 18 000 Šk. Najwyższy poziom średniego wynagrodzenia miesięcznego utrzymywał się w pośrednictwie finansowym (46 765 Šk) oraz produkcji i dystrybucji energii elektrycznej, gazu i wody (26 475 Šk). Wyższe niż średnie w całej gospodarce było również wynagrodzenie w takich branżach, jak nieruchomości i wynajem (29 151 Šk), wydobywanie surowców mineralnych (24 120 Šk), transport, poczta i telekomunikacja (24 585 Šk) i handel (22 862 Šk). Najniższe wynagrodzenie nominalne mieli pracownicy hoteli i restauracji (14 355 Šk), osoby zatrudnione w szkolnictwie (17 590 Šk) oraz w rolnictwie i rybołówstwie (17 352 Šk).

2.3.5. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.employment.gov.sk> – Ministerstwo Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny

Portale zamieszczające oferty pracy: <http://www.job.sk>, <http://www.profesia.sk>,
<http://www.ponuky.sk>, <http://www.zamestnanie.sk>, <http://www.sukl.sk>, <http://www.praca.sk>

2.4. Podatki

2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

Dochody wszystkich podmiotów (osób fizycznych, prawnych, rezydentów i osób nie będących rezydentami) opodatkowane są jedną 19% stawką podatku liniowego.

Osoby zagraniczne podlegają obowiązkowi podatkowemu od dochodów uzyskanych na terenie Słowacji. Zarówno przy opodatkowaniu dochodów osób fizycznych, jak i prawnych stosuje się postanowienia umów międzynarodowych o zapobieganiu podwójnemu opodatkowaniu.

Nieopodatkowana część dochodu: podstawę podatkową obniża się o 19,2-krotność minimum socjalnego, obowiązującego na dzień 1 stycznia roku podatkowego na podatnika (które wynosi obecnie 5 390 Šk). Tą samą wartość można odliczyć również na współmałżonka, gdy nie posiada on własnych dochodów. Jeśli natomiast współmałżonek wykazuje dochody niższe od 19,2-krotności minimum socjalnego, odlicza się różnicę pomiędzy jego dochodem a tą kwotą. Powyższe

dotyczy jedynie podatników z nieograniczonym obowiązkiem podatkowym, posiadających stały pobyt na terenie Słowacji. Do dochodów nie zalicza się renty inwalidzkiej, innych zapomóg społecznych oraz stypendiów studenckich.

2.4.2. Podatek VAT

Wszystkie podmioty prowadzące działalność gospodarczą, których obrót w okresie 12 kolejnych miesięcy przekroczył 1.500.000 Šk, zobowiązane, są do rejestracji podatkowej w terminie do 20 dnia miesiąca następującego po miesiącu przekroczenia wartości tego obrotu.

Osoby zagraniczne nie posiadające siedziby na terytorium Słowacji, które rozpoczną czynności podlegające opodatkowaniu na terenie Słowacji, są zobowiązane dokonać bezzwłocznej rejestracji podatkowej w Urzędzie Podatkowym dla Bratysławy I. Powyższe nie dotyczy osób zagranicznych świadczących usługi lub realizujących dostawy towarów z montażem lub instalacją, gdzie płatnikiem podatku jest słowacki odbiorca tej usługi.

Jeżeli osoba zagraniczna realizuje dostawy towarów na obszar Słowacji w formie sprzedaży wysyłkowej, a ogólna wartość towarów bez podatku przekroczy w danym roku kalendarzowym 1.500.000 Šk, osoba ta jest zobowiązana do rejestracji podatkowej w Urzędzie Podatkowym dla Bratysławy I. Rejestracji należy dokonać przed wysyłką towarów, w wyniku której dojdzie do przekroczenia ustalonego pułapu.

Jeżeli osoba nie będąca płatnikiem podatku nabywa towary w innym państwie członkowskim, jest zobowiązana do rejestracji podatkowej, o ile wartość nabytych towarów przekroczy 420.000 Šk w danym roku kalendarzowym.

Stawka podatkowa dla wszystkich towarów i usług objętych podatkiem wynosi 19%. Obniżoną, 10% stawkę stosuje się do leków i produktów medycznych.

Okresem rozliczeniowym podatku jest miesiąc kalendarzowy. Jeżeli płatnik w poprzednim roku kalendarzowym osiągnął obroty nie przekraczające 10.000.000 Šk, to okresem rozliczeniowym jest kwartał.

Zeznanie podatkowe należy złożyć oraz dokonać zapłaty podatku do 25 dni od zakończenia okresu rozliczeniowego. Płatnik, który realizował dostawy wewnątrzspółnotowe jest zobowiązany przekazać zestawienie towarów zrealizowanych w ramach tych dostaw do 25 dni po zakończeniu kwartału.

2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

Podatki akcyzowe

Przedmiotem podatku akcyzowego jest alkohol etylowy, piwo, wino, wyroby tytoniowe, tytoń oraz węglowodorowe paliwa i smary. Przykładowe stawki akcyzowe: alkohol etylowy o zawartości alkoholu powyżej 22% – 25.000 Šk za hektolitr absolutnego alkoholu tj. 100% alkoholu etylowego przy temp. 20°C, tytoń – 1350 Šk/kg, papierosy – 0,91 Šk/ sztukę + 20% ceny papierosów (min. 1,40 Šk/sztukę), benzyna silnikowa – 15.500–18.000 Šk/1000 litrów, nafta – 14.500 Šk/1000 litrów.

Administracją podatku akcyzowego zajmują się Urzędy Celne Republiki Słowackiej.

Podatek drogowy

Przedmiotem podatku są pojazdy samochodowe wykorzystywane do prowadzenia działalności gospodarczej lub w związku z działalnością gospodarczą. Od podatku zwolnione są m.in. samochody osobowe oraz samochody dostawcze o masie całkowitej do 3,5 t. łącznie z naczepami, zarejestrowane za granicą, o ile nie są wykorzystywane przez osoby z pobytem stałym lub siedzibą na terenie Słowacji lub przez osoby zagraniczne zwykle przebywające na terenie Słowacji, a także przez zakłady stałe oraz inne jednostki organizacyjne osób zagranicznych. Podstawę podatkową w przypadku samochodów dostawczych oraz autobusów stanowi ich masa całkowita w tonach oraz liczba podwozi, w przypadku samochodów osobowych – pojemność skokowa silnika. Podatek drogowy od samochodów dostawczych zarejestrowanych za granicą uiszcza się na przejściach granicznych.

Podatek od nieruchomości

Podatkami od nieruchomości objęte są: grunty, budynki, mieszkania wraz pomieszczeniami niemieszkalnymi i użytkowanymi wspólnie.

Przedmiotem podatku gruntowego są grunty orne, winnice, sady, plantacje chmielu, ogrody, lasy gospodarcze, akwenty wodne przeznaczone do hodowli ryb oraz inne akwenty gospodarcze, stałe uprawy trawiaste, tereny zabudowane, działki budowlane oraz pozostałe. Przedmiotem podatku są budowle o jednej lub wielu kondygnacjach nadziemnych na stałym fundamencie, na które została wydana decyzja o kolaudacji lub są użytkowane bez kolaudacji.

Stawka podatkowa podatku od mieszkań wynosi 1 Šk za każdy m² powierzchni podłóg mieszkania, pomieszczeń niemieszkalnych oraz wspólnych pomieszczeń użytkowych.

2.4.4. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.weh.polamb.sk> – Wydział Ekonomiczno-Handlowy Ambasady RP w Bratysławie

<http://www.zbierka.sk> – teksty ustaw

<http://www.finance.gov.sk> – słowackie Ministerstwo Finansów

2.5. Zabezpieczenie społeczne

Ubezpieczenia społeczne należą do kompetencji słowackiego Ministerstwa Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny. Osoby chcące pracować w Republice Słowackiej powinny opłacać składki na następujące ubezpieczenia:

- emerytalne (Kasa Ubezpieczeń Społecznych),
- chorobowe (krótkotrwałe, Kasa Ubezpieczeń Społecznych),
- zdrowotne (wybrana indywidualnie Kasa Ubezpieczeń Medycznych),
- ubezpieczenie z tytułu bezrobocia (opłacane w lokalnym Urzędzie Pracy).

Pracodawca opłaca składki za pracownika jako procent od wynagrodzenia brutto. Osoby wykonujące wolny zawód same muszą opłacać składki na ubezpieczenie.

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.1.1. Emerytura

Słowacki system emerytalny opiera się na 3 filarach:

- pierwszy filar – obowiązkowy dla wszystkich obywateli w wieku produkcyjnym i ich pracodawców, którzy zobowiązani są do odprowadzania składek od wynagrodzenia do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (*Sociálna poisťovňa*);
- drugi filar – indywidualne konto oszczędnościowe zarządzane przez prywatne instytucje ubezpieczeniowe; składka na ubezpieczenie nie zmienia się, ale jest podzielona między państwowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych i prywatną instytucję ubezpieczeniową; drugi filar obowiązkowy jest dla osób, które przed 1 stycznia 2005 roku nie odprowadzały składek na ubezpieczenie.
- trzeci filar – dodatkowy filar polegający na odprowadzaniu dodatkowych składek na indywidualne konto emerytalne.

Okres składkowy

Pod pojęciem okres składkowy rozumie się okresy, w których opłacane były składki na obowiązkowe, bądź dobrowolne ubezpieczenie emerytalne. Jeśli pracodawca nie wypełnił obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie emerytalne, okres ten zaliczany jest mimo wszystko do okresu składkowego. Świadczenie emerytalne przysługuje osobom, które opłacały składki na ubezpieczenie społeczne przez minimum 15 lat oraz osiągnęły wiek emerytalny. Na Słowacji wiek emerytalny to 62 lata (dla kobiet urodzonych w 1962 r. lub później oraz mężczyzn urodzonych w 1946 r. lub później; w przypadku kobiet wiek emerytalny może zostać obniżony w zależności od liczby wychowanych dzieci).

Okresy ubezpieczenia uzyskane w innych krajach członkowskich Unii Europejskiej sumują się z tymi uzyskanymi na Słowacji na podstawie formularza E205. Warunkiem uzyskania świadczenia emerytalnego jest odprowadzanie składek na ubezpieczenie społeczne do słowackiej instytucji ubezpieczeniowej przez min. 1 rok.

Składka na ubezpieczenie emerytalne wynosi 20%, z czego 16% opłaca pracodawca, a 4% pokrywa pracownik.

Określenie wysokości świadczenia

Aby ustalić wysokość świadczenia, bierze się pod uwagę wynagrodzenie brutto z ostatnich 10 lat pracy przed przejściem na emeryturę (nie przekraczające 3 średnich pensji) oraz okres opłacania składek. Emerytury są rewaloryzowane co roku, procent rewaloryzacji ustalany jest w zależności od inflacji i wzrostu przeciętnego wynagrodzenia.

Od 1 stycznia 2004 r. istnieje możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę. Do czasu uzyskania wieku emerytalnego pobiera się wówczas świadczenie przedemerytalne. Jest ono mniejsze od emerytury o 0,5% za każdy miesiąc brakujący do osiągnięcia wieku emerytalnego, nie może być jednak niższe od minimalnej płacy pomnożonej przez 1,2. Jeśli ktoś pracuje mimo osiągnięcia wieku emerytalnego, jego emerytura będzie wyższa o 0,5% za każdy miesiąc przepracowany po osiągnięciu tego wieku.

2.5.1.2. Świadczenia na wypadek choroby

Pracownik może skorzystać z prawa do zasiłku chorobowego, jeśli zostanie uznany za czasowo niezdolnego do pracy i wykonywania swoich normalnych obowiązków z powodu choroby lub wypadku. Decyzję o niezdolności do podjęcia pracy powinien wydać na piśmie lekarz.

Zasiłek chorobowy za pierwsze dni choroby wynosi 25% podstawy wymiaru składki opłacanej przez pracownika. Od 4 dnia przerwania pracy wysokość zasiłku dziennego wzrasta do 55% podstawy wymiaru składki opłacanej przez pracownika. Zasiłek chorobowy wypłacany jest za dni kalendarzowe (czyli również za soboty, niedziele i dni wolne od pracy).

Począwszy od 11 dnia choroby, zasiłek wypłacany jest przez Kasę Ubezpieczeń Społecznych w wysokości 55% podstawy wymiaru składki. Świadczenie chorobowe może być wypłacane maksymalnie przez 52 tygodnie.

Składka na ubezpieczenie chorobowe wynosi 2,8%, z czego 1,4% opłaca pracodawca, a 1,4% pokrywa pracownik.

2.5.1.3. Świadczenia z tytułu macierzyństwa

Prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje pracownikom, osobom samozatrudnionym i ich współpracownikom, jeśli ubezpieczenie chorobowe opłacane było przez przynajmniej 270 dni w ciągu 2 lat przed porodem.

Zasiłek wypłacany jest przez 28 tygodni, począwszy od 6 tygodnia poprzedzającego przewidzianą datę rozwiązania lub najwcześniej od 8 tygodnia poprzedzającego tę datę. W przypadku matki samotnej lub bezrobotnej oraz porodu mnogiego urlop ulega zwiększeniu do 37 tygodni.

Prawo do zasiłku przysługuje także ojcu, który jest wdowcem, osobą rozwiedzioną lub samotną, jeśli na skutek decyzji sądu zajmuje się dzieckiem, którego matka zmarła oraz kiedy zajmuje się dzieckiem, jeśli jego żona nie pobiera zasiłku macierzyńskiego i nie może lub nie powinna, z polecenia lekarza, opiekować się dzieckiem ze względu na długotrwałą chorobę.

Wysokość zasiłku macierzyńskiego jest ustalana na podstawie średniego dziennego wynagrodzenia netto, nie przekraczającego 350 Šk (9 euro) w przypadku 5-dniowego tygodnia pracy. Zasiłek wypłacany jest za dni robocze.

W przypadku osoby samozatrudnionej lub jej współpracownicy wysokość zasiłku ustala się na podstawie średniej dziennej kwoty otrzymanej z kwoty bazowej. Zasiłek wypłacany jest za dni kalendarzowe.

Kwota zasiłku stanowi 55% dziennej stawki netto (lub średniej dziennej kwoty otrzymanej na podstawie kwoty bazowej).

2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Ubezpieczony jest uważany za osobę niepełnosprawną, jeśli jego długotrwały, zły stan zdrowia zmniejsza jego zdolność do pracy o więcej niż 40% w stosunku do osoby zdrowej. Długotrwały zły stan zdrowia to taki stan, który ogranicza możliwość wykonywania płatnej pracy i który trwa dłużej niż 1 rok. Ograniczenie zdolności do pracy jest określane poprzez porównanie zdolności fizycznych, umysłowych i zmysłowych ubezpieczonego podczas trwania długotrwałej choroby i człowieka zdrowego.

Prawo do renty inwalidzkiej przysługuje ubezpieczonemu w zależności od jego wieku oraz opłacania składek na ubezpieczenie rentowe przez określony czas wg następujących zasad:

- osoby do 20 roku życia: opłacanie składek przez mniej niż rok,
- osoby między 20 a 22 rokiem życia: opłacanie składek przez przynajmniej 1 rok,
- osoby między 22 a 24 rokiem życia: opłacanie składek przez przynajmniej 2 lata,
- osoby między 24 a 26 rokiem życia: opłacanie składek przez przynajmniej 3 lata,
- osoby między 26 a 28 rokiem życia: opłacanie składek przez przynajmniej 4 lata,
- osoby powyżej 28 roku życia: opłacanie składek przez przynajmniej 5 lat.

Warunek opłacania składek na ubezpieczenie rentowe przez określoną liczbę lat nie dotyczy ubezpieczonych, którzy zostali inwalidami na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Składka na ubezpieczenie rentowe wynosi 6%, z czego 3% opłaca pracodawca, a 3% pokrywa pracownik.

2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Zgodnie z obowiązującym prawem, pracodawca odpowiedzialny jest za pogorszenie się stanu zdrowia lub utratę zdrowia przez pracownika w wyniku wykonywanych czynności służbowych lub czynności związanych z wykonywaniem pracy. Pracownik uznany za czasowo niezdolnego do pracy wskutek choroby zawodowej lub wypadku przy pracy ma prawo do odszkodowania od pierwszego dnia zaprzestania pracy. Odszkodowanie wypłacane jest przez określony czas przez Kasę Ubezpieczeń Medycznych. Pracownik ma prawo do renty, jeśli na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej jego zdolność do pracy została ograniczona o 33% w stosunku do pracy, którą był w stanie wykonywać wcześniej.

2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

Wg danych z września 2008r. zasiłek rodzinny (w wysokości 568,50 Šk miesięcznie) wypłacany jest przez urząd pracy, spraw socjalnych i rodziny, po uprzednim złożeniu wniosku przez osobę uprawnioną, którą może być:

- rodzic mający na utrzymaniu dziecko,
- osoba mająca na utrzymaniu dziecko adoptowane,
- każde pełnoletnie dziecko nie mogące samo zapewnić sobie utrzymania, które nie ma rodziców ani opiekunów.

Określenie „dziecko nie mogące samo zapewnić sobie utrzymania” oznacza każde dziecko, które nie ukończyło jeszcze obowiązkowej edukacji, lub dziecko w wieku do 25 lat, które kontynuuje naukę lub nie może uczyć się ani pracować z powodu choroby lub wypadku. Jeśli takie dziecko otrzymuje rentę inwalidzką lub uczy się w systemie korespondencyjnym, traci prawo do zasiłku rodzinnego.

Poza zasiłkiem rodzinnym rodzic może skorzystać z prawa do ulgi podatkowej za każde dziecko będące na jego utrzymaniu. Prawo do ulgi przysługuje jednak tylko osobom zatrudnionym, których roczne dochody wynoszą nie więcej niż płaca minimalna pomnożona przez 6.

2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

Zasady transferu zasiłku dla bezrobotnych z Polski do Słowacji

Bezrobotny z prawem do zasiłku, zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy (przez minimum 4 tygodnie) ma prawo poszukiwać pracy w innym kraju członkowskim UE oraz dokonać transferu zasiłku dla bezrobotnych za granicę maksymalnie przez 3 miesiące.

Przed wyjazdem bezrobotny musi złożyć odpowiedni wniosek o wydanie formularza E303 (potwierdzającego prawo do transferu zasiłku za granicę) we właściwym ze względu na miejsce zamieszkania wojewódzkim urzędzie pracy.

Prawo do zasiłku dla bezrobotnych na Słowacji

Zasiłek dla bezrobotnych przysługuje osobom zarejestrowanym w lokalnym urzędzie pracy jako poszukujące pracy, które opłacały składki na ubezpieczenie przez przynajmniej 3 lata (1095 dni) w ciągu 4 lat poprzedzających rejestrację w urzędzie pracy. Osoby długotrwale bezrobotne muszą zgłaszać się do lokalnego urzędu pracy co tydzień. Osoby, które biorą udział w kursach lub szkoleniach, wykonują pracę na rzecz gminy, kościoła lub organizacji *non-profit*, zgłaszają się raz w miesiącu i mogą korzystać z dodatkowych zasiłków.

Zasiłek wypłacany jest osobom bezrobotnym przez okres 4 - 6 miesięcy. Wysokość zasiłku stanowi 50% średniej płacy bezrobotnego z ostatnich 3 lat przed utratą pracy.

Zasiłek nie przysługuje bezrobotnemu w czasie, kiedy pobiera inny zasiłek, np. macierzyński lub chorobowy, a także jeśli zostanie wyrejestrowany z lokalnego urzędu pracy.

2.5.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.upsvar.gov.sk> – Centralny Urząd pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny

<http://www.employment.gov.sk> – Ministerstwo Pracy, Spraw Socjalnych i Rodziny

<http://www.portal.gov.sk> – Publiczny portal informacyjny (informacje z zakresu ubezpieczeń i świadczeń)

<http://www.socpoist.sk> – Zakład Ubezpieczeń Społecznych - ubezpieczenia chorobowe i inwalidzkie

<http://www.health.gov.sk> – Ministerstwo Zdrowia

Data przygotowania informacji:

Wrzesień 2008 r.

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Joanna Stokłosa z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach