

SPIS TREŚCI

2.	Praca w Bułgarii	2
2.1.	Podjęcie pracy przez obywateli Polski w Bułgarii	2
2.1.1.	Dostęp obywateli polskich do fińskiego rynku pracy	2
2.1.2.	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Bułgarii	4
2.2.	Sposoby poszukiwania pracy w Bułgarii	6
2.2.1.	Publiczne służby zatrudnienia	6
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	8
2.3.3.	Urlop wypoczynkowy	9
2.3.4.	Wynagrodzenie za pracę	9
2.4.	Podatki	10
2.4.1.	Podatek dochodowy od osób fizycznych	11
2.4.2.	Podatek od towarów i usług (VAT)	11
2.4.3.	Inne podatki i opłaty lokalne	11
2.5.	Zabezpieczenie społeczne	12
2.5.1.	Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania	12
2.5.1.1.	Emerytura	14
2.5.1.2.	Świadczenia z tytułu choroby	14
2.5.1.3.	Świadczenia na wypadek macierzyństwa	14
2.5.1.4.	Renta z tytułu niezdolności do pracy	15
2.5.2.	Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania	15
2.5.2.1.	Świadczenia rodzinne	15
2.5.2.2.	Świadczenia z tytułu bezrobocia	15
2.5.3.	Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	16



2. Praca w Bułgarii

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Bułgarii

2.1.1. Zasady dostępu obywateli Polski do bułgarskiego rynku pracy

Obywatele polscy korzystają z prawa do swobodnego przepływu osób w ramach Unii Europejskiej/Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Od 1 stycznia 2007 r. obywatele polscy mogą wjeżdżać i przebywać na terytorium Republiki Bułgarii przez 90 dni w ciągu 6 miesięcy, licząc od dnia pierwszego wjazdu, oraz przejeżdżać tranzytem przez terytorium Republiki Bułgarii na podstawie ważnych paszportów lub dowodów osobistych.

Pobyt powyżej 90 dni.

Prawo pobytu na okres przekraczający trzy miesiące uzyskują obywatele UE:

- zatrudnieni lub prowadzący działalność gospodarczą w Bułgarii,
- mający wystarczające środki utrzymania dla siebie i członków swojej rodziny, aby nie stanowić podczas swego pobytu obciążenia dla systemu pomocy społecznej państwa członkowskiego, oraz mający pełne ubezpieczenie zdrowotne,
- przybyli do Bułgarii w celu podjęcia nauki, w tym szkolenia zawodowego, oraz mający pełne ubezpieczenie zdrowotne i środki finansowe na utrzymanie. Więcej informacji na stronie: www.mfa.government.bg

Obcokrajowcy – nie będący obywatelami Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii mają prawo do zatrudnienia na terytorium Republiki Bułgarii jeśli:

- są zatrudniani przez pracodawcę zgodnie z bułgarskim Kodeksem Pracy,
- są upoważnieni przez zagranicznego pracodawcę na czas określony do świadczenia usług w ramach kompetencji na terenie Republiki Bułgarii,
- prowadzą własną firmę.

Zatrudnienie obcokrajowców w Republice Bułgarii reguluje Ustawa o Promowaniu Zatrudnienia oraz odpowiednie uchwały wydane przez Radę Ministrów.

Obcokrajowcy – obywatele Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Szwajcarii i członkowie ich rodzin mogą podjąć pracę w Bułgarii bez ubiegania się o pozwolenie o pracę. Osoby te muszą zarejestrować się w bułgarskim urzędzie pracy jako poszukujący zatrudnienia.

Rejestracja obywateli UE, EOG lub Szwajcarii w urzędzie pracy w Bułgarii.

Każda osoba powyżej 16 roku życia, aktywnie poszukująca pracy ma prawo do zarejestrowania się w bułgarskim urzędzie pracy jako osoba poszukująca zatrudnienia.



Dokumenty wymagane do rejestracji obywateli UE/ EOG:

- Dowód osobisty lub paszport,
- Dokument wskazujący rejestrację meldunkową osoby:
 - Zaświadczenie rejestracji meldunkowej na terenie Bułgarii,
 - Zaświadczenie o stałym pobycie:
 1. Dokument potwierdzający nieprzerwany pobyt w Republice Bułgarii – dokument może być wydany po 3 miesiącach od przyjazdu do kraju (wydawany jest przez policję);
 2. Dokument potwierdzający stały pobyt w Republice Bułgarii – dokument wydawany jest przez policję po 5 latach stałego pobytu w kraju;

Dokumenty wymagane do rejestracji jako tzw. osoba poszukująca zatrudnienia dla osób nie będących obywatelami UE/EOG, ale członkami rodzin obywateli UE/EOG:

- Paszport,
- Przetłumaczony i potwierdzony dokument poświadczający, że osoba jest członkiem rodziny obywatela UE/EOG (akt ślubu, akt urodzenia, decyzja sądu o adopcji, zaświadczenie rejestracji meldunkowej członka rodziny obywatela UE/EOG, etc.),
- Dokument potwierdzający rejestrację meldunkową na terytorium Republiki Bułgarii.
 - Zaświadczenie rejestracji meldunkowej na terytorium Bułgarii.
 - Zaświadczenie o stałym pobycie:
 1. Dokument potwierdzający tymczasowy pobyt aż do momentu uzyskania dokumentu potwierdzającego nieprzerwany pobyt (dokument jest wydawany przez policję),
 2. Dokument potwierdzający nieprzerwany pobyt w Republice Bułgarii – dokument może być wydany po 3 miesiącach od przyjazdu do kraju (wydawany jest przez policję),
 3. Dokument potwierdzający stały pobyt w Republice Bułgarii – dokument wydawany jest przez policję po 5 latach stałego pobytu w kraju.

Poszukując zatrudnienia bądź korzystając z praw wynikających z Ustawy o Promocji Zatrudnienia, poszukujący zatrudnienia są zobowiązani do okazania dyplomu ukończenia szkoły, zaświadczenia o szkoleniu zawodowym a także dokumentów potwierdzających doświadczenie zawodowe. Wszystkie dokumenty, o których mowa muszą być poświadczone przez organy wydające.

Poszukujący zatrudnienia muszą wypełnić formularz rejestracji w języku bułgarskim. Formularz może być udostępniony w języku angielskim, francuskim lub niemieckim w celu dokładnego zapoznania się z jego treścią.

Poszukujący zatrudnienia mogą otrzymać zaświadczenie zawierające informacje o okresie, w którym osoba była zarejestrowana jako poszukujący zatrudnienia w bułgarskim urzędzie pracy.

2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Bułgarii

Możliwość zakładania przedsiębiorstw w Unii Europejskiej oznacza, że każdy obywatel Unii Europejskiej może założyć firmę, a każda firma zarejestrowana w kraju członkowskim może zarejestrować swoje przedstawicielstwo, filię bądź jednostkę zależną w innym kraju członkowskim. Aby zostać zarejestrowanym w Bułgarii, osoba indywidualna bądź osoba prawna musi stosować się do postanowień Ustawy o Handlu. Obecnie, przedsiębiorstwa są rejestrowane przez sądy rejonowe. Ulegnie to zmianie i obowiązek ten przejmie Krajowa Agencja Rejestracji (www.registryagency.bg).

Rzemieślnicy prowadzący własną działalność muszą zostać wpisani do rejestru rzemieślników prowadzonego przez 25 regionalnych Izb Rzemieślniczych. Dodatkowe informacje dostępne są na www.nzkgb.org. Wykonujący niektóre zawody (architekci, cywilni inżynierowie specjalizujący się w inwestycjach w nieruchomości; prawnicy, etc.) zobowiązani są do zarejestrowania się w odpowiedniej izbie/palestrze/zrzeszeniu zanim rozpoczną prowadzenie praktyk bez ograniczeń.

Przedstawiciele innych zawodów muszą uzyskać wpis w krajowej agencji rejestracji ze względu na ubezpieczenie społeczne i obowiązek podatkowy. Rolnicy i hodowcy tytoniu tworzą specjalną kategorię. Osoby te mają obowiązek rejestracji w lokalnych instytucjach do spraw rolnictwa i leśnictwa. Te lokalne instytucje skupione są w Regionalnych Zarządach a ich lista dostępna jest na: www.mzgar.government.bg/Structure/ODZG/sites_odzg.htm

Zakładanie i rejestrację firm w Bułgarii regulują przepisy Kodeksu Handlowego. Jedynie spółki zarejestrowane na podstawie tego kodeksu są spółkami handlowymi. Są to: spółka partnerska, spółka komandytowa, spółka komandytowo-akcyjna, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i spółka akcyjna.

Praktyka udowodniła, że spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (*bg. OOD*) i jednoosobowa spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (*bg. EOOD*) oraz spółka akcyjna (*bg. AD*) są najdogodniejszymi formami do prowadzenia działalności z udziałem zagranicznym w Bułgarii. Inne spółki wymienione w Kodeksie Handlowym są mniej rozpowszechnione.

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością – Sp.z o.o. (*bg. OOD – Дружество с ограничена отговорност*).

Spółka z o.o może być utworzona przez dwie lub więcej osób, którzy odpowiadają za zobowiązania spółki do wysokości wniesionego do spółki kapitału. Podstawą założenia spółki jest umowa zawarta w formie pisemnej między współwłaścicielami. Firma w nazwie powinna zawierać oznaczenie Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością lub w skrócie „OOD”. Kapitał spółki nie może być niższy niż 5000 BGN.

Jednoosobowa Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (bg. EOOD).

Jednoosobowa spółka z ograniczoną odpowiedzialnością jest innym rodzajem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

EOOD zakłada jedna osoba, która odpowiada za zobowiązania spółki swoją wpłatą kapitału. *EOOD* jest spółką kapitałową, której kapitał jest podzielony na udziały, przy czym zobowiązania wobec kredytodawców nie mogą być pokrywane mieniem osobistym jednoosobowego właściciela kapitału. Kapitał *EOOD* nie może być niższy niż 5000 BGN.

W tym przypadku zamiast umowy wspólników sporządzany jest akt utworzenia spółki. Akt powinien zawierać dane zgodnie z art. 115 Kodeksu Handlowego.

EOOD kierowane jest przez właściciela osobiście lub przez upoważnionego kierownika. Jeżeli właścicielem jest osoba prawna, spółką zarządza jego Dyrektor/Kierownik lub upoważniona przez niego osoba.

Jednoosobowy właściciel podejmuje decyzje należące do kompetencji Walnego Zgromadzenia, o czym sporządza protokół w formie obowiązującej Walne Zgromadzenie.

Spółka akcyjna (bg. AD – Akcjonerno družestvo)

Jest to spółka, której kapitał jest rozdzielony na akcje. Właściciele akcji odpowiadają za zobowiązania podjęte przez spółkę do wysokości swoich udziałów, nie odpowiadają mieniem osobistym.

S.A. może być zarejestrowana przez jedną osobę lub więcej osób fizycznych lub prawnych. Minimalna wysokość kapitału wynosi 50000 BGN.

Minimalną wysokość kapitału, niezbędną do prowadzenia działalności bankowej, ubezpieczeniowej, dodatkowego funduszu zdrowotnego lub innej specjalnej działalności na podstawie przepisów w tym zakresie, określa odrębna Ustawa.

Przedstawicielstwo handlowe

Zgodnie z artykułem 24 ust. 1 bułgarskiej Ustawy o popieraniu inwestycji zagranicznych z 2004r. (ostatnie zmiany weszły w życie 30.08.2007r.) podmioty zagraniczne, które mają prawo do wykonywania działalności gospodarczej wg przepisów prawa krajowego mogą założyć przedstawicielstwo w Bułgarii, które należy zarejestrować w Bułgarskiej Izbie Przemysłowo-Handlowej. W świetle ust. 2 wspomnianego artykułu przedstawicielstwa nie są jednak osobami prawnymi i nie mogą prowadzić działalności gospodarczej.

Oddział firmy zagranicznej

Zgodnie z Kodeksem Handlowym każda osoba zagraniczna, zarejestrowana do prowadzenia działalności handlowej wg prawa swojego kraju, może zarejestrować oddział firmy zagranicznej na terytorium Bułgarii. Oddział firmy zagranicznej, zgodnie z prawem bułgarskim, nie ma osobowości prawnej, ale ma swoją siedzibę i adres zarządzania, kierownika, wydzielone mienie, jak też bierną legitymizację procesową. Nazwa oddziału zawiera nazwę firmy z dodatkiem „oddział” (*klon*). Oddział prowadzi księgi handlowe jako samodzielny handlowiec. Oddziały sporządzają również bilans.

2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Bułgarii

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

W Bułgarii Krajowa Agencja Zatrudnienia jest odpowiedzialna za wdrażanie polityki rządu dotyczącej promocji zatrudnienia. Krajowa Agencja Zatrudnienia składa się z 9 regionalnych zarządów zatrudnienia i 105 lokalnych urzędów pracy.

Główne funkcje Krajowej Agencji Zatrudnienia to m.in.:

- rejestracja bezrobotnych aktywnie poszukujących pracy,
- udział w rozwoju i wprowadzaniu programów skierowanych do grup bezrobotnych, którzy z różnych powodów mają trudności z odnalezieniem się na rynku pracy,
- realizacja projektów i programów w obszarze zatrudnienia, kwalifikacji zawodowych, szkoleń i integracji społecznej współfinansowanych przez Komisję Europejską,
- organizacja szkoleń podnoszących kwalifikacje i motywację bezrobotnych i pracujących,
- pośrednictwo w poszukiwaniu pracy przez obywateli Bułgarii za granicą i obcokrajowców w Bułgarii;
- analiza podaży i popytu na rynku pracy i przewidywanie możliwych zmian.

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

EURES w Bułgarii – na chwilę obecną w Bułgarii pracuje 8 doradców EURES. Dane personalne oraz dane kontaktowe znajdują się na Europejskim Portalu Mobilności Pracowników: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=3&acro=eures&lang=pl>

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

W Bułgarii informacje na temat możliwości podjęcia zatrudnienia można szukać również poprzez prywatne agencje pośrednictwa pracy. Lista tych podmiotów znajduje się na stronie internetowej Krajowej Agencji Zatrudnienia w Bułgarii: http://www.az.government.bg/eng/index_en.asp.

¹ http://sofia.trade.gov.pl/pl/Przewodnik_Bg/article/detail,584,Formy_prowadzenia_dzialalnosci_gospodarczej.html

Dodatkowe informacje o agencjach pośrednictwa pracy można uzyskać pod nr tel. (+359 2 980 87 19).

2.2.4. Prasa

Ogłoszenia o pracę drukuje lokalna prasa. Prasa krajowa także umieszcza ogłoszenia o dostępnych miejscach pracy, ale dotyczą one głównie wakatów w stolicy i większych miastach.

Bulgarian News Network www.bgnewsnet.com – dziennik, j. angielski
Capital Weekly www.capital.bg/weekly - tygodnik, j. bułgarski (Sofiya-Grad-Sofia)
Dnevnik www.dnevnik.bg – dziennik, j. bułgarski (Sofiya-Grad-Sofia)
ITK PARI www.pari.bg – dziennik, j. bułgarski; j. angielski (Sofiya-Grad-Sofia)
Mont-press www.mont-press.com – tygodnik, j. bułgarski (Montana region)
Novinite.com www.novinite.com - dziennik j. angielski (Sofiya-Grad-Sofia)
Sega www.segabg.com - dziennik j. bułgarski (Sofiya-Grad-Sofia)

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Innym sposobem poszukiwania pracy jest przeglądanie portali internetowych dotyczących pośrednictwa pracy. Na stronie bułgarskiej Krajowej Agencji Zatrudnienia zamieszczone są linki m.in.: www.jobtiger.bg, www.jobs.bg, www.itjobs.bg

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

Ubiegający się o pracę są zobowiązani przygotować curriculum vitae (CV), aby przedstawić je przyszłemu pracodawcy. Jest to pierwszy krok aby znaleźć zatrudnienie. CV przedstawia umiejętności kandydata, kwalifikacje, doświadczenie i zainteresowania. Stosowane są różne wzory CV, w tym również CV EUROPASS polecany przez Komisję Europejską. Wzory CV EUROPASS można znaleźć na portalu EUROPASS – <http://europass.cedefop.europa.eu>.

Poza CV pracodawcy często życzą sobie podanie o pracę i/lub list motywacyjny. List motywacyjny dotyczy czynników motywacyjnych dołączenia do zespołu pracowników danego przedsiębiorstwa przez aplikującego o pracę. Podanie o pracę natomiast ma standardową formę, formularz dostępny jest na stronie internetowej bułgarskiej Krajowej Agencji Zatrudnienia.

Pozostałe dokumenty to świadectwo ukończenia szkoły/ dyplomy, zaświadczenia o szkoleniach, stażu pracy, świadectwo o niekaralności, zaświadczenie lekarskie. Ważne by na rozmowę kwalifikacyjną z pracodawcą zabrać ze sobą CV, dokumenty potwierdzające kwalifikacje oraz rekomendacje od poprzednich pracodawców.

2.3. Warunki pracy

2.3.1. Rodzaje umów o pracę

W Bułgarii umowa o pracę zawierana jest między pracodawcą a pracownikiem, zawarta jest w formie pisemnej. Umowa o pracę definiuje miejsce pracy, stanowisko i charakter pracy; datę

zawarcia umowy i datę wejścia w życie; czas trwania umowy; wymiar płatnego i bezpłatnego urlopu w skali roku; wysokość wynagrodzenia oraz wymiar godzin dnia bądź tygodnia pracy. W ciągu 3 dni od daty podpisania umowy pracodawca jest zobowiązany do pisemnego powiadomienia regionalnego oddziału urzędu skarbowego.

W przypadku, gdy stanowisko pracy wymaga sprawdzenia umiejętności pracownika bądź pracownik chce upewnić się, że praca ta jest dla niej/niego odpowiednia ostateczna umowa o pracę może być poprzedzona kontraktem na okres próbny (do 6 miesięcy). Kontrakt powinien wskazywać dla dobra której ze stron ustanawia się okres próbny. Jeśli brak jest wskazania przyjmuje się, że kontrakt został podpisany na okres próbny dla dobra obu stron. W takim przypadku umowa może być rozwiązana przez obie strony bez wcześniejszego wypowiedzenia. Umowa może wygasnąć bez wypowiedzenia za obustronną zgodą wyrażoną w formie pisemnej. Strona do której kierowana jest propozycja jest zobowiązana do poinformowania drugiej strony o swym stanowisku w ciągu 7 dni od otrzymania oferty.

Jeśli pracownik chce zrezygnować z pracy może zerwać umowę o pracę, dając pracodawcy pisemne wypowiedzenie. Okres wypowiedzenia umowy (przez pracownika bądź pracodawcę) na czas nieokreślony wynosi 30 dni. Pracownik może w pisemnej formie rozwiązać umowę bez wypowiedzenia, jeśli nie jest w stanie wypełniać powierzonych obowiązków ze względów zdrowotnych, jeśli pracodawca spóźnia się z wypłaceniem wynagrodzenia, jeśli pracodawca wprowadza zmiany miejsca, charakteru, wynagrodzenia za pracę, za wyjątkiem sytuacji gdzie pracodawca ma prawo do wprowadzania takich zmian.

2.3.2. Czas pracy

Normalny czas pracy dla pięciodniowego tygodnia pracy wynosi 40 godzin, a dla sześciodniowego tygodnia pracy 46 godzin. W kodeksie pracy sformułowana jest ogólna zasada, że praca w godzinach nadliczbowych jest zabroniona. Za pracę w godzinach nadliczbowych uważa się pracę wykonywaną na polecenie lub za wiedzą pracodawcy poza normalnymi godzinami pracy. Sprawy związane z pracą w godzinach nadliczbowych nadzoruje Inspektorat Pracy. Wyjątki od generalnej zasady zabraniającej pracy w godzinach nadliczbowych są związane z obronnością kraju, zwalczaniem skutków awarii przemysłowych itp.

Przyjmuje się, że praca w godzinach nadliczbowych stanowi wyjątkowy przypadek określony w Kodeksie Pracy. Czas pracy w godzinach nadliczbowych wykonywany przez jednego pracownika w roku kalendarzowym nie może przekraczać:

- 30 godzin/dla pracujących w nocy – 20 godz./w jednym miesiącu kalendarzowym,
- 6 godzin/dla pracujących w nocy – 4 godz./w jednym tygodniu kalendarzowym,
- 3 godziny/dla pracujących w nocy – 2 godz./w 2 kolejnych dniach pracy.

Osoby poniżej 18 roku życia, kobiety ciężarne i matki z dziećmi poniżej 6 roku życia nie mogą podejmować pracy w godzinach nadliczbowych. Za pracę w nadgodzinach przysługuje dodatkowa płaca.



2.3.3. Urlop wypoczynkowy

Pracownicy powinni wykorzystać urlop w roku, na który urlop został przyznany. Jeśli pracodawca wyraża zgodę, pracownik może przesunąć część urlopu na rok następny. W takim przypadku pracodawca musi upewnić się, że urlop zostanie wykorzystany do połowy lub końca czerwca następnego roku.

Pracownik nabywa prawo do płatnego urlopu po przepracowaniu 8 miesięcy. Długość podstawowego urlopu płatnego nie może być mniejsza, niż 20 dni. W trakcie urlopu macierzyńskiego, trwającego 315 dni, w tym obejmującego 45 dni przed urodzeniem

dziecka, pracownicy przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 90% wynagrodzenia, który jest wypłacany przez Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Ponadto, Kodeks pracy przewiduje dodatkowy płatny urlop wychowawczy na wychowanie dziecka do ukończenia przez nie 2 lat. Na urlopie wychowawczym matce przysługuje zasiłek wychowawczy w wysokości płacy minimalnej, wypłacany przez Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Te same prawa obowiązują w przypadku adopcji. Prawo przewiduje również urlop na okres czasowej niezdolności do pracy, w trakcie którego przysługuje świadczenie z funduszy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.²

2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

W Bułgarii obowiązuje minimalna płaca miesięczna bądź godzinowa ustalana corocznie przez rząd. Wynagrodzenie jest zazwyczaj wypłacane miesięcznie. Mężczyźni i kobiety mają prawo do równego wynagrodzenia za tę samą bądź ekwiwalentną pracę. Suma wynagrodzenia składa się z podstawy wynagrodzenia i dodatków przewidzianych w Kodeksie Pracy. Płaca jest liczona na podstawie wymiaru czasu pracy bądź ilości pracy wykonanej. Wynagrodzenie za jednostkę pracy tzw. normę jest negocjowane i uzgadniane przez pracownika i pracodawcę. Jeśli pracownik osiąga gorsze wyniki pracy z powodów od niego niezależnych - ma prawo do pełnego wynagrodzenia; jeśli pracownik jest odpowiedzialny za zaniedbania – ma prawo do tylko do części wynagrodzenia za pracę którą w rzeczywistości wykonano. W przypadku przerwy w pracy nie spowodowanej winą pracownika ma prawo do pełnego wynagrodzenia; jeśli przerwa w pracy jest wynikiem działań pracownika, nie otrzymuje wynagrodzenia za ten czas.

Składki na ubezpieczenie społeczne i podatek dochodowy są potrącane miesięcznie z wynagrodzenia pracownika i przesyłane do Urzędu Skarbowego przez pracodawcę w imieniu pracownika. Przedstawiciele pewnych zawodów płacą składki na ubezpieczenie społeczne i podatek dochodowy bezpośrednio.

² BUŁGARIA. Przewodnik dla przedsiębiorców. UNIDO, Wyd. V, W-wa 2006

Minimalne i średnie wynagrodzenie:

Obecnie gwarantowane minimalne wynagrodzenie miesięczne w Bułgarii wynosi 220 lv³.
Średnie miesięczne wynagrodzenie wynosi 484 lv.⁴

2.4. Podatki

Na system podatkowy składają się:

1. Podatki ogólnokrajowe
2. Podatki miejscowe

Podatki ogólnokrajowe obejmują:

a/ podatki bezpośrednie - od osób fizycznych i od przedsiębiorstw

b/ podatki pośrednie – VAT i akcyzę

Podatki miejscowe obejmują:

- podatki od nieruchomości,
- podatki od spadków,
- podatki od darowizn,
- podatki od środków transportu,
- podatek drogowy.

Stawki podatkowe:

1. PIT liniowy 10%. Podatek od zysku firm CIT wynosi 10%, a w wielu rejonach o wysokim bezrobociu nawet 0%, co przy stosunkowo małej, jak na warunki europejskie średniej płacy na poziomie ca 200 EUR, wpływa na niskie koszty siły roboczej. Niska stawka podatku CIT ma zachęcić kapitał zagraniczny do inwestowania w Bułgarii. Nie ma podatku od odsetek z lokat bankowych,
2. Podatek od dywidend – 7%. Podatek od dochodów kapitałowych: jest zróżnicowany i oscyluje w granicach 15%, w tym za leasing i faktoring.
3. VAT 20%, na usługi turystyczne 7%,
4. Podatek od nieruchomości zależy od podatkowej wyceny nieruchomości /niższa od rynkowej/, np. dla Sofii w wysokości 0,15%.

Bułgaria ma jedne z najniższych podatków w Europie.

³ http://sofia.trade.gov.pl/pl/Przewodnik_Bg/article/detail,653,Podejmowanie_pracy_w_Bulgarii.html

⁴ Bulgarian National Statistical Institute - Average Monthly Wages and Salaries of the Employees under Labour Contract in 2008 - Preliminary Data - Q3 2008

2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

Od 1 stycznia 2008 r. wprowadzono w Bułgarii podatek liniowy w wysokości 10 proc. dochodów osiąganych przez osoby fizyczne. W związku z powyższym zniesiono wszystkie ulgi prorodzinne i odliczenia podatkowe korzystne dla rodzin z dziećmi oraz kwotę wolną od podatku.

Podatek liniowy zastąpił tym samym stawki podatku w wysokości od 10 do 24 proc. obowiązujące w 2007 roku.

Obecnie prawodawstwo bułgarskie nadal przewiduje określony system pomocy dla swoich obywateli, m.in. przez system zasiłków i pomocy społecznej dla kobiet w ciąży, dla kobiet mających na utrzymaniu dzieci, jak również w mniejszym zakresie dla małoletnich dzieci. Jednak wspomniane formy pomocy skierowane są tylko do rodzin, których średni dochód nie przekracza określonej kwoty dochodu w 2008 roku, tj. 300 lewów (około 150 euro) miesięcznie na każdego członka rodziny.

W 2008 roku pomoc przewidziana jest dla wymienionych osób:

- jednorazowy zasiłek dla kobiet w ciąży w wysokości 150 lewów (około 76 euro). Przy czym świadczenie to przysługuje w zależności od wysokości osiągniętego dochodu;
- jednorazowy zasiłek dla rodzica nowo narodzonego dziecka w wysokości 250 lewów (około 128 euro) na pierwsze dziecko, 600 lewów (około 300 euro) na drugie dziecko lub 200 lewów (około 100 euro) na trzecie i każde następne dziecko. Jest to jedyne świadczenie, jakie przysługuje bez względu na wysokość dochodu osiągniętego przez daną rodzinę;
- miesięczny zasiłek dla małoletnich dzieci, które uczęszczają do szkoły. Zasiłek jest wypłacany w wysokości 25 lewów (około 13 euro) na każde dziecko i tylko do 20 roku życia dziecka. Przy czym świadczenie to przysługuje w zależności od wysokości osiągniętego dochodu.

Pomoc dla dzieci finansowana ze środków państwowych nie jest opodatkowana podatkiem dochodowym od osób fizycznych w Bułgarii.

2.4.2. Podatek VAT

VAT - obecnie stawka podatku VAT wynosi 20% - szczegółowe informacje można znaleźć na stronie Ministerstwa Finansów – www.minfin.bg

Obniżona, 7-proc. stawka obejmuje wyszczególnione usługi hotelowe. Stawka 0-proc. dotyczy eksportu oraz specyficznych dostaw towarów. Z VAT wyłączone są: usługi finansowe, edukacyjne, ubezpieczeniowe, zdrowotne, dzierżawa budynków na cele mieszkalne oraz sprzedaż starych budynków.

2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

Inne podatki w Bułgarii to m.in.:

- podatek od nieruchomości (0,15-3 proc. wartości nieruchomości),

- podatek od przeniesienia własności nieruchomości i samochodów (2-4 proc.),
- podatek od spadków i darowizn (0,7-10 proc.).

Więcej informacji na stronie: www.minfin.bg

2.5. Zabezpieczenie społeczne

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania

Państwowe ubezpieczenie społeczne jest obowiązkowe dla wszystkich pracowników zatrudnionych w Bułgarii pracujących zarówno w podmiotach krajowych jak i zagranicznych. Ubezpieczenie obejmuje wszystkie rodzaje ryzyka. Przepisy dotyczące ubezpieczeń społecznych zapewniają następujące rodzaje ubezpieczeń i świadczeń:

- ogólne chorobowe,
- od wypadków przy pracy,
- od inwalidztwa,
- od chorób zawodowych,
- od bezrobocia,
- urlopy macierzyńskie,
- na starość i na wypadek śmierci,
- dodatkowe obowiązkowe emerytalne.

Wszyscy pracownicy obowiązkowo podlegają ubezpieczeniu, bez względu na to, czy są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, czy umowy cywilnej. W przypadku zatrudnienia na podstawie umowy cywilnej pracodawca zobowiązany jest jedynie do ubezpieczenia od inwalidztwa spowodowanego chorobą, na starość i na wypadek śmierci. Jedynym wyjątkiem jest przypadek zatrudnienia na podstawie umowy cywilnej przewidującej wynagrodzenie miesięczne niższe od płacy minimalnej. Wysokość składek ubezpieczeniowych określa Ustawa o budżecie krajowym i ubezpieczeniach społecznych.

Państwowe ubezpieczenie społeczne zapewnia pomoc finansową w przypadkach chwilowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, wypadkiem, ciążą, urodzeniem i wychowywaniem małego dziecka, kwarantanną, opieką nad chorym członkiem rodziny. Ponadto zapewnia wypłatę dodatków do wynagrodzenia w sytuacji zmiany stanowiska pracy związanej z ciążą i chwilowym obniżeniem zdolności do pracy, w przypadku, kiedy wynagrodzenie za pracę na nowym stanowisku jest niższe od poprzedniego, jak również emerytury i renty inwalidzkiej oraz renty dla członków rodziny w przypadku śmierci osoby, która je utrzymywała i jednorazowy zasiłek po urodzeniu dziecka. W przypadku wypadków przy pracy pracodawcy zobowiązani są zwrócić kwoty świadczeń wypłacanych z powszechnego ubezpieczenia społecznego. Pracodawca musi zarejestrować pracownika podlegającego ubezpieczeniu obowiązkowemu w przeciągu 7 dni od momentu zatrudnienia. Oddziały, które nie



są formalnie wydzielone nie dokonują samodzielnie rejestracji, a ich pracownicy rejestrowani są przez firmę macierzystą. W przypadku likwidacji, zmian organizacyjnych, czy fuzji na ubezpieczającym ciąży obowiązek poinformowania o zaistniałej sytuacji władz ubezpieczeniowych.

Przed przystąpieniem pracownika do pracy należy zawiadomić Agencję ds. przychodów /NAP – Nacjonalna Agencja po prihodite link <http://www.nap.bg/>).

Pracodawca zobowiązany jest co miesiąc od wynagrodzenia brutto naliczać i odprowadzać składki na ubezpieczenia emerytalne, zdrowotne i fund. wypadków oraz potrącać pracownikom odpowiednie, ustalone co roku w budżecie państwa składki emerytalne i zdrowotne i wszystkie kwoty odprowadzać do ZUS i wydziału podatkowego.

W trzeciej kategorii pracy w roku 2008 składka na ubezpieczenie emerytalne od wynagrodzeń osób urodzonych po 1960 r. wynosi na koszt pracodawcy: 12,9 % + 3% na dod. fund. emerytalny + 3,60 % składka zdrowotna + od 0,5 – 1,1% (w zależności od rodzaju działalności) na fund. wypadków i chorób + 0,5 % fundusz gwarancyjny.

Pracownik opłaca 8,60 % + 2,00 % skł. emerytalne + 2,40 % składka zdrowotna oraz podatek liniowy od wynagrodzeń w wysokości 10 % po pomniejszeniu kwoty brutto o potrącone składki.

Maksymalna kwota od której odprowadzane są składki ZUS i zdrowotne w roku 2008 wynosi 2000 BGN. Minimalne wynagrodzenie w roku 2008 wynosi 220 BGN.⁵

Przedstawiciele pewnych grup zawodowych są zobowiązani do pełnego ubezpieczenia społecznego na wypadek ryzyka m.in.:

- pracownicy zatrudnieni na więcej niż 5 dni roboczych lub 40 godzin w miesiącu kalendarzowym,
- sędziowie, prokuratorzy, detektywi, egzekutorzy sądowi oraz pracownicy sądu;
- żołnierze służby zawodowej według Ustawy o Obronie i Siłach Zbrojnych Republiki Bułgarii, pracownicy rządu - oficerowie, sierżanci, pracownicy cywilni wg Ustawy o Ministerstwie Spraw Wewnętrznych; pracownicy rządu - oficerowie, sierżanci, pracownicy cywilni wg Ustawy o Służbie Więziennej
- Osoby fizyczne zatrudnione i wynagradzane za pracę jako współpracownicy; (współpracownicy pracujący bez stosunku pracy nie są ubezpieczeni od bezrobocia);
- Osoby fizyczne pracujące na drugą bądź dodatkową umowę o pracę;
- Osoby fizyczne zatrudnione na umowę kierowniczą bądź zarządzający firmami handlowymi.

⁵ http://sofia.trade.gov.pl/pl/Przewodnik_Bg/article/detail,653,Podjmwowanie_pracy_w_Bulgarii.html



Przedstawiciele następujących grup są zobowiązani do ubezpieczenia na wypadek kalectwa z powodu choroby a także starości i śmierci:

- Osoby fizyczne zarejestrowane jako rzemieślnicy i / lub pracujące na własny rachunek;
- Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą jako jednoosobowa firma, właściciele bądź partnerzy spółek handlowych;
- Studenci doktoranci jeśli nie mają ubezpieczenia emerytalnego z innego tytułu;
- Zarejestrowani producenci tytoniu, rolnicy.

Ubezpieczenie społeczne obowiązuje od dnia rozpoczęcia pracy aż do momentu wygaśnięcia umowy o pracę.

Więcej informacji na stronach:

<http://www.nap.bg/ospage?id=535&lang=en>

<http://www.nhif.bg/eng/default.phtml>

2.5.1.1. Emerytura

Prawo do emerytury w Bułgarii jest oparte na tzw. systemie punktowym, który tworzy suma lat i stażu pracy. W przypadku gdy suma lat i stażu pracy nie osiąga wymaganego pułapu punktów, osoby - zarówno mężczyźni jak i kobiety – mają prawo do emerytury w wieku 65 lat.

2.5.1.2. Świadczenia na wypadek choroby

W razie choroby, pracownik może skorzystać ze zwolnienia z powodu choroby – w takim wypadku jest zobowiązany do okazania pracodawcy zaświadczenia lekarskiego. Będąc na zwolnieniu z powodu choroby pracownik otrzymuje dzienny ekwiwalent pieniężny w wysokości 80%; w razie tymczasowej niezdolności do pracy z powodu wypadku w pracy i choroby zawodowej w wysokości 90% średniego dziennego wynagrodzenia brutto.

Zasiłek przyznany z powodu czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, wypadku przy pracy, choroby zawodowej, ciąży – zasiłki płacone są przez Krajowy Instytut Ubezpieczeń Społecznych na rachunek bankowy wskazany przez ubezpieczonego. Tylko przez 1 dzień niezdolności do pracy ubezpieczyciel (pracodawca) płaci pracownikowi średnie dzienne uposażenie brutto dla miesiąca w którym niezdolność zaistniała.

2.5.1.3. Świadczenia z tytułu macierzyństwa

Beneficjenci ubezpieczenia społecznego mają prawo do zasiłku macierzyńskiego pod warunkiem, że ich staż pracy nie jest krótszy niż 6 miesięcy. Dzienna kwota odpowiada 90% średniego dziennego wynagrodzenia lub jest równa podstawie ubezpieczenia. Zasiłek macierzyński wypłacany jest przez 315 dni kalendarzowych, z czego 45 dni przed porodem. Po

wykorzystaniu 315 dni urlopu matka ma prawo do dalszego urlopu aż do ukończenia przez dziecko 2 lat. W tym czasie matka (lub matka adopcyjna) otrzymuje miesięczny zasiłek w kwocie ustalonej w Ustawie o Budżecie Ubezpieczeń Społecznych. To uprawnienie (urlop i zasiłek)może być (za zgodą matki) przekazane ojcu lub jednemu z rodziców pary, które ma umowę o pracę.

Upoważniony otrzymuje pieniężne wynagrodzenie przez 2 lata trwania urlopu na dziecko. Po wykorzystaniu 2 letniego urlopu rodzic mający umowę o pracę może skorzystać z bezpłatnego urlopu do 6 miesięcy na opiekę nad dzieckiem aż do ukończenia przez nie 8 lat. Okres ten wliczany jest do stażu pracy.

2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Ubezpieczony rodzic, który stracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy na stałe lub czasowo ma prawo do emerytury z powodu niepełnosprawności. Prawo to przysługuje osobom z 50% i większym uszczerbkiem na zdrowiu.

2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

Dodatki rodzinne, włączając macierzyńskie i rodzicielskie dodatki, są regulowane w Ustawie o Rodzinnych Zasiłkach na Dziecko.

Następujące osoby są upoważnione do pobierania rodzinnych zasiłków: kobiety ciężarne będące obywatelkami Bułgarii; rodziny bułgarskich obywateli w odniesieniu do dziecka, które wychowują w Bułgarii; rodziny w których jedno z rodziców jest obywatelem Bułgarii w odniesieniu do dzieci, które są obywatelami Bułgarii i są wychowywane w Bułgarii; kobiety ciężarne będące obywatelkami innego kraju, i rodziny obcokrajowców, którzy mają stały pobyt i wychowują swoje dzieci w Bułgarii. Dodatki rodzinne naliczane są na podstawie dochodu na każdego członka rodziny.

2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

Każda osoba w imieniu której pełne składki na ubezpieczenie społeczne są płacone i księgowane przez nie mniej niż 9 z 15 miesięcy przed rozwiązaniem umowy są uprawnione do zasiłku dla bezrobotnych. Aby otrzymać zasiłek, osoba uprawniona musi zarejestrować się jako bezrobotna w lokalnym urzędzie pracy. Osoba taka nie może otrzymywać emerytury, renty bądź emerytury „pomostowej”; nie może także pozostawać w stosunku pracy za który należą się zasiłki z ubezpieczenia społecznego. Kwota zasiłku dla bezrobotnych odpowiada 60% średniemu miesięcznemu dochodowi, od którego odprowadzane i księgowane były składki na ubezpieczenie społeczne przez ostatnie 9 miesięcy kiedy beneficjent podlegał obowiązkowemu opłacaniu ubezpieczenia społecznego, ale nie może być niższa niż minimum i wyższa niż maksimum, ustalana i regulowana corocznie w Ustawie o Budżecie Ubezpieczeń Społecznych.

Zasiłek dla bezrobotnych wypłacany jest każdego miesiąca za miesiąc poprzedni przez cały okres, którego podstawę stanowi staż pracy.

2.5.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.mlsp.government.bg/bg/index.asp> - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

www.nssi.bg - Narodowy Instytut Ubezpieczeń Społecznych

www.nhif.bg - Narodowy Fundusz Ubezpieczeń Zdrowotnych

www.mh.government.bg - Ministerstwo Zdrowia

www.minfin.bg – Ministerstwo Finansów

www.minedu.government.bg - Ministerstwo Edukacji i Nauki

Data przygotowania informacji:

Listopad 2008 r./ Luty 2009- aktualizacja linków internetowych.

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Anna Nowak z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.