

SPIS TREŚCI

2.	Praca na Łotwie	2
2.1.	Podejmowanie pracy przez obywateli Polski na Łotwie	2
2.1.1.	Zasady dostępu obywateli Polski do łotewskiego rynku pracy	2
2.1.2.	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej na Łotwie	2
2.2.	Sposoby poszukiwania pracy na Łotwie	3
2.2.1.	Publiczne służby zatrudnienia	3
2.2.2.	Europejskie Służby Zatrudnienia EURES	3
2.2.3.	Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	4
2.2.4.	Prasa	4
2.2.5.	Inne sposoby poszukiwania pracy	4
2.2.6.	Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)	5
2.2.7.	Staże.....	6
2.3.	Warunki pracy	7
2.3.1.	Rodzaje umów o pracę	7
2.3.2.	Czas pracy	7
2.3.3.	Urlop wypoczynkowy	8
2.3.4.	Wynagrodzenie za pracę	8
2.3.5.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	8
2.4.	Podatki	9
2.4.1.	Podatek dochodowy od osób fizycznych	9
2.4.2.	Podatek VAT	9
2.4.3.	Inne podatki i opłaty lokalne	9
2.5.	Zabezpieczenia społeczne	11
2.5.1.	Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania	11
2.5.1.1.	Emerytura	11
2.5.1.2.	Świadczenia na wypadek choroby	12
2.5.1.3.	Świadczenia z tytułu macierzyństwa	12
2.5.1.4.	Renta z tytułu niezdolności do pracy	12
2.5.1.5.	Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	13
2.5.2.	Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania	13
2.5.2.1.	Świadczenia rodzinne	13
2.5.2.2.	Świadczenia z tytułu bezrobocia	14
2.5.3.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	15

2. Praca na Łotwie

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski na Łotwie

2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do łotewskiego rynku pracy

Obywatele polscy nie potrzebują zezwoleń na pracę na Łotwie.

Nie ma obowiązku meldunkowego przy pobytach turystycznych do 90 dni. Osoby przybywające z zamiarem przebywania dłużej niż 90 dni w ciągu pół roku (od dnia pierwszego wjazdu) powinny zameldować się w Urzędzie ds. Obywatelstwa i Migracji celem uzyskania zezwolenie na **pobyt czasowy** w terminie 3 miesięcy od dnia wjazdu (na **pobyt stały** – 30 dni przed upływem terminu zezwolenia na pobyt czasowy).

Zezwolenia na **pobyt czasowy** wydawane są: na okres trwania stosunku pracy na czas określony (do 1 roku) oraz na okres 5 lat. O zezwolenie na **pobyt stały** mogą się ubiegać osoby przebywające na terytorium Łotwy nieprzerwanie, tj. nie krócej niż 6 miesięcy w roku kalendarzowym, przez 5 lat na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy.

Po uzyskaniu zezwolenia na pobyt czasowy lub stały należy zameldować się we właściwym urzędzie samorządu lokalnego w miejscu zamieszkania – nie dopełnienie obowiązku skutkuje karą grzywny

2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej na Łotwie

Prowadzenie działalności gospodarczej na Łotwie zarówno przez firmy zagraniczne jak i krajowe reguluje Kodeks Handlowy (dostępny w wersji angielskiej na stronie internetowej <http://www.ttc.lv>). Zarówno firmy, jak i osoby fizyczne mogą zakładać spółki z o.o. i spółki akcyjne. Firmy zagraniczne mogą otworzyć na Łotwie przedstawicielstwa i oddziały stałe (filie).

Obowiązkiem osoby fizycznej, która wykonuje działalność gospodarczą na Łotwie jest wpisanie się w Rejestrze Handlowym jako jednoosobowego przedsiębiorcy, jeżeli roczny obrót z tytułu wykonywanej działalności gospodarczej przekracza 200 000 LVL (~ 370 000 USD, ~284 580 EUR) lub jeżeli wykonywana przez nią działalność gospodarcza odpowiada następującym cechom: roczny obrót z tytułu tej działalności przekracza 20 000 LVL (~ 37 000 USD, ~ 28 460 EUR) i prowadząc działalność gospodarczą osoba ta w jednym czasie zatrudnia więcej niż pięciu pracowników.

Osoba fizyczna może zgłosić siebie do wpisania w Rejestrze Handlowym jako przedsiębiorcę jednoosobowego, również w takim wypadku, jeżeli nie zaistniały powyżej wymienione warunki.

Podstawę do wpisania przedsiębiorcy jednoosobowego do Rejestru Handlowego stanowi jego zgłoszenie skierowane do Rejestru Przedsiębiorstw. W zgłoszeniu należy podać: imię, nazwisko, kod osobisty (PESEL) oraz miejsce zamieszkania przedsiębiorcy, firmę przedsiębiorcy, adres prawny (siedzibę) i rodzaj działalności gospodarczej.

Standardowe opłaty rejestracyjne dla przedsiębiorcy to opłata skarbową (20 LVL) - termin rozpatrzenia dokumentów wynosi 3 dni robocze oraz publikacja w czasopiśmie „Latvijas Vestneses” (60 LVL) - termin realizacji wynosi 1 dzień.

Więcej informacji na stronie: www.poltrade.lv.

2.2. Sposoby poszukiwania pracy na Łotwie

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

Państwowa Agencja Zatrudnienia (PAZ) jest instytucją państwową, podległą Ministerstwu Opieki Społecznej, która realizuje politykę państwa w zakresie redukcji bezrobocia oraz zapewnia wsparcie bezrobotnym oraz poszukującym pracy.

Państwowa Agencja Zatrudnienia świadczy usługi, prowadzi konsultacje i oferuje pomoc dla władz państwowych i lokalnych, organizacji pozarządowych, jak również osób fizycznych oraz prawnych, w sprawach dotyczących zmniejszenia wielkości bezrobocia oraz zapewnia wsparcia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Nie trzeba rejestrować się w PAZ, jeżeli chce się jedynie zasięgnąć informacji o ofertach pracy. Rejestracja jest konieczna jeżeli straciłeś pracę, nie możesz znaleźć nowej i chcesz otrzymywać zasiłek dla bezrobotnych, zdobyć dodatkowe kwalifikacje lub wziąć udział w innych imprezach i kursach organizowanych przez PAZ. Rejestrując się uzyskujesz status bezrobotnego.

PAZ zapewnia porady w zakresie ofert pracy, jak również w zakresie praw i obowiązków bezrobotnych oraz osób poszukujących pracy. Zapewnia także informacje o sprawach zawodowych, możliwościach i dostępnych ofertach zdobycia dodatkowych kwalifikacji.

Wszystkie usługi PAZ świadczone są nieodpłatnie.

<http://www.nva.lv> – Państwowa Agencja Zatrudnienia

Infolinia – 00371 800007700

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

Od maja 2004 Publiczne Służby Zatrudnienia z Łotwy są członkiem EURES.

Celem Europejskich Służb Zatrudnienia (EURES) jest ułatwienie swobodnego przemieszczania się w ramach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG). W systemie EURES umieszczane są oferty pracy oraz aktualizowane informacje na temat warunków życia i pracy w każdym z krajów członkowskich EOG. W krajach EOG pracuje ponad 700 specjalnie wyszkolonych doradców.

Ich rola polega na promowaniu mobilności zawodowej w obrębie Europy. Nazywani są doradcami EURES i są wyspecjalizowani w zagadnieniach związanych z zatrudnieniem w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Z doradcami EURES można się skontaktować poprzez urząd pracy lub poprzez stronę internetową EURES: <http://www.europa.eu.int/eures> (menu: „doradcy EURES”).

Obywatele państw członkowskich Europejskiego Obszaru Gospodarczego poszukujący zatrudnienia mogą umieścić swoje CV na stronie internetowej EURES. Zarejestrowani pracodawcy używają tej usługi do poszukiwania odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy i są dzięki temu w stanie skontaktować się z kandydatem bezpośrednio.

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

Usługi kierowania osób do pracy na Łotwie i za granicą mogą być świadczone przez osoby prawne zarejestrowane w Rejestrze Przedsiębiorców Republiki Łotwy, które uzyskały licencję wydawaną przez Państwową Agencję Zatrudnienia na świadczenie usług pośrednictwa pracy w określonych krajach.

Informacje dostępne są w Państwowej Agencji Zatrudnienia pod adresem: Ryga, 38 Kr. Waldemara Street, pok. 225, tel. 00371 67021815.

Listę osób prawnych, które otrzymały licencję na świadczenie usług pośrednictwa pracy można znaleźć na stronie: www.nva.lv.

2.2.4. Prasa

Ogłoszenia o pracy można również znaleźć w gazetach krajowych, takich jak Latvijas Avīze (Latvia's Newspaper) i Diena (The Day), a także w gazetach lokalnych.

www2.la.lv - Latvijas Avīze

www.diena.lv - Diena

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Internetowe portale pracy:

<http://www.cv.lv>

<http://www.workingday.lv>

<http://www.e-darbs.lv>

<http://www.e-students.lv>

<http://www.cvmarket.lv>

Portale internetowe agencji zatrudnienia:

<http://www.fontes.lv>

<http://www.mps.lv>

<http://www.ariko.lv>

<http://www.eiropersonals.lv>

<http://www.adros.lv>

<http://www.prime.lv>

<http://www.mercuriurval.lv>

<http://www.fastpeople.lv>

<http://www.eirokekonsultants.lv>.

Niektóre firmy na Łotwie publikują informacje o wolnych miejscach pracy na swoich stronach internetowych.

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

CV (życiorys)

Celem CV jest dostarczenie potencjalnemu pracodawcy informacji o osobie kandydującej, z uwzględnieniem wymogów tego pracodawcy. Należy upewnić się, że informacje, jakie przedstawiasz w swoim CV są dokładne oraz przykładać wagę do języka i stylu.

Informacje osobowe: imię, nazwisko, numer identyfikacyjny, adres i numer telefonu. Adres i numer(y) telefonów są potrzebne, aby można się było skontaktować z kandydatem w razie potrzeby. Zazwyczaj podaje się numer domowy i komórkowy, ale można również podać bezpośredni numer do pracy. Jeżeli używasz poczty elektronicznej, możesz podać adres e-mail.

Jeżeli ubiegasz się o pracę za granicą lub w służbie cywilnej, powinieneś podać swoje obywatelstwo.

Nie ma potrzeby podawać swojej narodowości.

Cel: stanowisko, o które się ubiegasz.

Wykształcenie: długość trwania studiów, nazwa instytucji i uzyskane kwalifikacje. Informacje należy podawać w porządku chronologicznym, zaczynając od najnowszych. Nie ma potrzeby podawać swojego numeru dyplomu; zaleca się jednak załączyć do CV kopie swoich dyplomów i uzyskanych zaświadczeń.

Doświadczenie zawodowe: informacje na temat swojego doświadczenia zawodowego lub kariery należy podać tak szczegółowo, jak uzna się to za stosowne, podając daty (zaczynając od najnowszych), nazwy pracodawców oraz zajmowane stanowiska. Opisując swój zakres odpowiedzialności, należy podać szczegóły wszelkich osiągnięć, które poświadczają twoje umiejętności. Powinieneś także opisać wszelką pracę, jaką wykonywałeś na niepełny etat w ramach etatu współdzielonego.

Dodatkowe szkolenia i kursy: podaj daty, nazwy instytucji edukacyjnej oraz długość kursów, oprócz wszelkich umiejętności, jakie nabyłeś.

Opisz swoje umiejętności komputerowe oraz wymień wszelkie programy w jakich jesteś biegły, a także systemy operacyjne jakich używałeś. Kopie wszelkich certyfikatów, które potwierdzają twoje umiejętności obsługi komputera należy załączyć do CV.

Możesz także zdecydować się na podanie szczegółów na temat swoich zainteresowań lub hobby, oraz członkostwa w organizacjach i stowarzyszeniach zawodowych. Informacja ta daje wgląd w zainteresowania kandydata, umiejętności społeczne oraz kontakty poza miejscem pracy. Ważne jest, by wykazać, że dbasz o swoje zdrowie oraz że posiadasz zainteresowania poza pracą.

Umiejętności językowe:

Powinieneś najpierw określić swój język ojczysty, a następnie podać pozostałe języki w kolejności wg stopnia ich znajomości. Zaleca się podać zarówno znajomość danego języka w mowie, jak i w piśmie. Osoby, których językiem ojczystym nie jest język łotewski powinny podać swój stopień znajomości łotewskiego.

Referencje:

Najpierw powinieneś uzyskać pozwolenie od osób, które miałyby ci udzielić referencji, zanim podasz ich nazwiska jako osób, które mogą ich udzielić. Powinieneś określić stosunek tych osób do ciebie (np. pracodawca, kolega, partner z pracy itp.), a także ich miejsce pracy,

stanowisko i numer telefonu. Jeżeli nie jest dostępny numer telefonu, można podać adres lub adres e-mail. Zalecana liczba osób udzielających referencji sięga od dwóch do czterech.

Właściwe CV powinno być napisane na komputerze, podpisane i opatrzone datą.

Jeżeli ubiegasz się o konkretne stanowisko pracy, w odniesieniu do którego podano szczegółowe informacje, warto określić swoje wymagania płacowe. Jeżeli jednak informacje są niewystarczające, możesz omówić swoje wymagania płacowe podczas rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą. Możesz także rozważyć załączenie swojego zdjęcia do CV.

List motywacyjny

Jeżeli ubiegasz się o konkretne stanowisko, powinieneś załączyć do swojej aplikacji list przewodni opisujący dlaczego nadajesz się na to stanowisko. Ważne jest, by napisać, w jaki sposób bylibyś w stanie wykorzystać swoje możliwości na danym stanowisku oraz jak widzisz rozwój tego stanowiska.

Formularze aplikacyjne

Duże spółki i organizacje korzystają z formularzy aplikacyjnych dla zapewnienia, by wszyscy kandydaci podali wymagane informacje w tym samym formacie.

Rozmowa kwalifikacyjna

Przychodząc na rozmowę kwalifikacyjną, kandydaci powinni przynieść ze sobą kopie wszelkich dokumentów poświadczających doświadczenie zawodowe oraz osiągnięcia edukacyjne.

Pracodawca może zadawać ustne lub pisemne pytania w czasie rozmowy kwalifikacyjnej w celu dokonania oceny przydatności kandydata na dane stanowisko. Pracodawca nie może zadawać pytań nieistotnych dla danego stanowiska lub dla przydatności kandydata do tego stanowiska. Co więcej, nie może on zadawać pytań, które mogą bezpośrednio lub pośrednio dyskryminować kandydata – na przykład, pytań o ciążę, stan cywilny, niekaralność, religię, członkostwo w partiach politycznych lub innych organizacjach publicznych, narodowość oraz pochodzenie etniczne. Pracodawca jest zobowiązany przedstawić kandydatowi układ zbiorowy obowiązujący w danej spółce, warunki zatrudnienia oraz wszelkie inne informacje istotne dla umowy o pracę.

Pracodawca może poprosić kandydata o przejście badania lekarskiego w celu dostarczenia informacji o przydatności kandydata na dane stanowisko. Wszelkie koszty badania lekarskiego powinien pokryć pracodawca, z wyjątkiem przypadków, gdy kandydat podał fałszywe informacje.

2.2.7 Staże

Staże pozwalają zdobyć praktyczne doświadczenie, a przez to mogą zwiększyć szanse na zatrudnienie. Wyjazdy mogą być realizowane w ramach projektu: **Uczenie się przez całe życie – Lifelong Learning Programme (LLP)**, w którego skład wchodzi m.in.:

Sokrates/Erasmus – ma na celu podnoszenie poziomu kształcenia i wzmacnianie jego europejskiego wymiaru w szkołach wyższych.

Leonardo da Vinci – umożliwia edukację na obszarze Unii Europejskiej. Główne cele, to promocja i poprawa systemów kształcenia, jak i szkolenia zawodowego. Program umożliwia dofinansowanie projektów wymian i staży oraz projektów współpracy wielostronnej.

Grundtvig – program służy edukacji osób dorosłych.

Staże na Łotwie nie są popularną formą.

Więcej informacji na ten temat można znaleźć na stronach:

- http://europa.eu/youth/working/traineeships/index_lv_en.html - strona poświęcona praktykom zagranicznym, wolontariatowi i wymianom międzynarodowym młodzieży
- <http://www.nva.lv/> – Państwowa Agencja Zatrudnienia
- <http://www.euroeducation.net/prof/latviaco.htm> - strona poświęcona edukacji na Łotwie
- <http://izm.izm.gov.lv> - oficjalna rządowa strona łotewska

2.3. Warunki pracy

2.3.1. Rodzaje umów o pracę

Stosunki pracy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem są sformalizowane umową o pracę przewidzianą łotewską Darba likums (Ustawą o pracy). Umowa o pracę jest zawierana na piśmie i musi zawierać następujące informacje: nazwisko i imię pracownika, osobisty numer identyfikacyjny, adres, a także imię i nazwisko pracodawcy (nazwę spółki), numer rejestracyjny i adres. Umowa musi także zawierać datę rozpoczęcia zatrudnienia, okres zatrudnienia (jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony), miejsce pracy, czas okresu próbnego, stanowisko pracownika (rolę), godziny pracy (w ujęciu dziennym lub tygodniowym), kwotę rocznego urlopu płatnego oraz okresu wypowiedzenia.

Umowa o pracę jest sporządzana w dwóch egzemplarzach – jedna kopia jest wręczana pracownikowi, zaś drugą zatrzymuje pracodawca.

Umowa o pracę jest ostateczna po osiągnięciu porozumienia pomiędzy pracodawcą a pracownikiem co do obowiązków na danym stanowisku i płac. Stosuje się to także do umów, które nie zostały sporządzone w formie pisemnej.

Umowa o pracę zostaje oficjalnie zarejestrowana po podpisaniu zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika.

Obecne prawo pracy ma w zasadzie na celu zapewnienie, by obie strony zawierały umowę o pracę na czas nieokreślony. Umowa o pracę na czas określony może być stosowana jedynie na specyficzne, krótkie okresy zatrudnienia, przewidziane w prawie pracy i poszczególnych rozporządzeniach wydawanych przez Radę Ministrów.

Maksymalny okres próbny, jaki można ustalić w celu oceny przydatności pracownika do pracy na danym stanowisku, wynosi trzy miesiące. Nie ma okresu próbnego dla pracowników w wieku poniżej 18 roku życia.

2.3.2. Czas pracy

Godziny pracy pracownika nie mogą przekraczać ośmiu godzin pracy dziennie lub 40 godzin tygodniowo. Jeżeli jeden dzień roboczy jest krótszy niż zwykle, inny dzień pracy można wydłużyć o maksymalnie jedną godzinę, w którym to przypadku, należy przestrzegać regulacji dotyczących tygodniowych godzin pracy.

Nadgodziny są dopuszczalne, jeżeli pracownik i pracodawca uzgodnili to na piśmie. Nadgodziny nie mogą przekroczyć 48 godzin w każdym okresie czterotygodniowym lub 200 godzin w roku kalendarzowym.

W godzinach nadliczbowych nie mogą pracować pracownicy poniżej 18 roku życia, kobiety ciężarne lub w okresie przez rok po porodzie. Kobieta karmiąca dziecko piersią nie może pracować w godzinach nadliczbowych do zakończenia okresu karmienia.

Godziny pracy pracowników w wieku poniżej 18 lat

Pracownicy w wieku poniżej 18 lat mogą pracować w systemie pięciodniowego tygodnia pracy.

Młodzież nie może być zatrudniana przez okres dłuższy niż siedem godzin dziennie lub 35 godzin tygodniowo. Jeżeli młodzież w wieku poniżej 18 lat kontynuuje edukację ogólną, średnią lub zawodową i jednocześnie jest zatrudniona, liczba godzin spędzanych na nauce i pracy nie może przekroczyć siedmiu godzin dziennie lub łącznie 35 godzin tygodniowo.

Jeśli pracownicy w wieku poniżej 18 lat pracują dla więcej niż jednego pracodawcy, godziny pracy sumują się.

2.3.3. Urlop wypoczynkowy

Wszyscy pracownicy są uprawnieni do czterotygodniowego urlopu wypoczynkowego w roku, z wyłączeniem dni ustawowo wolnych od pracy. Pracownicy w wieku poniżej 18 lat są uprawnieni do urlopu o długości jednego miesiąca. Urlop nie musi być pobierany jednorazowo, lecz jeden okres urlopu musi trwać przynajmniej dwa kolejne tygodnie kalendarzowe.

Pracownik jest uprawniony do urlopu w czasie swojego pierwszego roku zatrudnienia po przepracowaniu na danym stanowisku przynajmniej sześciu miesięcy.

Pracownicy posiadający troje lub więcej dzieci w wieku poniżej 16 roku życia lub dziecko niepełnosprawne są uprawnieni do dodatkowych trzech dni urlopu rocznie. Pracownicy, którzy pracują w obszarach wysokiego ryzyka są uprawnieni do co najmniej trzech dodatkowych dni urlopu rocznie.

Pracownik ma prawo zwrócić się do pracodawcy o urlop bezpłatny.

2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

Wynagrodzenie oznacza płatność na rzecz pracownika z tytułu wykonywanej pracy. Jest ono wypłacane w formie pensji oraz innych płatności, przewidzianych ustawami i rozporządzeniami, a także warunkami i postanowieniami regulaminów pracodawcy lub umową o pracę, oprócz premii oraz innego rodzaju dodatków związanych z pracą.

Pensja minimalna nie może być niższa niż krajowa płaca minimalna, która obecnie jest ustalona na poziomie 160 LVL.

Minimalna płaca miesięczna za standardową liczbę godzin pracy, jak również minimalna stawka godzinowa, jest ustalana przez Radę Ministrów.

Przeciętna pensja miesięczna wynosiła w drugiej połowie 2007 r. 425 LVL (lub 605 EUR).

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

www.nva.lv/eures - łotewska strona portalu EURES

www.europa.eu.int/eures - międzynarodowa strona EURES

2.4. Podatki

2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

Stawka bazowa podatku wynosi 25%. Płatnikami podatku są stali rezydenci Republiki Łotewskiej uzyskujący dochody na Łotwie bądź za granicą w danym okresie podatkowym oraz nie rezydenci Republiki Łotewskiej, uzyskujący dochody na Łotwie. Podatek naliczany jest na podstawie dochodów podlegających opodatkowaniu; wpłaty dokonywane są miesięcznie.

Roczna deklaracja podatkowa musi być przedłożona przez podatnika do 1 kwietnia roku następnego.

2.4.2. Podatek VAT

Podatek VAT stosuje się dla dostaw dóbr, usług, importu dóbr i spożycia własnej produkcji przedsiębiorstwa. Standardowa stawka VAT wynosi 18%. Stosuje się również stawkę podatku VAT w wysokości 0%, a od 01.05.2004 r. również w wysokości 5%.

Przedsiębiorstwa o obrocie podlegającym opodatkowaniu VAT (przekraczającym 10.000 LVL w okresie 12 miesięcy) podlegają rejestracji w Państwowej Służbie Dochodów.

Podstawę opodatkowania tworzy roczna suma ogólnej wartości dostarczonych dóbr i wyświadczonych usług.

Zwroty VAT podlegają zaksięgowaniu; płatności VAT dokonywane są comiesięcznie do 15 dnia miesiąca następującego po okresie opodatkowania. Termin przedstawienia rocznej deklaracji VAT za dany rok upływa 1 kwietnia roku następnego.

Od 01.05 2004 roku wprowadzono dodatkową stawkę VAT w wysokości 5% na: farmaceutyki, lekarstwa weterynaryjne, dostawy ciepłej i zimnej wody i niektóre inne usługi komunalne, artykuły dla niemowląt, bilety na imprezy sportowe, książki, zakwaterowanie w hotelach, niektóre produkty środków masowego przekazu.

Stawkę podatku VAT w wysokości 0% stosuje się dla: eksportu towaru jeżeli dokumenty poświadczają, że towary eksportowane są poza obszar UE, usług, które są związane z eksportem towarów poza UE, usług określanych jako "nie dostarczanych na teren Łotwy" (not supplied within Latvia), towarów i usług odnoszących się do utrzymania i serwisu transportu międzynarodowego, niektórych usług turystycznych, niektórych innych usług odnoszących się np. do usług biznesowych itp., świadczonych przez nie-rezydentów Łotwy.

Z podatku VAT zwolnione są m.in.: niektóre usługi edukacyjne, niektóre usługi kulturalne, sprzedaż udziałów, sprzedaż nieruchomości (nie może to być nieruchomość wybudowana jako nowa), sprzedaż loteryjna, sprzedaż ziemi.

2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

Podatek socjalny (obowiązkowe ubezpieczenie społeczne) płacą przedsiębiorcy - rezydenci Łotwy, pracownicy łotewskich firm, pracownicy rezydenci Łotwy, którzy są zatrudnieni przez nie rezydentów, osoby pracujące na zasadzie samo-zatrudnienia oraz emigranci znajdujący

pracę na Łotwie. Dochód, który podlega opodatkowaniu podatkiem socjalnym to każdy dochód uzyskiwany z tytułu pracy świadczonej na Łotwie na podstawie umowy o pracę, który podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Podatkiem socjalnym obciążone są zarówno płace jak i tantiemy. Od dnia 1 stycznia 2003 podatek socjalny płacony jest przez pracodawców w wysokości 24,09% dochodu pracownika brutto oraz przez pracobiorców w wysokości 9% ich dochodu. Stąd łączny wymiar podatku wynosi 33,09%. Podatek uiszczany jest miesięcznie. Łączny wymiar podatku dla samo-zatrudnionych wynosi 30,27% a dla rezydentów Łotwy pracujących u nie-rezydentów 33%. Następujące wpływy nie podlegają opodatkowaniu: renty i emerytury państwowe, wypłaty z funduszy emerytalnych, rekompensaty, ulgi itp. z tytułu uszczerbku na zdrowiu prowadzącego do utraty zdolności do pracy, stypendia, wpływy z tytułu praw autorskich oraz inne wypłaty socjalne. Pracownik musi być zarejestrowany do 5-go dnia miesiąca w którym podpisano z nim umowę o pracę w Państwowej Służbie Dochodów.

Podatek akcyzowy naliczany jest od napojów alkoholowych (łącznie z piwem) i bezalkoholowych, kawy, wyrobów tytoniowych, samochodów osobowych i motocykli, benzyny i ropy oraz paliw zastępczych i ich składników.

Podatek od opakowań stosowany jest do wszelkich dóbr pakowanych (artykuły spożywcze i napoje w opakowaniach szklanych, plastikowych, kartonowych lub metalowych). Podatek od opakowań dla dóbr importowanych opłacany jest na granicy, zaś dla opakowań produkcji miejscowej do dnia 20 miesiąca następującego po dacie sprzedaży dóbr. Podatek jest naliczany od każdej jednostki pakunkowej.

Podatek od nieruchomości opodatkowane tym podatkiem są osoby fizyczne, osoby prawne i nie-rezydenci Łotwy, którzy są właścicielami lub mają prawo do łotewskich nieruchomości (uwzględniając również ziemię). Podatek ten stosowany jest do nieruchomości i nie ukończonych budowli znajdujących się na Łotwie.

Podatek od zasobów naturalnych płacą osoby fizyczne i prawne, które wydobywają zasoby naturalne, zanieczyszczają środowisko naturalne substancjami określonymi w stosownej ustawie, wykorzystują w swojej działalności substancje szkodliwe dla środowiska lub radioaktywne, które pozostawiają ospady składowane na Łotwie. O ile zanieczyszczenie nie przekracza ustalonego limitu, podatek naliczany jest wg stawki bazowej, zaś w razie przekroczenia limitu nawet wg stawki potrójnej.

Podatek od loterii i gier hazardowych jest nakładany na firmy, które posiadają licencję na prowadzenie gier hazardowych. Podatek płaci się rocznie od każdego urządzenia przeznaczonego do gier hazardowych.

W sprawie szczegółowych informacji związanych ze sferą podatkową na Łotwie można skorzystać z następujących stron internetowych:

- Łotewska Agencja Inwestycji i Rozwoju www.liaa.gov.lv link: Latvian Business Guide, podlink: Taxation
- Łotewska Służba Dochodów: www.vid.gov.lv link: SRS Informs oraz link: Laws
- Ministerstwo Finansów Łotwy: www.fm.gov.lv
- Kancelarie prawne "Valters Gencs" : www.gencs.lv

2.5. Zabezpieczenia społeczne

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.1.1. Emerytura

Na Łotwie istnieje trójstopniowy system emerytalny, gwarantujący emeryturę dla każdej osoby pracującej po osiągnięciu odpowiedniego wieku, w zależności od opłacanych składek. Poziom pierwszy stanowi obowiązkowy państwowy system niekapitałowy, poziom drugi – państwowy system kapitałowy, a poziom trzeci – prywatny dobrowolny program emerytalny.

Poziom pierwszy: składki na ubezpieczenia społeczne opłacane przez osoby pracujące tytułem emerytury są wykorzystywane do wypłaty emerytur dla obecnego pokolenia emerytów. Na tym poziomie prowadzi się rejestr składek wpłaconych na rachunek emerytalny.

Poziom drugi: ten poziom przewiduje inwestowanie części wpłaconych składek ubezpieczeniowych na rynku finansowym (w akcje i inne papiery wartościowe), w celu zapewnienia przyrostu dodatkowych zysków kapitałowych dla każdego uczestnika poziomu drugiego. Ubezpieczeniem na tym poziomie objęci będą ostatecznie wszyscy pracujący. W miarę wdrażania poziomu drugiego systemu emerytalnego łączna kwota składek na ubezpieczenia nie jest podnoszona. Część obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne obecnie wpłaconych na rachunki emerytalne (na które wpłacane jest 20% pensji) jest przekazywana na poziom drugi. W momencie, gdy dana osoba przejdzie na emeryturę, kapitał emerytalny zaoszczędzony na poziomie drugim systemu może być dodany do kwoty zebranej w ramach poziomu pierwszego i możliwe będzie otrzymywanie obydwu emerytur. Alternatywnie, kapitał zgromadzony na poziomie drugim może zostać powierzony specjalnie wybranej instytucji ubezpieczeniowej, która wypłaca regularnie emeryturę.

Poziom trzeci: każdy jest uprawniony do gromadzenia dodatkowych oszczędności na emeryturę w prywatnych funduszach emerytalnych.

Poziom trzeci systemu emerytalnego zapewnia stabilność całego systemu emerytalnego, jako że wyrównuje on ewentualne ryzyka demograficzne lub finansowe. Poziom pierwszy może podlegać ryzykom demograficznym, ponieważ liczba osób pracujących może spaść, zaś liczba emerytów może wzrastać (spadek liczby urodzeń, śmiertelności osób w wieku produkcyjnym, drenaż siły roboczej do innych krajów itp.). Poziomy drugi i trzeci mogą z kolei być podatne na ryzyka finansowe (fluktuacje kursów akcji, stóp procentowych itp.).

Do emerytury uprawnione są osoby zamieszkałe na Łotwie oraz ubezpieczone (zatrudnione) w momencie przejścia na emeryturę przez co najmniej 10 lat, które osiągnęły wiek emerytalny (wiek emerytalny określony prawnie to: 62 lata dla mężczyzn i 61,5 lat dla kobiet), chociaż możliwe jest przejście na wcześniejszą emeryturę nie wcześniej jednak niż 2 lata przed właściwym wiekiem emerytalnym.

W kwestii prawdopodobnej kwoty emerytury, jaką uzyskasz, możesz zasięgnąć rady Państwowej Agencji Ubezpieczeń Społecznych.

W przypadku śmierci osoby ubezpieczonej, zgromadzony kapitał emerytalny będzie uwzględniany przy obliczaniu renty dla osoby otrzymującej świadczenie dla członka rodziny zmarłego w przypadku niepracujących członków rodziny, będących na utrzymaniu osoby ubezpieczonej renta dla członka rodziny zmarłego jest obliczana na podstawie emerytury, jaką zmarły by otrzymał.

2.5.1.2. Świadczenia na wypadek choroby

Stawka składki obowiązkowej na ubezpieczenie macierzyńskie i chorobowe wynosi 2,37%.

2.5.1.3. Świadczenia z tytułu macierzyństwa

Świadczenie macierzyńskie wypłacane jest przyszłej matce posiadającej odpłatne zatrudnienie i której pracodawca płaci składki na ubezpieczenia społeczne w jej imieniu, lub która pracuje na własny rachunek.

Przyszła matka musi zarejestrować się u lekarza dla celów opieki prenatalnej. Świadczenie macierzyńskie jest wypłacane przez okres 56 dni urlopu w okresie ciąży oraz tę samą liczbę dni urlopu po urodzeniu dziecka, co daje łącznie 112 dni kalendarzowych. Świadczenie macierzyńskie jest wypłacane jako 100% średniej płacy przez sześć miesięcy, wyłączając ostatnie dwa miesiące przed miesiącem, w którym rozpoczął się urlop macierzyński. Dla samozatrudnionych kobiet świadczenie macierzyńskie jest wypłacane przez okres dwunastu miesięcy. Świadczenie macierzyńskie nie podlega opodatkowaniu.

Kobiety uprawnione są do płatnych 112 dni wolnych od pracy (56 dni przed rozwiązaniem i 56 dni po porodzie) z powodu narodzin dziecka. Jeśli nastąpiły jakiegokolwiek komplikacje związane z porodem, przysługują jej dodatkowe dwa tygodnie urlopu macierzyńskiego (70 dni kalendarzowych).

Osoby objęte ubezpieczeniem społecznym mają prawo do świadczenia ojcowskiego. W celu otrzymania takiego świadczenia, należy złożyć podanie do Państwowej Agencji Ubezpieczeń Społecznych wraz z oświadczeniem swojego pracodawcy potwierdzającym udzielenie urlopu, a także aktem urodzin dziecka. Świadczenie jest wypłacane przez 10 dni kalendarzowych i jest obliczane jako 80% składek danej osoby na ubezpieczenia społeczne.

2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Jeżeli dana osoba uzyska status osoby niepełnosprawnej zgodnie z decyzją komisji lekarzy-orzeczników w zakresie zdrowia i niezdolności do pracy, osoba ta musi wystąpić o rentę z tytułu niezdolności do pracy do Państwowej Agencji Ubezpieczeń Społecznych. Musi ona przedstawić swój dowód tożsamości, swoją księgę podatkową w zakresie podatku dochodowego, dokumentację pozwalającą zweryfikować długość jej zatrudnienia

Osoby, które opłacały przez co najmniej trzy lata składki ubezpieczeniowe (z tytułu zatrudnienia) są uprawnione do renty z tytułu niezdolności do pracy, jeżeli komisja lekarzy – orzeczników w zakresie zdrowia i niezdolności do pracy uzna je za osoby z inwalidztwem, które nie osiągnęły jeszcze przewidzianego prawem wieku emerytalnego. Ma to zastosowanie wyłącznie, jeżeli inwalidztwo nie jest wynikiem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Renta z tytułu niezdolności do pracy dla inwalidów kategorii I i II jest obliczana według specyficznej formuły uwzględniającej długość okresu ubezpieczenia (zatrudnienia) oraz średnią płacę.

Renta inwalidzka jest przyznawana na całe życie lub na dany okres inwalidztwa, zazwyczaj jeden rok lub dwa lata. Po tym okresie, dana osoba musi zostać ponownie zbadana przez komisję lekarzy-orzeczników w zakresie zdrowia i niezdolności do pracy. To, czy okres inwalidztwa zostanie przedłużony, zależy od decyzji komisji.

2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

System ubezpieczeń społecznych na Łotwie przewiduje obowiązkowe ubezpieczenie społeczne od wypadków przy pracy i chorób zawodowych dla następujących grup osób: pracowników, którzy zawarli umowy o pracę ze swoimi pracodawcami; urzędników służby cywilnej.

Pracownicy są uprawnieni do odszkodowania z ubezpieczenia, jeżeli ucierpią w wypadku przy pracy, w drodze do lub z pracy w pojeździe stanowiącym własność pracodawcy, lub zapadną na chorobę zawodową. Osoba ubezpieczona jest uprawniona do następujących płatności: świadczenia z tytułu czasowej niezdolności do pracy, odszkodowania z tytułu niezdolności do pracy, w kilku przypadkach do jednorazowego dodatku, rekompensaty przeznaczonej na zakup protezy oraz kosztów opieki w transporcie i transportu do instytucji medycznych, sprzętu rehabilitacyjnego i jego napraw, terapii, opieki, a także rehabilitacji medycznej i zawodowej.

Osoba ubezpieczona jest uprawniona do następujących usług: terapii, opieki i rehabilitacji medycznej, przekwalifikowania i rehabilitacji zawodowej.

Jeżeli na skutek obrażeń poniesionych przy pracy lub choroby zawodowej nastąpi śmierć, przewidziane są następujące płatności: odszkodowanie z tytułu utraty żywiciela dla członków rodziny osoby ubezpieczonej, które nie są zdolne do pracy, a które znajdowały się na jej utrzymaniu, dodatek pogrzebowy, przyznawany członkom rodziny zmarłego lub innej osobie organizującej pogrzeb.

Aby ubiegać się i uzyskać odszkodowanie, należy przedstawić szereg dokumentów: sprawozdanie (kopię) z wypadku przy pracy; opinię (kopię) eksperta specjalnej komisji lekarskiej na temat zdiagnozowanej choroby zawodowej; formularz B niezdolności do pracy, z potwierdzeniem przez pracodawcę nieobecności osoby ubezpieczonej w pracy; kopię zaświadczenia o inwalidztwie; świadectwo przyczyny zgonu związanego z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową; świadectwo zgonu osoby ubezpieczonej, a także inne dokumenty, gdy to konieczne oraz wniosek o odszkodowanie.

2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

Dodatek z tytułu urodzenia dziecka

Dodatek ten jest przeznaczony dla jednego z rodziców lub opiekunów każdego dziecka, które osiągnęło wiek ośmiu dni i zostało zarejestrowane. Jest to dodatek socjalny wypłacany przez państwo jednemu z rodziców niezależnie od tego, czy osoba ta jest objęta ubezpieczeniem społecznym.

O dodatek można się ubiegać w ciągu jednego roku od urodzenia dziecka, dnia adopcji lub przyjęcia opieki nad dzieckiem. W przypadku niedotrzymania tego terminu zasiłek nie zostaje wypłacony.

Kwota dodatku z tytułu urodzenia dziecka wynosi 296 LVL na każde dziecko; dodatek ten jest wypłacany do podstawowej kwoty dodatku z tytułu urodzenia dziecka: 100 LVL na pierwsze dziecko, 150 LVL na drugie dziecko, 200 LVL na trzecie i każde kolejne dziecko.

Świadczenie na opiekę nad dzieckiem dla matek, które opiekują się dzieckiem do lat dwóch

Świadczenie na opiekę nad dzieckiem można otrzymywać do czasu osiągnięcia przez dziecko wieku dwóch lat. Świadczenie to może także otrzymywać ojciec, rodzic adopcyjny lub opiekun dziecka.

Jeżeli jesteś uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych, możesz otrzymywać ten zasiłek i świadczenie na opiekę nad dzieckiem jednocześnie.

Świadczenie z tytułu statusu rodzinnego przed osiągnięciem przez dziecko wieku lat 15

To świadczenie wypłacane jest przez państwo od dnia urodzenia dziecka do osiągnięcia przez nie wieku 15 lat, niezależnie od tego, czy jego rodzice są objęci ubezpieczeniem społecznym.

Świadczenie to jest wypłacane na każde dziecko w rodzinie.

Świadczenie z tytułu stanu rodzinnego jest przyznawane wyłącznie, jeżeli dziecko oraz jedno z rodziców lub inna osoba ubiegająca się o świadczenie ma osobisty numer identyfikacyjny.

Miesięczne świadczenie z tytułu stanu rodzinnego: 8 LVL na pierwsze dziecko; 9,60 LVL na drugie dziecko; 12,80 LVL na trzecie dziecko; 14,40 LVL na czwarte i każde następne dziecko. Na dziecko niepełnosprawne możesz nie tylko otrzymywać świadczenie rodzinne do 18 roku życia, ale także dodatkową miesięczną płatność w wysokości 50 LVL. Aby otrzymać tę dodatkową płatność, musisz przedstawić lokalnemu oddziałowi Agencji Państwowych Ubezpieczeń Społecznych zaświadczenie z instytucji medycznej, potwierdzające niepełnosprawność dziecka.

Aby ubiegać się o to świadczenie, musisz przedstawić w dowolnym oddziale Agencji Państwowych Ubezpieczeń Społecznych (APUS) swój dowód tożsamości, świadectwo urodzenia dziecka oraz inne dokumenty w zależności od konieczności. Konieczne będzie także wypełnienie formularza wniosku. Decyzję o przyznaniu świadczenia będzie podejmowało biuro APUS właściwe dla twojego miejsca zamieszkania. Musisz wskazać we wniosku miejsce, w którym chcesz otrzymywać świadczenie. Należy pamiętać, że dokumenty aplikacyjne należy złożyć nie później niż w ciągu 12 miesięcy od uzyskania uprawnień. W przeciwnym razie, świadczenie zostanie przyznane jedynie za ostatnich 12 miesięcy, liczone od dnia złożenia wymaganych dokumentów.

2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

Transfer zasiłku dla bezrobotnych z Polski na Łotwę

Formularz E303 jest zaświadczeniem wydawanym przez wojewódzkie urzędy pracy w sytuacji zachowania prawa do transferu za granicę zasiłku dla bezrobotnych, przyznanego na podstawie polskiego ustawodawstwa.

Jeżeli osoba posiadająca status osoby bezrobotnej z prawem do zasiłku była zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy co najmniej 4 tygodnie, posiada prawo do pobierania swojego zasiłku w kraju, do którego wyjeżdża przez okres 3 miesięcy. Wysokość tego świadczenia jest równa (w przeliczeniu na walutę danego kraju) zasiłkowi wypłacanemu w Polsce. Formularz E303 jest wydawany przez wojewódzki urząd pracy właściwy dla miejsca zameldowania na prośbę bezrobotnego z prawem do zasiłku, po złożeniu przez niego wniosku oraz zaświadczenia z powiatowego urzędu pracy, w którym jest zarejestrowany.

Zasady nabywania zasiłku dla bezrobotnych na Łotwie

Do zasiłku dla bezrobotnych uprawniona jest osoba, która uzyskała status bezrobotnego. Osoba taka musi być ubezpieczona na wypadek bezrobocia oraz przed dniem uzyskania

statusu bezrobotnego na rzecz tej osoby opłacano na Łotwie składki ubezpieczenia na wypadek bezrobocia przez nie mniej niż 12 miesięcy w ciągu ostatnich 18 miesięcy.

Do zasiłku dla bezrobotnych uprawniona jest także osoba, która jest bezrobotna, jeżeli składki na ubezpieczenie na wypadek bezrobocia na rzecz tej osoby nie były opłacane lub były opłacane przez okres krótszy niż 12 miesięcy w ciągu ostatnich 18 miesięcy zanim przyznano status bezrobotnego, jeżeli osoba bezrobotna odzyskała zdolność do pracy po okresie niepełnosprawności lub jeżeli opiekowała się niepełnosprawnym dzieckiem w wieku do 16 lat. Świadczenia będą wypłacane wyłącznie jeżeli wnioskodawca zarejestruje się w Państwowej Agencji Zatrudnienia w ciągu jednego miesiąca od odzyskania zdolności do pracy lub osiągnięcia przez niepełnosprawne dziecko wieku 16 lat (lub od dnia śmierci dziecka przed osiągnięciem wieku 16 lat).

Świadczenia są przyznawane zgodnie z prawem, począwszy od dnia, w którym osoba bezrobotna złożyła wszelkie dokumenty potwierdzające uprawnienia do świadczeń w Agencji Państwowych Ubezpieczeń Społecznych (APUS). Jeżeli dana osoba stanie się bezrobotna po rozwiązaniu stosunków umownych na własne żądanie lub w wyniku przestępstwa, zasiłek dla bezrobotnych jest wypłacany od dnia złożenia wszelkich wymaganych dokumentów, jednak nie wcześniej niż w ciągu dwóch miesięcy od uzyskania statusu bezrobotnego.

Aby otrzymać zasiłek dla bezrobotnych, należy złożyć wniosek, zaświadczenie z Państwowej Agencji Zatrudnienia potwierdzające nadanie statusu bezrobotnego i dokumenty potwierdzające okres ubezpieczenia.

Wnosząc o zasiłek, należy przedstawić swój dowód tożsamości.

Długość i kwota otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych należnego osobie, która była bezrobotna przed dniem uzyskania statusu bezrobotnego, jest obliczana w proporcji do okresu ubezpieczenia i zgodnie ze średnią pensją w okresie opłacania składek ubezpieczeniowych.

Od 1 do 9 lat (włącznie) okresu ubezpieczenia zasiłek przyznawany jest na czas 4 miesięcy, od 10 do 19 lat (włącznie) – na 6 miesięcy natomiast w przypadku 20 lat (włącznie i powyżej) okresu ubezpieczenia zasiłek będzie wypłacany przez 9 miesięcy. Kwota wypłacanego zasiłku w przypadku prawa do 4 miesięcy: 100 % przez pierwsze 2 miesiące, 75 % przez dwa kolejne; w przypadku prawa do 6 miesięcy: 100% przez pierwsze dwa miesiące, 75% przez dwa kolejne i 50% przez dwa ostatnie; w przypadku prawa do 9 miesięcy: 100% przez pierwsze 3 miesiące, 75% przez 3 kolejne, 50 % przez 3 ostatnie.

Kwota zasiłku dla bezrobotnych wynosi 60% kwoty dwukrotności zasiłku z państwowego ubezpieczenia społecznego dla osoby, która uprzednio należała do kategorii osób, za które wnoszone są do budżetu państwa składki na ubezpieczenie społeczne lub która opiekowała się dzieckiem niepełnosprawnym w wieku do 16 lat, lub odzyskała zdolność do pracy po okresie niepełnosprawności.

Dokumenty można składać w biurze APUS w swoim miejscu zamieszkania. Zasiłek dla bezrobotnych można otrzymywać w lokalnym urzędzie pocztowym, za pośrednictwem innych organizacji płatniczych, może też być przelany na konto bankowe.

2.5.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

www.vsaalv – Państwowa Agencja Ubezpieczeń Społecznych
www.europa.eu.int/eures

Data przygotowania informacji:

Wrzesień 2008 r.

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Dagmara Wilczyńska z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu Filia w Legnicy