

SPIS TREŚCI

2. Praca w Estonii	3
2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Estonii	3
2.1.1. Zasady dostępu obywateli polskich do estońskiego rynku pracy	3
2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Estonii	4
2.1.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	5
2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Estonii	5
2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia	5
2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES	5
2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	6
2.2.4. Prasa	6
2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy	6
2.2.6. Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty – CV, list motywacyjny i inne)	6
2.2.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	6
2.3. Warunki pracy	7
2.3.1. Rodzaje umów o pracę	8
2.3.2. Czas pracy	8
2.3.3. Urlop wypoczynkowy	8
2.3.4. Wynagrodzenie za pracę	9
2.3.5. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	9
2.4. Podatki	9
2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych	9
2.4.2. Podatek VAT	9
2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne	10
2.4.4. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu	11
2.5. Zabezpieczenie społeczne	12
2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania	12
2.5.1.1. Emerytura	12
2.5.1.2. Świadczenia na wypadek choroby	12
2.5.1.3. Świadczenia na wypadek macierzyństwa	13
2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy	13
2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	13
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	17
2.6	Staże w Estonii.....	18

2. Praca w Estonii

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Estonii

2.1.1. Zasady dostępu obywateli polskich do estońskiego rynku pracy

Pozwolenie na pobyt

Od 1 maja 2004 roku kwestie związane z prawem pobytu/pracy są regulowane Ustawą o Obywatelu Unii Europejskiej z dnia 20 listopada 2002 roku, której tekst w wersji angielskiej (Citizen of European Union Act) jest dostępny na stronie internetowej: <http://www.legaltext.ee>.

Pobyt do 90 dni nie wymaga legalizacji. Natomiast po tym okresie pozwolenie jest wydawane w następujących przypadkach:

- zatrudnienia,
- prowadzenia działalności gospodarczej,
- nauki,
- posiadania stałego źródła dochodów,
- zamieszkania z osobą bliską, przebywającą w Estonii na podstawie długoterminowego pozwolenia na pobyt.

Analogiczne prawo mają również członkowie rodzin osoby posiadającej pozwolenie na pobyt (nie dotyczy to członków rodzin – obywateli państw trzecich, którzy muszą mieć zezwolenie albo wizę).

Wnioski o wydanie pozwolenia na pobyt można składać (wyłącznie osobiście) w Estońskim Urzędzie ds. Obywatelstwa i Migracji (Kodakondus – ja Migratsioonniamet), 15179 Tallinn, Endla 13, <http://www.mig.ee>, w wojewódzkich delegaturach tego urzędu lub w przedstawicielstwach dyplomatycznych Estonii za granicą (w Ambasadzie Estonii w Warszawie). Są one rozpatrywane w ciągu 3 miesięcy od momentu złożenia. Wydanie pozwolenia potwierdza się stosownym wpisem w dowodzie tożsamości. Następnie, w ciągu miesiąca od momentu wydania pozwolenia na pobyt, należy zarejestrować miejsce zamieszkania i uzyskać PESEL (Isikukood). Tryb rejestracji określa Ustawa o Rejestrze Narodowym (Population Register Act – <http://www.legaltext.ee>).

Praca

Estonia nie stosuje żadnych ograniczeń w stosunku do obywateli obecnych i nowych Państw Członkowskich Unii Europejskiej (UE) w kwestii osiedlania się lub podjęcia pracy na swoim terytorium.

W celu poszukiwania pracy obywatel UE ma prawo na pobyt w Estonii do 6 miesięcy, ale pod warunkiem, że zarejestruje się w Urzędzie Pracy, w trybie przewidzianym w Ustawie o rynku pracy (Employment Service Act – <http://www.legaltext.ee>).

Pozwolenie na pobyt w celu podjęcia pracy wydaje się obywatelowi UE pod warunkiem, że pracodawca jest zarejestrowany w Estonii. W takim przypadku wnioskodawca powinien do wniosku załączyć: dane pracodawcy, miejsca zatrudnienia i odpowiednią umowę. Natomiast, pozwolenie na pobyt w celu prowadzenia działalności gospodarczej wydawane jest Obywatelowi UE w przypadku jego udziału w spółce prawa handlowego lub też w celu prowadzenia działalności gospodarczej jako osoba fizyczna, o ile tego typu działalność jest zarejestrowana zgodnie z Kodeksem Handlowym.

Pozwolenie jest wydawane na okres 5 lat i może być przedłużone na kolejne 5 lat, o ile w międzyczasie nie uległy zmianie warunki zezwolenia lub też nie wystąpiły okoliczności, które mogłyby być podstawą do odmowy przedłużenia.

Obywatel UE ma obowiązek zarejestrowania się w Urzędzie Pracy w ciągu miesiąca od dnia otrzymania pozwolenia

Oplaty skarbowe

Pozwolenie na pobyt w celu podjęcia pracy – 1500 EEK (ok. 96 EUR)

Pozwolenie na pobyt w celu prowadzenia działalności gospodarczej – 2500 EEK (ok. 160 EUR)

Przedłużenie prawa na pobyt – 390 EEK (ok. 25 EUR)

2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Estonii

Założenie przedstawicielstwa/filii firmy

W celu założenia **przedstawicielstwa** wymagane są następujące dokumenty: wniosek firmy, wyciąg z rejestru handlowego, zezwolenie na powołanie przedstawicielstwa / filii (o ile jest to wymagane przez prawo), postanowienie o powołaniu dyrektorów przedstawicielstwa (zagranicznego i estońskiego), kopię aktu założycielskiego firmy, dane adresowe.

Przedstawicielstwo może podjąć swoją działalność od momentu jego wpisania do Rejestru Handlowego, przy czym nie posiada ono osobowości prawnej. Księgowość przedstawicielstwa powinna być prowadzona niezależnie od firmy, a bilans roczny (poświadczony notarialnie) wymaga zgłoszenia, po zakończeniu roku obrachunkowego, do Rejestru Handlowego.

W celu zarejestrowania **filii** firmy wymagane są następujące dokumenty: nazwa firmy i filii, ich adresy, profil działalności, wyciąg z Rejestru Handlowego, przepisy regulujące działalność firmy w jej własnym kraju, dane dot. wielkości kapitału zakładowego, nazwisko osoby, która będzie zarządzała firmą i inne, przewidziane przez miejscowe przepisy.

Założenie firmy

Kwestie te reguluje Kodeks Handlowy Estonii (Commercial Code – <http://www.legaltext.ee>). Zgodnie z nim działalność gospodarcza może być prowadzona przez:

- osoby fizyczne,
- osoby prawne w formie: spółki cywilnej (TÜ), spółki partnerskiej z o.o. (UÜ) – odpowiednik polskiej spółki komandytowej, spółki z o.o. (OÜ) i spółki akcyjnej (AS).

Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą

Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą może, na własne życzenie, dokonać wpisu do Rejestru Handlowego, o ile jest płatnikiem VAT. Opłata za wpis wynosi 500 EEK.

Spółka cywilna (TÜ)

Przedsiębiorstwo, którego udziałowcami jest minimum dwóch lub więcej partnerów, działające na mocy umowy cywilno-prawnej. Nie ma wymogów odnośnie minimalnego kapitału spółki oraz obowiązku rejestracji umowy w Rejestrze Handlowym. Podział zysku jest z reguły proporcjonalny do wysokości wniesionego kapitału przez poszczególnych udziałowców. Po wycofaniu się z działalności firmy lub też zaprzestania przez nią działalności udziałowiec/udziałowcy spółki ponosi/ponoszą odpowiedzialność finansową za wszystkie zobowiązania firmy, które powstały przed tą datą w ciągu kolejnych 5 lat. Opłata za wpis do Rejestru Handlowego wynosi 500 EEK.

Spółka partnerska z ograniczoną odpowiedzialnością (UÜ)

Może ją utworzyć co najmniej dwóch wspólników, przy czym jeden musi być tzw. komplementariuszem, a drugi – komandytariuszem tj. dwóch kategorii wspólników o częściowo

odmiennych prawach i obowiązkach oraz zróżnicowanej odpowiedzialności za długi spółki (komplementariusz odpowiada wobec wierzycieli bez ograniczeń, a komandytariusz – całym swym majątkiem, jednakże do wysokości sumy komandytowej). Opłata za wpis do Rejestru Handlowego wynosi 500 EEK.

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (OÜ)

Minimalny kapitał założycielski wynosi 40.000 EEK, a nominalna wartość jednego udziału 100 EEK. Udziały spółki mogą być odstępowane (sprzedawane) innej Sp. z o.o., jednakże udziałowiec spółki ma prawo pierwokupu. Jeżeli kapitał założycielski spółki jest wyższy od 400.000 EEK lub tak stanowi Statut, spółka musi posiadać niezależnego audytora. Opłata za wpis do Rejestru Handlowego wynosi 0,2% od nominalnego kapitału założycielskiego (minimum 3000 EEK, maksimum 20.000 EEK).

Spółka akcyjna (AS)

Minimalny kapitał założycielski wynosi 400.000 EEK, a nominalna wartość akcji 10 EEK. Opłata za wpis do Rejestru Handlowego wynosi 0,2% od nominalnego kapitału założycielskiego (minimum 3000 EEK, maksimum 20.000 EEK).

2.1.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.legaltext.ee>

<http://www.estemb.pl> - strona ambasady estońskiej w Warszawie

<http://www.mig.ee> - Zarząd ds. Migracji i Obywatelstwa

2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Estonii

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

Adresy urzędów pracy w Estonii:

Harjumaa Employment Office: Narva mnt 9E/Hobujaama 12, 10117 Tallinn, tel. (372) 665 40 20, fax (372) 665 40 29, e-mail: harju@tta.ee

Hiiumaa Employment Office: Sadama 15, 92412 Kärkla, tel. (372) 463 21 44, fax (372) 463 21 44

Ida-Virumaa Employment Office: Tartu põik 2, 41537 Jõhvi, tel. (372) 337 10 88, fax (372) 337 10 90

Jõgevamaa Employment Office: Suur 14, 48306 Jõgeva, tel. (372) 772 24 50

Järvamaa Employment Office: Pärnu mnt 67, 72715 Paide, tel. (372) 385 11 17, fax (372) 385 17 01

Läänemaa Employment Office: Endla 5, 90504 Haapsalu, tel./fax (372) 473 55 17

Lääne -Virumaa Employment Office: Tallinna 12, 44306 Rakvere, tel. (372) 322 34 53, fax (372) 322 34 53

Põlvamaa Employment Office: Kesk 16, 63308 Põlva, tel. (372) 799 78 03, fax 799 56 62

Pärnumaa Employment Office: Ringi 12, 80010 Pärnu, tel. (372) 444 14 65, fax (372) 444 43 55

Raplamaa Employment Office: Tallinna mnt 14, 79513 Rapla, tel. (372) 485 79 87, fax (372) 485 80 30

Saaremaa Employment Office: Kitsas 3, 93814 Kuressaare, tel. (372) 452 40 60, fax (372) 452 40 61

Tallinn Employment Office: Endla 4, 10142 Tallinn, tel. (372) 626 32 52, fax (372) 626 32 41

Tartumaa Employment Office: Riia mnt 35, 50410 Tartu, tel. (372) 742 71 55,
fax (372) 742 71 58

Valgamaa Employment Office: Vabaduse 26, 68204 Valga, tel. (372) 767 97 80,
fax (372) 767 97 89

Viljandimaa Employment Office: Jakobsoni 11, 71020 Viljandi, tel. (372) 435 46 44,
fax (372) 435 46 48

Võrumaa Employment Office: Liiva 11A, 65609 Võru, tel. (372) 782 37 06, fax (372) 782 18 48

Labour Inspectorate: Gonsiori 29, 10147 Tallinn, tel. (372) 626 94 00, fax (372) 626 9404,
<http://www.ti.ee>, e-mail: ti@ti.ee

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

Osoby, które chcą podjąć pracę w Estonii, mogą skontaktować się z doradcą EURES, który jest w każdym lokalnym urzędzie pracy w Estonii. Wszelkie pytania można kierować na adres: eures@tta.ee lub bezpośrednio do doradców EURES, których dane teleadresowe można znaleźć na stronie www.eures.europa.eu (menu: doradcy EURES).

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

Wykaz niepublicznych agencji pośrednictwa pracy znaleźć można w książce telefonicznej, w gazetach i na stronach internetowych.

2.2.4. Prasa

Główne gazety w Estonii:

Eesti Päevaleht: <http://www.epl.ee>

Postimees: <http://www.postimees.ee>

SL Õhtuleht: <http://www.sloleht.ee>

Äripäev: <http://www.aripaev.ee>

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

Adresy portali internetowych pomocnych w poszukiwaniu pracy:

<http://www.cvkeskus.ee>

<http://www.cv.ee>

<http://www.amet.ee>

<http://www.hyppeaud.ee>

<http://www.job.ee>

<http://www.tta.ee>

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

CV powinno być wydrukowane na białym papierze formatu A4 i należy w nim zawrzeć następujące informacje:

- imię i nazwisko,
- numer identyfikacyjny (Pesel),
- miejsce urodzenia,
- obywatelstwo,
- adres (w następującej kolejności: ulica, dom, numer mieszkania, kod pocztowy, miejscowość, województwo),
- numer telefonu (prywatny i biurowy),
- stan cywilny: wolny lub zamężna/żonaty, itp.,
- wykształcenie (zaczynając od ostatniej szkoły, chronologicznie aż do szkoły ponadpodstawowej, zaznaczając czas nauki, nazwę szkoły, kierunek i uzyskane kwalifikacje),
- wykształcenie dodatkowe (kursy): tylko te związane ze stanowiskiem, o jakie się ubiegamy,
- doświadczenie zawodowe: zaczynając od miejsca ostatniego zatrudnienia (nazwa firmy, branża, zajmowane stanowisko i zakres obowiązków),
- znajomość języków: zaczynając od języka ojczystego, następnie języki obce, w kolejności, która jest zależna od stopnia znajomości języka,
- zainteresowania: zaznaczając zajęcia wykonywane na poziomie profesjonalnym i w czasie wolnym,
- referencje (nie są obowiązkowe ale mogą w znaczący sposób zwiększyć szanse ubiegającego się o pracę),
- wymagania finansowe (jeśli pracodawca tego wymaga w ogłoszeniu).

List motywacyjny

List motywacyjny powinien zawierać odpowiedzi na następujące pytania: Jakie są oczekiwania kandydata wobec danego stanowiska? Jakie są zalety (3–5) kandydata, które mogą zainteresować potencjalnego pracodawcę? Dlaczego osoba chce pracować w danej firmie? Dlaczego pracodawca powinien zatrudnić właśnie daną osobę na dane stanowisko?

Aby wywrzeć dobre wrażenie na pracodawcy warto zebrać informacje na temat firmy, przygotować się do rozmowy, przewidzieć pytania jakie mogą paść ze strony pracodawcy. Czasami aplikujący o pracę może być poproszony o wypełnienie testu z wiedzy ogólnej. Rekrutacji może też towarzyszyć praktyczne sprawdzenie umiejętności wymaganych na danym stanowisku pracy.

W przypadku pozytywnego rozpatrzenia aplikacji o pracę pracodawcy zwykle telefonicznie informują o wyniku. Przy decyzji negatywnej informacji udzielają na piśmie (listownie lub mailem)

2.2.7. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.cvkeskus.ee>

<http://www.cv.ee>

2.3. Warunki pracy

2.3.1. Rodzaje umów o pracę

Zgodnie z prawem Estonii, zawierana umowa o pracę powinna określać: czas pracy, wysokość płacy, informacje na temat urlopu, a także formy pracy oraz zakres obowiązków z nią związanych.

Umowa o pracę sporządzana jest w dwóch egzemplarzach: kopia i oryginał; jedną z nich zatrzymuje pracodawca, a drugą pracownik. Ustna umowa o pracę może być zawarta z pracownikiem na maksymalnie dwa tygodnie. Umowa nabiera ważności z chwilą jej podpisania lub rozpoczęcia pracy.

Umowa może być podpisana na okres próbny. Nie może ona jednak przekraczać czterech miesięcy. Podczas umowy na czas określony, zarówno pracownik, jak i pracodawca mogą rozwiązać umowę o pracę. Pracownik może rozwiązać umowę, jednak musi powiadomić o tym pracodawcę trzy dni wcześniej.

2.3.2. Czas pracy

W Estonii zazwyczaj czas pracy pracownika wynosi osiem godzin dziennie, czyli czterdzieści godzin tygodniowo. Soboty i niedziele są generalnie dniami wolnymi od pracy.

Ograniczenia czasu pracy:

- 4 godziny dziennie, czyli 20 godzin tygodniowo – dla pracowników, którzy mają 13–14 lat i muszą się uczyć,
- 6 godzin dziennie, czyli 30 godzin tygodniowo – dla pracowników, którzy mają 15 lat i nie muszą się uczyć,
- 7 godzin dziennie, czyli 35 godzin tygodniowo – dla pracowników, którzy pracują pod ziemią (górników), bądź też w warunkach szkodliwych dla zdrowia oraz w warunkach specjalnych,
- 7 godzin dziennie, czyli 35 godzin tygodniowo – dla nauczycieli i pracowników naukowych, pracowników przedszkoli, oraz innych osób pracujących w oświacie.

Praca w nadgodzinach wymaga zgody stronami, istnieją jednak pewne ograniczenia w zakresie pracy w nadgodzinach dla: kobiet w ciąży, górników oraz osób, które nie mogą pracować w nadgodzinach z powodu przeciwwskazań lekarza.

Całkowity czas pracy, łącznie z nadgodzinami, nie może być większy niż przeciętnie 48 godzin tygodniowo przez 4 miesiące w trakcie cyklu.

Praca wieczorem i w nocy – wieczorem, czyli pomiędzy godziną 18 a 22 i w nocy, czyli od 22 do 6 rano:

- pracownicy, którzy mają 13–14 lat i chodzą do szkoły, kobiety w ciąży oraz osoby, które mają odpowiednie zaświadczenie do lekarza nie mogą pracować wieczorem;
- osoby, które mają dzieci poniżej 12 roku lub dzieci niepełnosprawne, osoby, które opiekują się osobą niezdolną do samodzielnej pracy, mogą pracować w nocy, jeśli wyrażą na to zgodę.

2.3.3. Urlop wypoczynkowy

Urlop przysługuje w ciągu roku pracy, który zaczyna się od dnia, w którym pracownik rozpoczyna pracę i kończy tego samego dnia następnego roku. Zazwyczaj przysługuje 28 dni kalendarzowych urlopu wypoczynkowego. Istnieją jednak wyjątki: górnicy (35 dni kalendarzowych), osoby pracujące w inspektoratach i urzędach państwowych (35 dni), osoby pracujące w służbach lokalnych i państwowych (35 dni), osoby pracujące w szkolnictwie (56 dni). Górnicy i osoby pracujące w warunkach szkodliwych mogą ubiegać się o dodatkowy urlop.

Pracownicy, którzy pracowali przez ostatnie 6 miesięcy i jest to ich pierwszy rok pracy, mają prawo do urlopu proporcjonalnie do przepracowanych miesięcy. Na mocy porozumienia między stronami, pracownik, który pracuje pierwszy rok, może wykorzystać cały urlop. Pracownikowi przysługuje urlop bezpłatny, przyznawany przez pracodawcę na mocy porozumienia między stronami. Pracodawca płaci pracownikowi za urlop wypoczynkowy i urlop dodatkowy. Pieniądze za urlop muszą być wypłacone przed rozpoczęciem urlopu, najpóźniej dzień przed urlopem.

2.3.4. Wynagrodzenie za pracę

Minimalna stawka godzinowa od 01.01.2008 to 27 EEK. (1,73 EURO) i minimalne miesięczne wynagrodzenie to 4350 (278 EURO). Średnia płaca miesięczna w Estonii w IV kwartale 2007 roku wyniosła 12 207 EEK. W większości przypadków wypłaty są przekazywane na konto i podobnie, jak w Polsce płatne raz na miesiąc.

2.3.5. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.eesti.prv.pl> - polski portal dotyczący Estonii

<http://www.stat.ee> - serwis publikujący przeróżne statystyki na temat Estonii

<http://www.ti.ee> - Inspektorat Pracy, agencja rządu Estonii

<http://www.emta.ee> - Ministerstwo Podatków

2.4. Podatki

2.4.1. Podatek dochodowy od osób fizycznych

W Estonii obowiązuje podatek dochodowy od osób fizycznych (potrąca i odprowadza pracodawca). W 2008 obowiązuje stawka **21%** (stawka podstawowa) i **10%** (stawka ulgowa). Od 1 stycznia 2009 – 20%.

Ulgową stawką podatkową w wysokości 10% objęte są następujące przychody:

- z tytułu dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego, po osiągnięciu przez ubezpieczonego wieku 55 lat lub też w przypadku częściowej lub całkowitej utraty zdolności do pracy;
- z tytułu likwidacji firmy ubezpieczeniowej;
- posiadaczy udziałów w funduszach emerytalnych po osiągnięciu przez nich 55 lat, lub też w przypadku częściowej / całkowitej utraty zdolności do pracy a także likwidacji funduszu emerytalnego;
- spadkobierców osób ubezpieczonych lub posiadających udziały w funduszach emerytalnych.

Zwolnienia podatkowe

Kwota wolna od podatku wynosi w skali roku –27 000 EEK.

Ponadto, zwolnienia obejmują:

- przychody rodziców / opiekunów na każde 2 i następne dziecko do ukończenia 17 roku życia w wysokości 24 000 EEK na każde dziecko rocznie;
- świadczenia alimentacyjne;
- oprocentowanie kredytów na cele mieszkaniowe dla potrzeb własnych, rodziców i dzieci;
- wydatki na szkolenia;
- oprocentowanie kredytu na cele szkoleniowe;
- prezenty i darowizny przekazane przez osoby fizyczne na rzecz instytucji charytatywnych, fundacji i innych organizacji niedochodowych, uczelni publicznych itp. do wysokości 5% dochodów uzyskanych w danym roku podatkowym;
- opłaty członkowskie na rzecz związków zawodowych i organizacji niedochodowych w wysokości do 2% dochodów uzyskanych w danym roku podatkowym;
- wpłaty z tytułu dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego i na rzecz funduszy emerytalnych w wysokości do 15% dochodów uzyskanych w danym roku podatkowym.

Podatek dochodowy od osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą:

Obowiązuje stawka podatkowa w wysokości 21 %. Kwota wolna od podatku stanowi w skali roku 27 000 EEK. Ponadto zwolnienia obejmują:

- wszystkie udokumentowane wydatki związane z prowadzoną działalnością gospodarczą,
- kwotę 45 000 EEK dla producentów rolnych z tytułu sprzedaży, nieprzetworzonej produkcji rolnej,
- udokumentowane wydatki reprezentacyjne w wysokości nie wyższej niż 2% od dochodu z działalności gospodarczej netto w roku podatkowym,
- wydatki związane ze świadczeniami dla pracowników

2.4.2. Podatek od towarów i usług - VAT

1 stycznia 2006 r. weszła w życie ustawa o podatku VAT z dnia 7 grudnia 2005 r., Definiuje ona następujące pojęcia:

- eksport towarów – wywóz towarów Wspólnoty z obszaru celnego Wspólnoty,
- import towarów – przywóz towarów z terytorium państwa trzeciego na terytorium Wspólnoty,
- wewnątrzwspólnotowe nabywanie towarów – nabycie towarów w innym kraju członkowskim wraz z transportem tych towarów do Estonii (działalność handlowa między krajami członkowskimi),

Wewnątrzwspólnotowe dostawy towarów – dostawy towarów z Estonii do innego kraju członkowskiego wraz z transportem (działalność handlowa między krajami członkowskimi).

Podstawowa stawka podatku VAT wynosi 18%. W szczególnych przypadkach mogą być także stosowane stawki 5% i 0%.

Stawką podatkową w wysokości 5% objęte są m. in. następujące grupy towarów i usług: książki, niektóre leki, sprzęt medyczny energia cieplna dla osób fizycznych do użytku osobistego (od 1.07.2005 r. stawka wynosi 18%).

Stawką podatkową 0% objęte są m. in.: eksport towarów i usług, wewnątrzwspólnotowy obrót towarami i usługami, statki międzynarodowej żeglugi morskiej, środki transportu powietrznego na liniach międzynarodowych, międzynarodowe ekspresowe usługi pocztowe, .

Zwrot podatku VAT

Zgodnie z art. 35 Ustawy o podatku od towarów i usług z dnia 10 grudnia 2003 roku, zwrot podatku VAT przysługuje podatnikowi zagranicznemu w przypadku importu lub nabycia usług i towarów w Estonii (nie dotyczy nieruchomości) dla celów prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, pod warunkiem że:

- jest on płatnikiem VAT z tytułu działalności gospodarczej w kraju swojego stałego pobytu,
- nie prowadzi stałej działalności gospodarczej w Estonii,
- kwota podlegającego zwrotowi podatku VAT nie jest niższa w roku kalendarzowym niż 400 EEK lub 3000 EEK, w przypadku kiedy wniosek dotyczy okresu dłuższego niż 3 miesiące lecz krótszego niż rok kalendarzowy.

Tryb zwrotu VAT określa Rozporządzenie nr 68 Ministra Finansów z dnia 7 kwietnia 2004 r. (<http://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=734738>) w języku estońskim, którego załącznikiem jest formularz wniosku o zwrot VAT w j. angielskim.

Wniosek należy przesłać do Urzędu ds. Podatków i Cel (Maksu- ja Tolliameti Põhja Keskusadres, Endla 8, Tallinn 15177, Estonia, pohja@ma.ee, tel. 372 6934100, 6934200, fax 372 6934111, <http://www.emta.ee>)

Do wniosku należy załączyć:

- oryginały faktur/rachunków zawierające dane sprzedawcy towaru/usługi (nazwa, adres, NIP, REGON), dane kupującego (jw.), nazwę towaru/usługi, ilość/rodzaj, wartość towaru/usługi brutto, netto i kwotę VAT oraz wysokość ew. zniżki i dowód zapłaty;
- zaświadczenie z Urzędu Skarbowego właściwego dla miejsca siedziby wnioskodawcy, że jest on płatnikiem VAT z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej (konieczne jest poświadczone tłumaczenie zaświadczenia na j. estoński lub angielski).

Wniosek dotyczy wyłącznie towarów/usług nabytych w poprzednim roku kalendarzowym. Zwrot podatku następuje w ciągu 6 miesięcy od daty wpływu wniosku.

Tekst ustawy w języku angielskim (Value Added Tax Act) jest opublikowany na stronie <http://www.legaltext.ee>.

2.4.3. Inne podatki i opłaty lokalne

Obowiązujące w Estonii podatki to: podatek dochodowy, podatek socjalny, podatek od nieruchomości, VAT, cło i akcyza. Podatki lokalne to: podatek od sprzedaży, podatek od łodzi, podatek od reklamy, opłata drogowa, opłata motorowerowa, podatek od zwierząt, podatek od rozrywki, opłaty parkingowe. Z dniem 1 stycznia 2005 r. zmieniły się zapisy Ustawy o podatku od gier hazardowych. Obowiązujące dotychczas stawki wzrosły średnio o 40 %.

Podatek akcyzowy:

Akcyzą objęte są: paliwa, alkohole, napoje alkoholowe, tytoń i wyroby tytoniowe, opakowania.

Każda odprawa celna, tak w imporcie, jak i eksporcie, niezależnie do wartości towaru, wymaga uiszczenia opłaty w wysokości 100 koron estońskich.

Podatek dochodowy od osób prawnych:

W przypadku zainwestowania wypracowanego zysku osoby prawne w Estonii ustawowo są zwolnione z obowiązku podatkowego. Nie obejmuje to: świadczeń na rzecz pracowników, prezentów i darowizn na rzecz osób fizycznych i prawnych, organizacji i związków zawodowych, dywidend i innych rodzajów świadczeń związanych z podziałem zysków, wydatków nie związanych z prowadzeniem działalności.

2.4.4. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.legaltext.ee>

<http://www.poola.ee>

<http://www.riigiteataja.ee>

<http://www.emta.ee>

2.5. Zabezpieczenie społeczne

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.1.1. Emerytura

W Estonii występują dwa typy świadczeń emerytalnych: emerytura wypłacana w oparciu o wiek emerytalny, niezdolność do pracy oraz rentę wypadkową i minimum emerytalne gwarantowane przez państwo.

Rezydenci i obcokrajowcy przebywający w Estonii na podstawie tymczasowego pozwolenia na pobyt mają prawo do emerytury.

Osoba, która skończyła 63 lata i posiada 15 lat stażu pracy w Estonii, ma prawo ubiegać się o emeryturę. W Estonii osoba może ubiegać się o wcześniejszą emeryturę, jednak nie wcześniej niż 3 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego, jeśli posiada 15 lat stażu pracy. Wcześniejsza emerytura jest niższa o 0,4% od emerytury właściwej do momentu uzyskania przez osobę wieku emerytalnego.

Świadczenie emerytalne przysługuje osobie, która spełnia następujące warunki:

- skończyła 63 lata, lecz nie kwalifikuje się do otrzymywania emerytury właściwej i mieszka w Estonii na stałe bądź ma tymczasowe zameldowanie przez ostatnie pięć lat może otrzymać emeryturę minimalną (gwarantowaną przez państwo) – stanowi ona 100% podstawy emerytalnej w kraju;
- osiągnęła wymagany wiek i pobierała emeryturę na podstawie niezdolności do pracy – stanowi ona 100% podstawy emerytalnej w kraju;
- straciła zdolność do pracy, a uszczerbek na zdrowiu tym spowodowany wynosi nie mniej niż 40%, jednocześnie nie nabyła prawa do emerytury z tytułu niezdolności

do pracy, jest na stałe zameldowana w Estonii bądź posiada podstawę do tymczasowego zameldowania w Estonii przez ostatni rok przed wystąpieniem z wnioskiem o emeryturę – stawka tej emerytury jest proporcjonalna do uszczerbku na zdrowiu;

- członkowi rodziny, których żywiciel zmarł, i miał niewystarczający okres pracy do uzyskania świadczenia, był na stałe zameldowany w Estonii, bądź posiadał podstawy do tymczasowego zamieszkania w Estonii rok przed śmiercią; wysokość świadczeń wypłacanych członkom rodziny, którzy stracili żywiciela jest następująca: 100% podstawy świadczenia w kraju na trzech lub więcej członków rodzin, 70% podstawy świadczenia w kraju na dwóch członków rodziny, 40% podstawy świadczenia na jednego członka rodziny.

2.5.1.2. Świadczenia na wypadek choroby

W razie choroby, pracownik może otrzymać do czterech miesięcy płatnego zwolnienia. Wynagrodzenie brutto w tym okresie stanowi 60 lub 80 procent średniego wynagrodzenia z ostatnich sześciu miesięcy w zależności od tego, czy pracownik jest hospitalizowany. Po upływie czterech miesięcy, komisja medyczna przedłuża okres płatnego zwolnienia lub orzeka o inwalidztwie.

2.5.1.3. Świadczenia na wypadek macierzyństwa

Celem zasiłku macierzyńskiego jest zrekompensowanie utraty zarobków w trakcie sprawowania opieki nad dzieckiem. Prawo do pobierania tego zasiłku posiadają: rodzice, rodzice adopcyjni, rodzice zastępczy oraz prawni opiekunowie dziecka mający stałe lub czasowe prawo pobytu na terytorium Estonii. Zasiłek macierzyński jest wypłacany do czasu osiągnięcia przez dziecko wieku 12 miesięcy. Matka traci prawo do zasiłku, gdy w rażący sposób uchybia obowiązkowi macierzyńskiemu. W wypadku ciąży mnogiej prawo do zasiłku przysługuje tylko jednemu z rodziców. Zasiłek jest wypłacany na koniec każdego miesiąca. Wysokość zasiłku jest obliczana na podstawie wysokości składki na ubezpieczenie społeczne płaconej przez osobę zainteresowaną i stanowi określony procent od jej miesięcznych dochodów.

Aby ubiegać się o zasiłek, osoba zainteresowana musi złożyć wypełniony wniosek wraz z dowodem tożsamości do Wydziału Rentowego (Pension Board), właściwego ze względu na miejsce zamieszkania. Jeśli wnioskodawca przebywa na urlopie macierzyńskim, musi przedstawić również zaświadczenie od pracodawcy zawierające informacje o wymiarze tego urlopu. Zaświadczenie takie może być dostarczone osobiście lub przez pocztę.

W okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego nie przysługuje zasiłek pielęgnacyjny. Wypłata zasiłku pielęgnacyjnego zostaje wznowiona po ustaniu wypłaty zasiłku macierzyńskiego i trwa aż do osiągnięcia przez dziecko wieku 3 lat. Zasiłek macierzyński jest obciążony podatkiem od dochodów.

2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Zasiłek socjalny dla osób niepełnosprawnych jest przyznawany i wypłacany: osobom z lekkim, umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności, mających stałe pozwolenie na pobyt w Estonii oraz mających pozwolenie na pobyt czasowy – jeśli niepełnosprawność powoduje dodatkowe koszty utrzymania.

Istnieją różne rodzaje zapomóg finansowych dla osób niepełnosprawnych: dla dorosłej osoby niepełnosprawnej, dla dziecka niepełnosprawnego, dla opiekuna osoby niepełnosprawnej, dla

niepełnosprawnego rodzica, zapomoga edukacyjna, zapomoga rehabilitacyjna, a także zapomoga na szkolenie i przystosowanie miejsca pracy osoby niepełnosprawnej.

Zasiłek dla dorosłej osoby niepełnosprawnej jest wypłacany miesięcznie od momentu ukończenia 16 roku życia i ma na celu rekompensatę dodatkowych wydatków poniesionych z powodu niepełnosprawności pod warunkiem podjęcia planowej rehabilitacji.

Zasiłek ten jest wypłacany w następującej wysokości:

- 160% wymiaru renty socjalnej dla osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności;
- 105% wymiaru renty socjalnej dla osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności;
- oraz 50% wymiaru renty socjalnej dla osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Zasiłek na dziecko niepełnosprawne jest płacony miesięcznie aż do osiągnięcia wieku 16 lat. Ma na celu rekompensatę dodatkowych wydatków poniesionych z powodu niepełnosprawności i kosztów rehabilitacji.

Zasiłek ten jest wypłacany w następującej wysokości:

- 255% wymiaru renty socjalnej dla dziecka ze znacznym stopniem niepełnosprawności;
- oraz 215% wymiaru renty socjalnej dla dziecka z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Miesięczny zasiłek dla opiekuna osoby niepełnosprawnej przysługuje:

- jednemu z rodziców, macosze lub ojczymowi dziecka z lekkim, umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności, jeśli sprawowanie opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym uniemożliwia podjęcie pracy zawodowej, w wysokości 75% wymiaru renty socjalnej;
- jednemu z rodziców, macosze lub ojczymowi dziecka ze znacznym stopniem niepełnosprawności, jeśli sprawowanie opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym uniemożliwia podjęcie pracy zawodowej, w wysokości 60% wymiaru renty socjalnej;
- jednemu z rodziców, macosze lub ojczymowi dziecka w wieku 16–18 lat ze znacznym stopniem niepełnosprawności, jeśli sprawowanie opieki nad dzieckiem niepełnosprawnym uniemożliwia podjęcie przez rodzica pracy zawodowej, w wysokości 100% wymiaru renty socjalnej;
- opiekunowi lub prawnemu opiekunowi osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, w wieku co najmniej 18 lat, jeśli świadczenie opieki lub dozoru nad osobą niepełnosprawną uniemożliwia opiekunowi podjęcie pracy zawodowej, w wysokości 100% wymiaru renty socjalnej; oraz
- opiekunowi lub prawnemu opiekunowi osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, w wieku, co najmniej 18 lat, jeśli świadczenie opieki lub dozoru nad osobą niepełnosprawną uniemożliwia opiekunowi podjęcie pracy zawodowej, w wysokości 60% wymiaru renty socjalnej.

Zasiłek dla opiekuna osoby niepełnosprawnej nie przysługuje osobom posiadającym orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności.

2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Pracownik, który odniósł fizyczne uszkodzenie ciała, wykonując swoje obowiązki pracownicze, ma prawo wystąpić o odszkodowanie od pracodawcy za spowodowaną szkodę. Fizyczne uszkodzenie ciała mogło być spowodowane wypadkiem przy pracy lub zachorowaniem na chorobę zawodową, wskutek czego pracownik został uznany za trwale niezdolnego do pracy. Osoba taka ma prawo do odszkodowania za szkody na osobie spowodowane z winy pracodawcy.

Odszkodowanie składa się z zapłaty pieniędzy w wysokości dochodu (lub jego części), jaki dana osoba utraciła wskutek utraty lub zmniejszenia jej zdolności do pracy. Oprócz odszkodowania z tytułu utraty dochodu z tytułu szkód na osobie, pracodawca odpowiedzialny za szkodę jest zobowiązany zrekompensować dodatkowe wydatki wywołane u osoby poszkodowanej szkodą na zdrowiu, takie jak koszty urządzeń i pomocy protetycznych, leków na receptę, opłat za usługi medyczne, koszty podróży do placówek terapeutycznych lub ośrodków zdrowia oraz koszty utrzymania osoby poszkodowanej.

Aby ubiegać się o rekompensatę, dana osoba musi skontaktować się z jej lekarzem rodzinnym lub lekarzem-specjalistą dla celów identyfikacji jej szkody na zdrowiu. Jeżeli podejrzewana jest choroba zawodowa, lekarz rodzinny lub lekarz specjalista skieruje osobę do Kliniki Chorób Zawodowych, gdzie ustalona zostanie przyczyna oraz odsetek utraty zdolności do pracy, jak i potrzeba poniesienia dodatkowych wydatków. Jeżeli pracodawca odpowiedzialny za szkodę na zdrowiu wejdzie w stan likwidacji, osoba poszkodowana musi skontaktować się z lokalnym urzędem emerytalnym w celu uzyskania odszkodowania.

2.5.2. Inne świadczenia socjalne – beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

Zasiłki rodzinne w Estonii przysługują osobom mającym prawo do stałego pobytu oraz cudzoziemcom mającym zezwolenie na pobyt czasowy.

W Estonii istnieje 10 rodzajów świadczeń rodzinnych. Dzielią się one na: jednorazowe, miesięczne, kwartalne i roczne. Wypłacone są z budżetu państwa.

Świadczenia miesięczne

Zasiłek na dziecko – płacony jest od urodzenia, aż do osiągnięcia 16 roku życia. Zasiłek ten przysługuje też dzieciom do 19 roku życia, jeśli pobierają naukę w systemie dziennym w szkole podstawowej, średniej ogólnokształcącej lub zawodowej lub też ze wskazań medycznych uczęszczają do szkoły innego typu. Zasiłek na dziecko jest wypłacany miesięcznie, w wysokości 300 koron na pierwsze dwoje dzieci w rodzinie i 900 koron na trzecie i kolejne dziecko.

Zasiłek wychowawczy przysługuje jednemu z rodziców wychowujących dziecko w wieku do lat 3 lub w połowie jego wymiaru na każde dziecko do lat 3, osobie przebywającej na urlopie wychowawczym. W rodzinach z jednym dzieckiem do lat 3 i innym dzieckiem w wieku 3–8 lat, jednemu z rodziców przysługuje miesięcznie na jedno dziecko $\frac{1}{4}$ wymiaru zasiłku. W rodzinach z trojgiem lub więcej dzieci w wieku przynajmniej 3 lat zasiłek wychowawczy w wysokości $\frac{1}{4}$ wymiaru tego świadczenia przysługuje jednemu z rodziców na każde dziecko w wieku 3–8 lat. Jednemu z rodziców lub opiekunów dziecka pobierających zasiłek wychowawczy przysługuje dodatkowe świadczenie w wysokości 150 koron miesięcznie, na każde dziecko poniżej 1 roku życia.

Zasilek dla rodzica samotnie wychowującego dziecko przysługuje, gdy odpowiedni wpis do ewidencji stwierdza, że ojciec dziecka jest nieznanym lub też gdy jedno z rodziców nie podjęło obowiązków rodzicielskich.

Zasilek dla dziecka poborowego przysługuje na dziecko osoby, która otrzymała powołanie do służby w siłach zbrojnych. Wypłacany w pięciu ratach, każda w wysokości podstawowego zasiłku na dziecko.

Zasilek pielęgnacyjny przysługuje na dziecko pozbawione opieki rodzicielskiej. Wypłacany jest osobie ustanowionej prawnym opiekunem dziecka w sześciokrotnej wysokości zasiłku pielęgnacyjnego.

Świadczenia jednorazowe

Zasilek adopcyjny – przysługuje rodzicom adopcyjnym, którzy nie są krewnymi dziecka adoptowanego, o ile tej rodzinie nie został wypłacony wcześniej zasiłek z tytułu narodzin dziecka.

Zasilek z tytułu narodzin dziecka – płacony jest w wysokości dwudziestopięciokrotnego wymiaru podstawowego zasiłku na dziecko na pierwsze dziecko, a w wypadku ciąży mnogiej, w wysokości dwudziestokrotnego wymiaru zasiłku na dziecko na każde następne dziecko.

Zasilek z tytułu rozpoczęcia samodzielnego życia – przysługuje osobom pozbawionym opieki rodzicielskiej, które wychowywały się w domu dziecka lub w innej placówce opieki społecznej przez przynajmniej trzy lata przed rozpoczęciem samodzielnego życia, jeśli nową egzystencję rozpoczynają poza miejscem dotychczasowego pobytu. Jeśli pobyt osoby zainteresowanej w placówce opieki społecznej, przed okresem usamodzielnienia, był krótszy niż trzy lata, zasiłek jest pomniejszony o 2,5% za każdy miesiąc poniżej trzech lat.

Świadczenie kwartalne

Kwartalny zasiłek przysługuje rodzinom wychowującym czworo lub więcej dzieci oraz rodzinom wychowującym trojaczki. Zasiłek ten jest wypłacany jednemu z rodziców lub opiekunów dzieci, w ostatnim miesiącu każdego kwartału na każde dziecko otrzymujące zasiłek w podstawowym wymiarze. Wysokość świadczenia jest wielokrotnością liczby dzieci, którym ono przysługuje oraz podstawowego wymiaru zasiłku na dziecko. Na trojaczki przysługuje czterokrotność podstawowego wymiaru zasiłku na dziecko.

W celu ubiegania się o wymienione wyżej świadczenia należy przedstawić we właściwym biurze rentowym następujące dokumenty:

- wypełniony formularz wniosku;
- paszport wnioskodawcy (jeśli wnioskodawca jest obcokrajowcem musi przedstawić także pozwolenie na pobyt);
- zaświadczenie z urzędu stanu cywilnego o urodzeniu dziecka (w przypadku występowania o zasiłek z tytułu urodzenia dziecka);
- akt urodzenia dziecka;
- legitymację uczniowską lub zaświadczenie ze szkoły (dotyczy uczniów w wieku 16–19 lat);
- orzeczenie o adopcji (dotyczy wniosku o zasiłek adopcyjny);
- zaświadczenie, że jest się osobą samotnie wychowującą dziecko (dotyczy wniosku o zasiłek dla rodzica samotnie wychowującego dziecko);

- zaświadczenie dokumentujące fakt nie podjęcia przez jednego z rodziców obowiązków rodzicielskich (dotyczy wniosku o zasiłek dla rodzica samotnie wychowującego dziecko);
- zaświadczenie z jednostki wojskowej o odbywaniu służby (dotyczy wniosku o zasiłek na dzieci poborowych);
- kopię aktu adopcyjnego lub dokumentu ustanawiającego osobę zainteresowaną prawnym opiekunem (dotyczy wniosku o zasiłek adopcyjny);
- zaświadczenie z właściwej placówki opieki społecznej oraz o nowym zameldowaniu (dotyczy zasiłku z tytułu rozpoczęcia samodzielnego życia).

2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

Transfer zasiłku dla bezrobotnych z Polski do Estonii

Osoby otrzymujące zasiłek dla bezrobotnych we własnym kraju, które pobierały ten zasiłek przez okres co najmniej czterech tygodni, mogą w dalszym ciągu otrzymywać go przez okres do trzech miesięcy, poszukując pracy w Estonii.

Powinieneś poinformować właściwą administrację w swoim kraju o zamiarze poszukiwania pracy w innym kraju, a także o dacie swojego wyjazdu.

Twoja administracja ds. zasiłków dla bezrobotnych ustali, czy spełnione są warunki i wyda Ci przed wyjazdem formularz do doręczenia lokalnemu urzędowi pracy w Estonii niezwłocznie po przyjeździe, nie później niż w ciągu 7 dni od przyjazdu. Formularz ten (E303) zabezpiecza wypłatę Twojego zasiłku dla bezrobotnych w Estonii.

Zasady nabywania prawa do zasiłku dla bezrobotnych w Estonii

Osoby, które zarejestrowały się w lokalnym urzędzie pracy i przepracowały przynajmniej 180 dni w ciągu ostatnich 12 miesięcy, mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych.

Bezrobotny ma prawo do zasiłku nawet, gdy wcześniej nie pracował, ale przez ostatnie 180 dni prowadził działalność gospodarczą w Estonii, studiował dziennie, pełnił służbę wojskową, był aresztowany lub odbywał wyrok w więzieniu, rodzic, który wychowywał dziecko ze średnim, poważnym lub dziedzicznym stopniem upośledzenia poniżej 18 roku życia, dziecko poniżej 8 roku życia; przebywał w szpitalu, opiekował się chorą osobą lub niepełnosprawną na podstawie umowy zgodnej z Ustawą o Opiece Socjalnej; nie pracował z powodu tymczasowej niezdolności do pracy.

Wysokość zasiłku dla bezrobotnych uzależniona jest od kwoty miesięcznych zarobków. Bezrobotny otrzymuje 50% swojej pensji przez pierwsze 100 dni od daty rejestracji, a następnie 40% pensji przez kolejne 101 dni kalendarzowych.

Podatek socjalny pozwala osobie bezrobotnej korzystać z opieki medycznej.

Aby uzyskać zasiłek dla bezrobotnych, należy złożyć w urzędzie pracy następujące dokumenty: formularz (dostępny w urzędzie pracy) i dokument świadczący o przepracowaniu przynajmniej 180 dni lub wykonywaniu innych zajęć traktowanych jak praca.

Ubezpieczenie bezrobotnych

Aby bezrobotny mógł podlegać ubezpieczeniu, musi być zarejestrowany jako bezrobotny w urzędzie pracy, aktywnie poszukiwać pracy i być gotowym do podjęcia pracy w każdej chwili.

Bezrobotny nie ma prawa do ubezpieczenia w przypadku gdy przerwał swoją poprzednią pracę: za porozumieniem stron, z powodu niedopełnienia obowiązków, utraty zaufania, korupcji lub na własne życzenie.

Ci bezrobotni, którym nie przysługuje prawo do ubezpieczeniu, zachowują jednak prawo do przysługującego im zasiłku.

Informacje na temat świadczeń zdrowotnych można uzyskać w następujących instytucjach:

Estoński Fundusz Ubezpieczenia Zdrowotnego

Departament Stosunków Międzynarodowych

Lembitu 10, Tallinn

tel. + 372 6 208 430

Informacje udostępniają również oddziały terenowe:

Oddział w Harju

Lastekodu 48, Tallinn

tel. + 372 6 033 600; + 372 6 033 601

Oddział w Tartu

Pollu 1a, Tartu

tel. + 372 7 447 430

Oddział w Viru

Nooruse 5, Johvi

tel. + 372 33 54 470

Oddział w Parnu

Lai 14, Parnu

tel. + 372 44 77 666

2.5.3. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.tootukassa.ee> – Estoński Fundusz Bezrobocia: Lõkke 4, 10122 Tallinn, telephone: +372 667 9700, fax: +372 667 9701, E-mail: info@tootukassa.ee

<http://www.tta.ee> Serwis Rynku Pracy: Luha 16, 10129 Tallinn, telephone: +372 625 7700, fax: +372 625 7702, E-mail: tta@tta.ee

<http://www.sm.ee> – Ministerstwo Spraw Społecznych

2.6. Staże w Estonii

Staże w Estonii nie są praktykowaną formą. Natomiast wszyscy bezrobotni mogą korzystać z następujących form wspierających ich zatrudnienie i przygotowanie do podjęcia pracy:

- Praktyki zawodowe, trwające do 4 miesięcy (ich długość uzależniona jest od rodzaju i stopnia skomplikowania danej pracy). Jeżeli wystąpi taka konieczność osoba odbywająca praktykę może mieć pokryte koszty podróży i zakwaterowania, Wynagrodzenie jest wypłacane w miejscu pracy.
- Prace publiczne – okresowe zatrudnienie nie przekraczające 15 godzin miesięcznie. Może je odbywać osoba bezrobotna po wyrażeniu przez siebie zgody.



- Szkolenia przygotowujące do podjęcia zatrudnienia – trwają maksymalnie do 3 miesięcy. Mają na celu przywrócenie na rynek pracy (nabycie ponowne umiejętności pracy) lub przygotowanie do podjęcia zatrudnienia po raz pierwszy.

<http://www.tta.ee> – Estońskie Ministerstwo Rynku Pracy

Data przygotowania informacji:

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

Osoba przygotowująca informacje:

Doradca EURES Anna Dolistowska z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie.