

SZWECJA

SPIS TREŚCI

1. Informacje ogólne o Szwecji.....	2
1.1. Informacje geograficzne.....	2
1.2. Cechy charakterystyczne Szwecji	2
1.3. Powszechne święta narodowe i dni wolne od pracy	2
1.4. Telefony alarmowe i informacyjne	3
1.5. Adresy polskich placówek dyplomatycznych	3
1.6 Organizacje i instytucje polonijne.....	4
1.7. Adres informacyjnej strony internetowej o Szwecji w języku angielskim	5
1.8. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu ...	5
2. Praca w Szwecji	5
2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Szwecji	5
2.1.1. Zasady dostępu obywateli polskich do szwedzkiego rynku pracy.....	5
2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Szwecji	7
2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Szwecji.....	14
2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia.....	14
2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES.....	15
2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy	15
2.2.4. Prasa	16
2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy.....	16
2.2.6. Ubieganie się o pracę (wymagane dokumenty - CV, list motywacyjny i inne).....	17
2.3. Organizacja rynku pracy i obowiązujące regulacje prawne.....	17
2.4. Podatki.....	22
2.4.1. Podatek dochodowy od osób prawnych	28
2.4.2. Podatek od towarów i usług - VAT.....	29
2.4.3. Inne podatki.....	30
2.5. Zabezpieczenie społeczne	32
2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych - beneficjenci i warunki uzyskania	32
2.5.1.1. Emerytura	33
2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby	38
2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy	40
2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.....	41
2.5.2. Inne świadczenia socjalne - beneficjenci i warunki uzyskania	42
2.5.2.1. Świadczenia rodzinne.....	42
2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia	46
2.5.2.3. Świadczenia minimalne z pomocy społecznej.....	49
2.5.2.4. Opieka długoterminowa.	50
3. Warunki życia	51
3.1. Zakwaterowanie	51
3.2. Prawo jazdy	52
3.3. System edukacji.....	52
3.4. Uznawalność dyplomów i kwalifikacji dla celów zawodowych	54
3.5. Kursy języka narodowego	54
3.6. System opieki zdrowotnej	54

3.6.1. Ogólne zasady dostępu do usług medycznych.....	54
3.6.2. Ubezpieczenie zdrowotne	55
3.6.3. Dokumenty niezbędne do uzyskania świadczeń medycznych w Szwecji	56

1. Informacje ogólne o Szwecji

1.1. Informacje geograficzne

Szwecja leży w Europie Północnej na Półwyspie Skandynawskim. Na północnym wschodzie graniczy z Finlandią, a na północnym zachodzie i zachodzie z Norwegią.

Powierzchnia Szwecji wynosi 450 tys. km², z czego 53% zajmują lasy, a grunty rolne jedynie około 8%. Na stosunkowo równinnych terenach znajduje się blisko 100 tysięcy jezior. Na północnym zachodzie ciągną się Góry Skandynawskie, których najwyższy szczyt Kebnekaise ma 2111 m wysokości. W Szwecji panuje klimat umiarkowany, na północy chłodny, podbiegunowy, na południu ciepły.

1.2. Cechy charakterystyczne Szwecji

Ustrój polityczny: monarchia konstytucyjna, demokracja parlamentarna

Parlament: jednoizbowy [parlament Riksdag](#) wybierany w głosowaniu powszechnym na 4-letnią [kadencję](#) (349 członków) Stolica: Sztokholm (ponad 800 tys. mieszkańców)

Większe miasta: Göteborg, Malmö, Uppsala, **Västerås**, **Örebro**

Liczba ludności: 10 207 086 (wrzesień 2018)

Język urzędowy: szwedzki

Religia: ok. 70% mieszkańców to członkowie Kościoła Szwedzkiego (luterńskiego)

1.3. Powszechne święta narodowe i dni wolne od pracy

Nowy Rok (1 stycznia)

Święto Trzech Króli (6 stycznia)

Wielki Piątek (święto ruchome)

Niedziela Wielkanocna (święto ruchome)

Poniedziałek Wielkanocny (święto ruchome)

Noc Walpurgii (30 kwietnia)

Święto Pracy (1 maja)

Wniebowstąpienie (święto ruchome)

Pierwszy Dzień Zielonych Świąt (święto ruchome)

Drugi Dzień Zielonych Świąt (święto ruchome)

Święto Narodowe Szwecji (6 czerwca)

Wigilia Nocy Świętojańskiej (21 czerwca)

Noc Świętojańska (22 czerwca)

Wszystkich Świętych (2 listopada)

Dzień św. Łucji (13 grudnia)

Boże Narodzenie (25 grudnia)

Drugi Dzień Bożego Narodzenia (26 grudnia)

1.4. Telefony alarmowe i informacyjne

Telefon w razie nagłych wypadków (policja, straż pożarna, pogotowie) ma numer **112** i jest bezpłatny.

Dzwoniąc do Szwecji, należy najpierw wykręcić numer kierunkowy kraju - 0046, następnie numer kierunkowy miasta (bez zera), a potem numer abonenta.

1.5. Adresy polskich placówek dyplomatycznych

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Sztokholmie

Adres: Karlavägen 35, 114 31 Stockholm

Telefon: 0046 (0)8-50 57 50 00

Fax: 0046 (0)8-50 57 50 86

E-mail: sztokholm.amb.info@msz.gov.pl

Ambasada czynna jest od poniedziałku do piątku w godzinach - od 08.15 do 16.15.

WEB: <http://sztokholm.msz.gov.pl/pl/>

Wydział Konsularny Ambasady Polskiej w Sztokholmie

Adres: Prästgårdsgatan 5, 172 32 Sundbyberg

sekretariat: +46 8 50 57 50 60

sprawy paszportowe: +46 8 50 57 50 66

sprawy obywatelskie: +46 8 50 57 50 65

sprawy prawne i opieka konsularna: +46 8 50 57 50 63

E-mail: sztokholm.amb.wk@msz.gov.pl

WEB: http://www.sztokholm.msz.gov.pl/pl/informacje_konsularne/

Dni i godziny przyjęć:

poniedziałek, środa, piątek: godz. 9.00 – 13.30,

wtorek: godz. 12.00 – 17.00

Informacja telefoniczna:

poniedziałek, środa, piątek: godz. 14.30 – 15.30, wtorek: godz. 10.30 – 11.30

Tel. alarmowy do konsula dyżurnego funkcjonujący wyłącznie po godzinach pracy urzędu i w dni wolne od pracy w sprawach wymagających natychmiastowej interwencji konsularnej:

0046-(0)709-220-892

Alarmowy adres mailowy czynny poza normalnymi godzinami urzędowania:

sztokholm.wk.dyzurny@msz.gov.pl

W celu podniesienia jakości obsługi interesantów z dniem 1 sierpnia 2013 r. wprowadzony został obowiązek umawiania wizyt w urzędzie w sprawach paszportowych, obywatelskich, prawnych oraz wizowych poprzez internetowy adres e-Konsulat :

<http://www.e-konsulat.gov.pl/>

UWAGA: Z dniem 1 listopada 2015 r. weszła w życie ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. Prawo Konsularne <http://dziennikustaw.gov.pl/du/2015/1274>, która wprowadza między innymi tryb postępowania przed konsulem.

Istotną zmianą jest, iż wnioski o wszczęcie postępowania, zgodnie z art. 74 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. Prawo Konsularne (Dz.U. z 2015 r. poz. 1274), składa się ustnie lub pisemnie.



*Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
Departament Rynku Pracy*

Oznacza to, że wnioski składa się osobiście w urzędzie lub pocztą. We wniosku zamieszcza się (art. 75 ustawy): żądanie, imię i nazwisko strony, jej podpis oraz adres zamieszkania. Jeżeli wniosek nie czyni zadość powyższym wymaganiom, pozostawia się go bez rozpoznania.

KONSULAT HONOROWY RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ W HALMSTAD

Adres Konsulatu: Brogatan 42

Adres pocztowy: Box 7111

300 07 Halmstad

Tel. +46 (0) 35 21 09 55 (telefon w godzinach urzędowania)

Fax: +46 (0) 35 15 84 15

Dni i godziny urzędowania: poniedziałki, środy, piątki 10.00 - 12.00

E-mail: polska@konsulatet.se

WEB: <http://www.konsulatet.se/>

Bo Chronier, *Honorowy Konsul Generalny*

1.6 Organizacje i instytucje polonijne

Na terenie Królestwa Szwecji istnieje wiele organizacji polonijnych. Do największych należą konfederacyjne:

Kongres Polaków w Szwecji

adres do korespondencji: Box 5025, SE 102 41 Stockholm

adres siedziby: Ośrodek Polskich Organizacji Niepodległościowych Östermalmsgatan 75, Stockholm

telefon: +46-8-66 11 00 6, +46-8-66 16 35 9

telefax: +46-21-481 07 34

E-mail: office@polskakongressen.se

Internet: www.polskakongressen.se

<http://facebook.com/kongres.polakow.szwecja>

Zrzeszenie Organizacji Polonijnych w Szwecji

Polska Riksförbundet i Sverige, c/o Teresa Sygnarek

Mölledalsgatan 190, 212 40 Malmö

Tel.: 0704 93 59 15, ts@dcgplus.com

www.polonia-zop.eu

Związek Polaków w Sztokholmie

Adres: Box 5025, 102 41 Stockholm Östermalmsgatan 75, Stockholm, M.Stadion

Telefon: +46-(0)8-38 13 42

E-mail: iga.boral@gmail.com

<http://www.poloniainfo.se/organizacja/139/zwiazek-polakow-w-sztokholmie>

Jeśli czujesz się zagubiony, potrzebujesz informacji, wsparcia, masz kłopoty? - zgłoś się do nas – Związku Polaków w Sztokholmie przy Östermalmsgatan 75, bv., T-Stadion.

Telefon: 076-217 86 68 w godzinach 12.00 do 20.00

Pomagamy w wypełnianiu wszelkich dokumentów, pisaniu podań, prowadzeniu rozmów w Twoim imieniu z pracodawcami czy instytucjami szwedzkimi, czasami uda nam się pomóc znaleźć pracę czy mieszkanie, a czasami jesteśmy tłumaczami na policji czy w szpitalu. Współpracujemy na bieżąco ze związkami zawodowymi budowlańców i sprzątaczek. Prowadzimy kursy nauki języka szwedzkiego dla początkujących i zaawansowanych. Organizujemy wycieczki oraz pikniki w okresie letnim. Prowadzimy grupę sportową piłki nożnej „Polonia Gol” - tzw. ”Polonusy”. W lokalu znajduje się biblioteka zawierająca powyżej 10.000 polskich książek, na pewno znajdziesz coś dla siebie.

Pełna lista organizacji znajduje się na www.poloniainfo.se

1.7. Adres informacyjnej strony internetowej o Szwecji w języku angielskim

<http://www.sweden.se>

<http://www.swedenabroad.com>

<http://www.government.se/>

<http://www.visitsweden.com>

1.8. Adresy stron internetowych zawierających więcej informacji z powyższego zakresu

<http://www.szwecja.net>

2. Praca w Szwecji

2.1. Podejmowanie pracy przez obywateli Polski w Szwecji

2.1.1. Zasady dostępu obywateli polskich do szwedzkiego rynku pracy

Warunki wjazdu i pobytu

Przekraczanie granicy odbywa się na podstawie ważnego paszportu lub dowodu osobistego.

Zgodnie z przepisami o swobodnym przepływie osób w obrębie Unii Europejskiej, obywatele państw UE mają prawo do pobytu na terenie Szwecji bez konieczności załatwiania formalności związanych z rejestracją pobytu w Urzędzie ds. Migracji (Migrationsverket). Taki wymóg dla pobytu przekraczającego 3 miesiące został zniesiony w maju 2014 r. W praktyce zaostreniu uległy natomiast kryteria przyznawania szwedzkiego numeru osobowego w Skatteverket (Personnummer – odpowiednika polskiego numeru PESEL), który konieczny jest do rozpoczęcia legalnej pracy, założenia rachunku bankowego czy wynajęcia mieszkania.

Uzyskanie Personnummer wiąże się ze spełnieniem szeregu warunków, takich jak m.in.:

1. Posiadanie zatrudnienia lub prowadzenie samodzielnej działalności gospodarczej, albo
2. Posiadanie (dla siebie i członków swojej rodziny) wystarczających środków na utrzymanie i pełne ubezpieczenie zdrowotne, umożliwiające pobyt na terenie Szwecji bez konieczności korzystania ze szwedzkich świadczeń socjalnych, albo

3. Sytuacja, kiedy głównym celem pobytu w Szwecji jest zdobywanie wykształcenia, łącznie z nauką zawodu w szkole publicznej lub prawnie uznanej szkole prywatnej, albo kształcenie się na uczelni/w zakładzie naukowym, przy równoczesnym spełnieniu przesłanek wymienionych w punkcie 2.

W odniesieniu do sytuacji pobytowej członków najbliższej rodziny należy mieć na uwadze, iż najbliższymi członkami rodziny są - niezależnie od ich obywatelstwa – małżonkowie, konkubenci, dzieci pochodzące z małżeństwa i dzieci pozamałżeńskie (także pasierbowie, pasierbice i dzieci adoptowane), do chwili ukończenia przez nie 21 roku życia, lub powyżej tej granicy, jeżeli pozostają jeszcze na utrzymaniu rodziców, jak również rodzice i teściowie, pod warunkiem zapewnienia im środków na utrzymanie.

W przypadku spełnienia powyższych warunków można złożyć wniosek do Urzędu Skarbowego w sprawie nadania szwedzkiego numeru osobowego - Personnummer, którego nadanie jest podstawowym warunkiem stabilnego funkcjonowania w Szwecji.

W Szwecji nie ma obowiązku meldunkowego, jednakże posiadanie miejsca zamieszkania (adresu) jest jednym ze sposobów sprawdzenia wiarygodności osoby oraz praktycznym warunkiem do rejestracji w Urzędzie Migracyjnym i Skarbowym.

Obywatele krajów UE nabywają po 5-ciu latach nieprzerwanego i legalnego pobytu na terenie Szwecji, niezależnie od dalszego występowania wymaganych przesłanek, prawo do pobytu stałego.

Jak i gdzie wyrobić Id-kort

Po otrzymaniu szwedzkiego numeru identyfikacyjnego Personnummer, należy wystąpić o przyznanie karty identyfikacyjnej Id-kort. Wyrabia się ją w wyznaczonych oddziałach Skatteverket. Posiadanie ważnego ID-kort okazuje się niezbędne w życiu codziennym. Pamiętajmy, że karta identyfikacyjna potwierdza przyznany wcześniej Personnummer oraz tożsamość jej właściciela, a ta bywa weryfikowana m.in. w urzędach, bankach, sklepach, itp. Żeby wyrobić kartę identyfikacyjną należy:

- zgłosić się do oddziału Skatteverket, który zajmuje się wyrabianiem tych kart;
- okazać kopię rachunku dokonanej opłaty za Id-kort;
- posiadać ważny biometryczny paszport, potwierdzający tożsamość (wydany po 1 września 2006 roku);
- posiadać przyznany wcześniej Personnummer;
- mieć ukończone 13 lat;
- posiadać pozwolenie prawomocnych opiekunów (rodziców), dla osób poniżej 18 roku życia.

Do wyrobienia Id-kort nie potrzebujesz fotografii, gdyż jest ona robiona na miejscu.

Po okresie około 2 tygodni od złożenia wniosku, Skatteverket (odpowiednik polskiego Urzędu Skarbowego) wysyła list z informacją, że ID kort jest gotowe. Należy zachować ten list, gdyż przy odbiorze legitymacji konieczne jest okazanie tego dokumentu. Legitymację należy odebrać nie później niż 2 miesiące, po otrzymaniu informacji od Skatteverket.

E-legitymacja

Wraz z kartą identyfikacyjną, Skatteverket (odpowiednik polskiego Urzędu Skarbowego) przyznaje tzw. legitymację elektroniczną: e-legitimation. Jest ona bardzo przydatna m.in. przy składaniu rocznej deklaracji podatkowej lub w przypadku rejestracji firmy poprzez platformę www.verksamt.se. Składa się ona z 2 kodów: kodu odzwierciedlającego Twoją tożsamość i kodu odzwierciedlającego Twój elektroniczny podpis. Pamiętaj, że do poprawnego działania e-legitymacji niezbędne jest zakupienie czytnika karty identyfikacyjnej oraz pobranie i zainstalowanie specjalnego oprogramowania Net iD. Oprogramowanie można pobrać ze strony: www.telia.se

Zarówno legitymacja w postaci karty, jak i legitymacja elektroniczna ważne są 5 lat.

Więcej informacji: <https://www.verksamt.se/en/web/international/about-verksamt.se/e-legitimation>

Rejestracja w Försäkringskassan

Osiedlając się w Szwecji, obowiązkowo należy zarejestrować się w Försäkringskassan (odpowiednik polskiego ZUS-u). Pamiętajmy, że rejestracja nie należy do obowiązków pracodawcy! Nie można też przyjąć, że po otrzymaniu numeru personalnego w Skatteverket (odpowiednik polskiego Urzędu Skarbowego) automatycznie jest się zarejestrowanym w Försäkringskassa.

Do rejestracji wymagane jest:

- posiadanie numeru personalnego;
- wypełnienie blankietu „Uppgifter för registrering” (można go pobrać ze strony internetowej www.forsakringskassan.se) i wysłanie go na adres: Försäkringskassans inläsningscentral, 839 88 Östersund.

Wraz z wypełnionym formularzem należy dołączyć następujące załączniki:

- kopię dokumentu stwierdzającego rejestrację w Migrationsverket;
- kopię umowy o pracę lub kopię zaświadczenia potwierdzającego, że podejmuje się studia w Szwecji.

Dobrze jest wysłać w/w dokumenty listem poleconym i zachować paragon. W przypadku zbyt długiego oczekiwania na potwierdzenie rejestracji, warto mieć zabezpieczenie, że takie dokumenty zostały rzeczywiście wysłane. Okres oczekiwania na rejestrację w Försäkringskassan (odpowiednik polskiego ZUS-u) może potrwać kilka miesięcy.

2.1.2. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w Szwecji

Obywatele polscy i polskie osoby prawne posiadają prawo do zakładania w Szwecji przedsiębiorstw na warunkach równoprawnych z obywatelami szwedzkimi. Na stronie <https://www.verksamt.se/en/web/international/about-verksamt.se/about-the-website> znajdują się informacje dotyczące zakładania, prowadzenia, rozwijania i zamykania działalności gospodarczej. Rozpoczęcie działalności gospodarczej w Szwecji jest stosunkowo proste i może być prowadzone w jednej z poniższych form prawnych:

- Przedsiębiorca jednoosobowy (Enskild näringsidkare)
- Spółka prawa cywilnego (Enkelt bolag)
- Spółka handlowa (Handelsbolag, w skrócie HB)
- Spółka komandytowa (Kommanditbolag, w skrócie KB)
- Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (Aktiebolag, w skrócie AB)
- Oddział (Filial)

Dla ścisłości należy także wspomnieć o trzech pozostałych formach prowadzenia działalności gospodarczej, jakimi są stowarzyszenie gospodarcze (ekonomisk förening), fundacja (stiftelse) oraz Europejska Spółka Akcyjna (Europabolag). Są to jednak formy stosunkowo rzadko wykorzystywane i raczej nie stanowią one interesującej alternatywy dla inwestorów zagranicznych. Podejmowanie pracy we własnych przedsiębiorstwach podlega ogólnym zasadom zatrudnienia przez pracodawcę szwedzkiego, omówionych w rozdziale VII.

Przedsiębiorca jednoosobowy (Enskild näringsidkare)

Ta forma odpowiada polskiemu jednoosobowemu przedsiębiorcy prowadzącemu działalność na podstawie wpisu do rejestru. Jest ono prowadzone i reprezentowane przez jedną osobę i nie posiada osobowości prawnej. Przedsiębiorca odpowiada całym swym majątkiem za skutki działalności gospodarczej. Sprawozdanie i rozliczenie działalności gospodarczej przedsiębiorstwa jest załącznikiem do corocznego własnego rozliczenia podatkowego. Szwedzki przedsiębiorca jednoosobowy ma prawo zaliczania zysków na poczet inwestycji w następnych latach i podobnego rozliczania deficytu rocznego. Nie ma obowiązku dokonywania audytu działalności finansowej.

Nazywana popularnie Enskild Firma jest często wykorzystywaną przez Polaków formą prowadzenia działalności gospodarczej dla podjęcia pracy w Szwecji na zasadzie samozatrudnienia bez stałego miejsca działalności w Szwecji. Dla dokonania przez obywatela polskiego rejestracji firmy Enskild näringsidkare i podjęcia pracy jako jednoosobowy przedsiębiorca na zasadzie samozatrudnienia konieczne jest uzyskanie numeru statystycznego oraz numeru VAT. W tym celu należy przesłać do Urzędu Skarbowego w Malmö (adres pocztowy: Skatteverket, Utlandsenheten, SE-205 31 Malmö, Sverige) następujące dokumenty:

- formularz SKV 4632 - Wniosek podatkowy dla przedsiębiorców zagranicznych (wypełniony w języku szwedzkim) - formularz można pobrać na stronie <http://www.skatteverket.se/download/18.731e901069429e49580001570/4632j01.pdf>
- informację w języku polskim o sposobie wypełnienia wniosku na stronie http://www.skatteverket.se/download/18.731e901069429e49580001565/419j_sv.pdf
- poświadczoną kopię paszportu
- zaświadczenie z urzędu podatkowego o braku zaległości podatkowych oraz z ZUS o braku zaległości w regulowaniu opłat socjalnych.

Wszystkie polskie dokumenty powinny być przetłumaczone przez tłumacza przysięgłego na język szwedzki i poświadczone przez konsulat szwedzki w Polsce. W przypadku, gdy ma być

chroniona nazwa firmy konieczne jest zarejestrowanie jej również w Szwedzkim Urzędzie Rejestracji Przedsiębiorstw Bolagsverket na formularzu 903.

Wnioski oraz informacje o sposobie ich wypełniania można pobrać na stronie internetowej Bolagsverket: www.bolagsverket.se/en/fee/forms

Prowadzenie działalności gospodarczej w Szwecji na zasadzie samozatrudnienia wymaga uzyskania pozwolenia na pobyt. Dla uzyskania pozwolenia należy złożyć w Urzędzie d/s Migracji Migrationsverket certyfikat rejestracji przedsiębiorstwa i ewentualnie inne dokumenty potwierdzające prowadzenie własnego biznesu. Pozwolenie wydawane jest na ogół na okres pięciu lat, lecz jeśli prowadzona działalność nie będzie wykazywała dochodów, pozwalających na utrzymanie się w Szwecji, może zostać cofnięte.

Więcej informacji można znaleźć na stronach:

<http://www.bolagsverket.se>

<http://www.skatteverket.se>

<http://www.migrationsverket.se>

<https://www.verksamt.se/eugo>.

Spółka prawa cywilnego (Enkelt bolag)

Jest to najprostszy rodzaj spółki dwóch lub więcej osób. Nie posiada ona osobowości prawnej, zwykle uważa się ją za jedynie umowę pomiędzy wspólnikami w celu wykonywania działalności gospodarczej.

Spółki prawa cywilnego były pierwotnie najczęstszym sposobem współpracy pomiędzy firmami dla pojedynczych przedsięwzięć, rozpowszechnionym w przemyśle budowlanym. Jednak od roku 1995 spółka prawa cywilnego jest dostępna jako opcja dla wszystkich rodzajów działalności gospodarczej, tymczasowych i stałych. Majątek wykorzystywany w spółce prawa cywilnego nie jest własnością spółki, lecz jednego lub kilku wspólników. Wierzytelność spółki spoczywa na wspólniku lub wspólnikach, którzy uczestniczyli w czynności, która spowodowała dług. Właściciele odpowiadają za długi lub straty całym własnym majątkiem. Dochód należy zadeklarować w załącznikach do zeznań podatkowych właścicieli. Spółka prawa cywilnego może jednak lokować zyski do przyszłego wykorzystania, a deficyt może zostać skompensowany wypracowanym dochodem lub przyszłą nadwyżką. Spółka ta nie jest rejestrowana przez Bolagsverket, rejestrowane są (na formularzu 907) jedynie osoby fizyczne ją tworzące. **Spółka handlowa (Handelsbolag)**

Ten rodzaj spółki jest najbliższy spółce jawnej wg polskiego prawa handlowego. Przepisy regulujące funkcjonowanie spółek jawnych zawarte są w ustawie o spółkach jawnych i spółkach cywilnych (Lag om handelsbolag och enkla bolag, SFS 1980:1102). Jest to przedsiębiorstwo założone i prowadzone przez dwie lub więcej osób prawnych lub fizycznych. Posiada ona pewną formę osobowości prawnej i może posiadać własne aktywa i pasywa, lecz każdy ze wspólników jest solidarnie i osobno odpowiedzialny za długi i inne nabyte

zobowiązania. Wspólnicy mają równe prawa do decydowania o działalności spółki, chyba że umowa stanowi inaczej. Dla dokonania rejestracji nie jest wymagany statut spółki, jednakże Bolagsverket zaleca posiadanie pisemnej umowy dla uniknięcia nieporozumień w przyszłości. Mimo, że spółka może posiadać radę nadzorczą, zwykle zarządzana jest bezpośrednio przez wspólników.

Handelsbolag sporządza formalne, roczne sprawozdania. Rokiem finansowym jest rok kalendarzowy, jeśli co najmniej jeden ze wspólników jest osobą fizyczną. Dochód ze spółki deklarowany jest przy rozliczaniu podatków osobistych lub przez firmy tworzące spółkę. Spółka ulega rozwiązaniu w przypadku wypowiedzenia umowy przez wspólnika, bankructwa lub śmierci wspólnika, chyba, że umowa stanowi inaczej. Nie jest konieczne posiadanie dużego kapitału początkowego czy bieglego księgowego.

Spółka jest rejestrowana w Bolagsverket na formularzu 901.

Spółka komandytowa (Kommanditbolag)

Spółka komandytowa jest pewną odmianą spółki handelsbolag, w której jeden lub kilku wspólników ograniczyło swe zobowiązania w umowie spółki do wysokości sumy zainwestowanej w jej działalność. Wspólnicy o ograniczonej odpowiedzialności noszą nazwę komandytariuszy.

Co najmniej jeden wspólnik główny musi ponosić nieograniczoną odpowiedzialność. Jednak wspólnikiem głównym może być też osoba prawna, która sama ma ograniczoną odpowiedzialność, jak np. spółka z o.o. Komandytariusz może uczestniczyć w zarządzaniu spółką pod warunkiem, że dopuszcza to umowa spółki, bez utraty ograniczenia swojej odpowiedzialności. Nie może on jednak reprezentować spółki, jeśli nie jest wyposażony w specjalne pełnomocnictwa. Rejestracji spółki dokonuje się w Bolagsverket na formularzu 902.

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (Aktiebolag)

Ogromna większość spółek z ograniczoną odpowiedzialnością w Szwecji to spółki prywatne. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością są bardzo rozpowszechnioną formą prowadzenia działalności gospodarczej, nie tylko wśród dużych firm, lecz również średnich i małych, łącznie z firmami jednoosobowymi.

Od 1 stycznia 2006 roku obowiązuje nowa ustawa o spółkach akcyjnych, która wprowadza zmiany i uproszczenia procedury zakładania tych spółek. Istnieją dwa rodzaje spółki z ograniczoną odpowiedzialnością - prywatna i publiczna. W odróżnieniu od prywatnej spółki akcyjnej - privat aktiebolag, spółka publiczna - publikt aktiebolag może oferować publicznie swoje akcje. Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością tworzą jedna lub kilka osób fizycznych bądź prawnych. Spółka posiada pełną osobowość prawną. Udziałowcy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie ponoszą osobistej odpowiedzialności za długi i zobowiązania spółki. Jednakże w pewnych skrajnych okolicznościach zarząd oraz dyrektor mogą zostać pociągnięci do odpowiedzialności. Rozpoczęcie działalności wymaga dokonania rejestracji w Szwedzkim Urzędzie Rejestracji Przedsiębiorstw Bolagsverket - formularz 816. Przed oficjalną rejestracją spółka musi posiadać zaprzysiężonego rewidenta księgowego. Jest ona zarządzana przez zarząd wybrany przez wspólników. Jeżeli spółka nie ma żadnego zamieszkałego w Szwecji przedstawiciela, uprawnionego do reprezentowania spółki, wówczas powinna wyznaczyć osobę mieszkającą w Szwecji i upoważnić tę osobę do odbierania pozwów sądowych, zawiadomień urzędowych itp. Osoba ta powinna być zarejestrowana w Bolagsverket. Do

Bolagsverket spółka musi składać też roczne sprawozdania. W przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, rok finansowy nie musi pokrywać się z rokiem kalendarzowym. Z punktu widzenia opodatkowania, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością uważana jest za najbardziej korzystną formę działalności gospodarczej w Szwecji.

Zarówno publiczne jak i prywatne spółki z ograniczoną odpowiedzialnością podlegają przepisom ustawy o spółkach akcyjnych (Aktiebolagslagen, SFS 2005:551) oraz przepisom wykonawczym (Aktiebolagsförrdningen, SFS 2005:559), a także wielu innym dotyczącym różnych aspektów funkcjonowania przedsiębiorstwa np. finansów, rachunkowości itp. Przepisy te ulegają sukcesywnym zmianom, należy więc zawsze upewnić się co do ich aktualności. Zapotrzebowanie na spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jest tak powszechne, że specjaliści od prawa gospodarczego dysponują standardowymi, założonymi i zarejestrowanymi, „uśpionymi” spółkami, które można od nich nabyć, unikając procedury zakładania.

Zakładanie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością

Ponieważ spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, a w szczególności privat aktiebolag jest najbardziej dogodną i dostępną formą przedsiębiorstwa dla polskiego inwestora, poniżej podane są podstawowe procedury i dokumenty związane z jej zakładaniem. Jak już wspomniano powyżej, jedną z możliwości jest zakupienie od firm prawniczych czy konsultingowych, specjalizujących się w organizacji i rejestracji tego rodzaju spółek, „uśpionej”, w pełni zorganizowanej i zarejestrowanej spółki. Nazwę, zarząd i statut „uśpionej” spółki można łatwo zmienić po jej przejęciu, tak aby spełniała wymagania nowego właściciela.

Pakiet początkowy

Ponieważ tworzenie spółek z ograniczoną odpowiedzialnością jest w Szwecji stosunkowo powszechne, Szwedzki Urząd Rejestracji Przedsiębiorstw Bolagsverket przygotował kompletny „pakiet początkowy”. Pakiet zawiera pełne instrukcje dotyczące sposobu założenia spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, wszelkie formularze podań oraz druki wymaganych dokumentów. (W jego skład wchodzi akt założycielski spółki, statut spółki, protokół posiedzenia zarządu i rocznego walnego zgromadzenia udziałowców, druk rejestru udziałów i świadectwa udziałowego.) Zawarte są również instrukcje, w jaki sposób wypełnić i złożyć formularze. Jest tam nawet specjalny segregator do przechowywania dokumentów. „Pakiet początkowy” dostępny jest za niewielką opłatą. Można go zamówić poprzez stronę internetową Bolagsverket:

<http://www.bolagsverket.se>.

Samodzielne tworzenie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością

Szwedzka spółka z ograniczoną odpowiedzialnością staje się legalnym podmiotem zaraz po zarejestrowaniu w Bolagsverket - Företagsregistrering. W celu rejestracji należy wykonać szereg dość rutynowych czynności.

Spółkę powołuje jeden lub kilku założycieli. Założyciel lub założyciele mogą być osobami fizycznymi lub prawnymi z siedzibą w Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG).

*Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
Departament Rynku Pracy*

Mieszkańcy spoza EOG mogą zostać założycielami po otrzymaniu rutynowej zgody z Bolagsverket. Założyciele przygotowują Akt założycielski spółki (Stiftelseurkund) - jeden oryginał i jeden poświadczony odpis oraz projekt statutu spółki - dwa egzemplarze. Dokumenty te zawierają proponowane szczegóły oraz harmonogram tworzenia spółki. Wśród nich są: proponowana cena poszczególnych udziałów, czas zapłaty, szczególne prawa i przywileje nadane jakiegokolwiek osobie, czas zwołania posiedzenia założycielskiego, nazwa firmy wraz z wyrazem „aktiebolag” lub skrótem AB, oznaczającym spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, siedzibę firmy, działalność jaką spółka będzie wykonywać, liczbę i nominalną wartość udziałów, dane osobowe i adresowe członków zarządu, ich zastępców oraz biegłego księgowego, sposób zwoływania walnego zgromadzenia udziałowców, sprawy zarezerwowane dla walnego zgromadzenia oraz daty rozpoczęcia i zakończenia roku finansowego. Oprócz tych obowiązkowych punktów statut spółki może zawierać szczegóły takie jak prawo pierwokupu udziałów, rozmaite prawa dotyczące głosowania w powiązaniu z udziałami, liczbę głosów każdego z udziałowców na walnym zgromadzeniu, polubowne rozwiązywanie sporów, itd.

Ostatnim krokiem tworzenia spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jest rejestracja w Bolagsverket. W ciągu sześciu miesięcy od podpisania aktu założycielskiego należy złożyć następujące dokumenty:

1. Wyżej wymieniony akt założycielski oraz projekt statutu spółki.
2. Zaświadczenie bankowe (Bankintyg) stwierdzające, że w jednym ze szwedzkich banków zdeponowano minimalny kapitał udziałowy Bank wydaje specjalne zaświadczenie podpisane przez dwóch pracowników banku. Jeśli minimalny wkład pozostaje w formie majątku innej niż gotówka (aport), należy przedstawić pisemne oświadczenie biegłego księgowego. Musi ono określać w jaki sposób majątek ten posłuży spółce.
3. Lista subskrybentów (Teckningslista). Przedstawia się ją tylko wtedy, gdy subskrypcja udziałów nie jest zawarta w akcie założycielskim.
4. Przyjęty statut spółki (antagen bolagsordning). Wymagany tylko w przypadku, gdy projekt statutu spółki został zmieniony na posiedzeniu udziałowców.
5. Zezwolenie Bolagsverket dla osoby lub osób mieszkających poza EOG na występowanie w charakterze założyciela, dyrektora lub członka zarządu spółki. Zwykle następujące osoby muszą być mieszkańcami EOG: założyciel, co najmniej połowa członków zarządu i zastępców członków zarządu, dyrektor i zastępca dyrektora oraz jeden sygnatariusz. Jeśli osoby te nie są mieszkańcami EOG, należy uzyskać zezwolenie z Bolagsverket. Zezwolenia takie wydawane są rutynowo.
6. Podanie o formularz rejestracyjny (Registreringsanmälan) oraz wymagane wyżej wymienione dokumenty należy wysłać do Bolagsverket. Jednocześnie należy uiścić opłatę rejestracyjną. Podanie musi zawierać potwierdzone wzory podpisów wszystkich członków

zarządu, zastępców członków zarządu, dyrektora i zastępcy dyrektora (jeśli dotyczy) oraz jeszcze jednej osoby uprawnionej do składania podpisów w imieniu spółki. Należy wyznaczyć zaprzysiężonego rewidenta na stanowisko księgowego spółki i musi on złożyć swój podpis na podaniu, potwierdzając przyjęcie nominacji.

7. Jeśli spółka zagraniczna nie posiada oficjalnego zamieszkałego w Szwecji przedstawiciela, zarząd musi udzielić pełnomocnictwa mieszkańcowi Szwecji, który w imieniu szwedzkiej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wykonywałby czynności procesowe.

Osoba ta musi zostać zarejestrowana w Bolagsverket.

Oddział (Filia)

Podmioty zagraniczne mogą prowadzić działalność gospodarczą w Szwecji tworząc oddział (filie) firmy zarejestrowanej i funkcjonującej w innym kraju. Podstawowymi przepisami regulującymi funkcjonowanie oddziałów jest ustawa o filiach zagranicznych (Lag om utländska filialer m.m., SFS 1992:160) wraz z przepisami wykonawczymi. Oddział nie posiada własnej osobowości prawnej, lecz stanowi integralną część zagranicznej firmy. Podlega on jednak prawu szwedzkiemu i decyzjom władz szwedzkich, w odniesieniu do swej działalności w tym kraju. Oddział nie posiada własnego kapitału i jego pasywa i aktywa są częścią tych samych elementów firmy macierzystej. Jego działalnością kieruje dyrektor wyposażony w pełnomocnictwo firmy macierzystej do pełnego reprezentowania jej we wszystkich sprawach związanych z funkcjonowaniem oddziału. Dyrektor zarządzający występuje do Bolagsverket o rejestrację oddziału w Szwecji. Rejestracja nie wymaga uzyskiwania zgody i jest automatyczna, jeśli wniosek spełnia wszystkie wymagania formalne.

Oddział prowadzi własną księgowość, niezależną od księgowości firmy macierzystej. Dyrektor przedstawia Bolagsverket uwierzytelniony odpis księgowości oddziału oraz sprawozdanie biegłego rewidenta za poprzedni rok finansowy. Należy również przedstawić analogiczne dokumenty dotyczące całej spółki zagranicznej, pod warunkiem, że są one publicznie dostępne w kraju siedziby spółki. Księgowość oddziału oraz sprawozdanie biegłego rewidenta nie muszą być przedstawiane, gdy spółka zagraniczna podlega prawodawstwu w ramach Europejskiego Obszaru Gospodarczego i posiada formę prawną porównywalną do szwedzkiej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Jednakże dokumenty dotyczące całej spółki zagranicznej muszą zostać przetłumaczone na język szwedzki i przedłożone Bolagsverket. Zysk oddziału podlega takiemu samemu opodatkowaniu jak szwedzkiej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Nazwa oddziału musi obejmować nazwę zagranicznej firmy wraz z dodatkiem „filial” i musi jednoznacznie określać kraj rejestracji spółki macierzystej. Nazwa musi odróżniać się od innych nazw w rejestrze firm Bolagsverket. Nagłówki na papierze firmowym filii, formularze zamówień oraz inne materiały muszą zawierać informacje o formie prawnej spółki, zarejestrowanym biurze, rejestrze w kraju pochodzenia i numerze w tym rejestrze oraz numerze w rejestrze filii w Szwecji.

Dane Szwedzkiego Urzędu Rejestracji Przedsiębiorstw Bolagsverket:

Bolagsverket (Szwedzki Urząd Rejestracji Przedsiębiorstw) zajmuje się między innymi:

- Rejestracją przedsiębiorstw i zrzeczeń
- Przyjmowaniem sprawozdań rocznych
- Rejestrowaniem zabezpieczeń hipotecznych przedsiębiorstw (företagsinteckningar)
- Wydawaniem decyzji o likwidacji przedsiębiorstw
- Udostępnianiem informacji zawartych w naszych rejestrach
- Udostępnianiem i rejestrowaniem ogłoszeń w oficjalnym dzienniku urzędowym, Post- och Inrikes Tidningar.

Bolagsverket jest urzędem finansującym swoją działalność z opłat. Pobieramy opłaty za nasze usługi i sprzedajemy informacje o przedsiębiorstwach zawarte w naszych rejestrach. Nasza działalność nie jest opłacana z podatków.

Kontakt

Telefon: +46 771 670 670 (+46 60 18 40 00)

E-mail: bolagsverket@bolagsverket.se

Faks: +46 60 12 98 40

Adres dla interesantów: Stuvarvägen 21, Sundsvall

Godziny otwarcia

Poniedziałek – czwartek: 8.00 – 16.30

Piątek: 8.00 – 16.00

Nasze adresy pocztowe

Zgłoszenia rejestracji i zmian

Bolagsverket

851 81 Sundsvall

Sprawozdania roczne

Bolagsverket

Årsredovisningar

851 98 Sundsvall

arsredovisning@bolagsverket.se

Zabezpieczenia hipoteczne przedsiębiorstw

Bolagsverket

Företagsinteckningar

Box 700

851 21 Sundsvall

Post- och Inrikes Tidningar (urzędowy dziennik obwieszczeń)

Bolagsverket

851 81 Sundsvall

poit@bolagsverket.se

2.2. Sposoby poszukiwania pracy w Szwecji

2.2.1. Publiczne służby zatrudnienia

Publiczne służby zatrudnienia (arbetsförmedlingen) odgrywają aktywną rolę na szwedzkim rynku pracy i obsługują zarówno poszukujących pracy, jak i pracodawców. Poza pełnieniem podstawowych funkcji dla osób poszukujących ofert pracy, dostarczają także informacji i innych usług bezrobotnym, takich jak kursy i porady. Istnieją wyspecjalizowane biura zatrudnienia obsługujące wybrane obszary profesjonalne, takie jak sztuka, rachunkowość i

finanse, technologia i informatyka. Adres internetowy urzędu pośrednictwa pracy: www.arbetsformedlingen.se

Aby znaleźć informacje o ofertach pracy lub inne informacje, nie trzeba być zarejestrowanym w szwedzkiej agencji zatrudnienia. Trzeba jednak się zarejestrować, aby zakwalifikować się do uzyskania zasiłku dla bezrobotnych lub zapisać się na kurs. Konieczna jest także uprzednia praca w Szwecji.

Obywatele UE/EOG, niezależnie od tego, czy mający pracę, czy bezrobotni, są uprawnieni do takich samych usług w zakresie zatrudnienia, jak obywatele szwedzcy, na tych samych warunkach.

Biuro obsługi klienta urzędu pośrednictwa pracy - telefon 0771-416 416

Można również skontaktować się z biurem obsługi klienta, które udziela pomocy przez telefon lub poprzez chat. Tą drogą można skontaktować się z asystentem zajmującym się pośrednictwem pracy. Biuro obsługi klientów dostępne jest dla wszystkich, w dni powszednie od 8 do 17,

2.2.2. Europejskie Służby Zatrudnienia EURES

Sieć EURES dostarcza danych o ofertach pracy w całej UE. Stanowi ona sieć partnerską wszystkich służb zatrudnienia w krajach UE/EOG, mającą na celu promocję swobodnego przepływu pracowników. System EURES ułatwia rozpowszechnianie ofert pracy i umożliwia dostęp do aktualnych informacji na temat warunków życia i pracy w każdym państwie UE/EOG, przy pomocy sieci komputerowej.

System EURES jest administrowany przez ponad tysiąc specjalnie wyszkolonych pracowników w UE/EOG. Pracownicy ci nazywani są doradcami EURES i specjalizują się w praktycznych kwestiach dotyczących zatrudnienia w państwach członkowskich. Aby skorzystać z usług świadczonych w ramach sieci EURES należy skontaktować się z National EURES Contact Point, tel. +46 (0)771 416 416, adres e-mail: eures@arbetsformedlingen.se. Punkt ten jest czynny od poniedziałku do piątku w godzinach od 10 do 16. Oferty pracy w systemie EURES można znaleźć na stronie internetowej EURES <https://ec.europa.eu/eures/public/language-selection> w zakładce: szukaj pracy.

Wyszukiwanie CV EURES

Jednym ze sposobów wyszukiwania możliwości zatrudnienia dostępnych w innych państwach europejskich, tak dla poszukujących pracy, jak i dla pracodawców poszukujących personelu, jest przeszukiwanie bazy CV EURES. Jest to internetowe miejsce spotkań dla pracodawców i osób poszukujących pracy. Poszukujący pracy we wszystkich sektorach zawodowych mogą wprowadzić swoje CV w wyszukiwarce CV EURES, co udostępnia ich CV pracodawcom z danego sektora.

2.2.3. Niepubliczne agencje pośrednictwa pracy

Agencje rekrutacyjne, zwane także *head-hunterskimi*, zajmują się głównie ofertami pracy na wyższym i średnim szczeblu kierowniczym. Część z nich sporządza własne rejestry, zaś z częścią kontaktują się bezpośrednio potencjalni kandydaci do pracy.

2.2.4. Prasa

Gazety są istotnym źródłem ogłoszeń na temat ofert pracy. Największą szwedzką poranną gazetą jest Dagens Nyheter i większość ofert pracy jest publikowana właśnie tam. Svenska Dagbladet i Dagens Industri są gazetami bardziej biznesowymi. Oferty pracy publikowane są także w gazetach lokalnych i regionalnych.

Poszukujący pracy mogą publikować ogłoszenia o poszukiwaniu pracy w gazetach krajowych lub lokalnych. Do niedawna, tego rodzaju ogłoszenie nie było zbyt popularne w Szwecji i najczęściej stosowane było przez niezależnych wykonawców. Obecnie jednak ta metoda jest coraz częściej wykorzystywana przez osoby poszukujące pracy w Szwecji.

2.2.5. Inne sposoby poszukiwania pracy

W Szwecji najłatwiej jest znaleźć pracę poprzez kontakty osobiste, tzn. przyjaciół, rodzinę lub znajomych już pracujących u danego pracodawcy. Szwedzi dużą wagę przywiązują do osobistej rekomendacji ze strony osoby, z którą mieli wcześniejszy kontakt.

Aplikowanie o pracę bez ogłoszenia jest dość powszechne w Szwecji i warto tego spróbować. Przed złożeniem aplikacji, zadzwoń do menedżera ds. zasobów ludzkich w spółce lub innego członka kadry kierowniczej średniego lub wyższego szczebla. Celem takiej aplikacji jest poinformowanie firmy o swojej osobie, wykazanie się inicjatywą oraz zasięgnięcie informacji o tym, jakiego rodzaju osób poszukuje spółka. Pamiętaj, by przygotować konkretne kwestie lub pytania do poruszenia. Adresy wybranych spółek można znaleźć na Żółtych Stronach lub w szwedzkiej książce telefonicznej Gula Sidor, bądź w internecie pod adresem: <http://www.gulasidorna.se>

Targi pracy

Targi pracy są organizowane dosyć regularnie przez uniwersytety, kolegia oraz wyższe szkoły średnie (gymnasieskolor). Służą one jako miejsce spotkań dla pracodawców i poszukujących pracy. Targi pracy są także organizowane przez Służby Zatrudnienia w ich własnych siedzibach, a także przez centrale związkowe.

Praca wakacyjna

Praca wakacyjna jest w Szwecji szeroko dostępna. Większość prac letnich wymaga znajomości języka szwedzkiego. Osoby już przebywające w Szwecji mogą znaleźć sezonową pracę, taką jak zbieranie owoców, zwłaszcza w Skåne. Informacja na temat tego, jak starać się o pracę wakacyjną, jest dostępna w języku angielskim u doradców EURES.

Internet

Popularnym sposobem szukania pracy jest Internet. Swoje usługi w tym zakresie oferuje wiele portali internetowych, skierowanych do ludzi poszukujących zatrudnienia praktycznie we wszystkich branżach i na wszystkich stanowiskach. Większość agencji rekrutujących pracowników można znaleźć na stronie www.eniro.se pod hasłem: Bemanningsföretag. Oferty pracy znajdziesz również na największym szwedzkim portalu ogłoszeniowym www.blocket.se

Aby skontrolować czy dany pracodawca, zleceniodawca lub pośrednik pracy są zarejestrowani jako legalne podmioty gospodarcze, można skorzystać z informacji miejscowego Urzędu Rejestracji Spółek (www.bolagsverket.se). Wiarygodność firmy, a także osoby prywatnej można sprawdzić w Urzędzie Komornika (Kronofogden – www.kronofogden.se).

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

Aplikując o pracę w Szwecji, nie musisz zazwyczaj wypełniać specjalnego formularza aplikacyjnego, chociaż niektóre duże spółki posiadające dużą liczbę pracowników z danego sektora mogą żądać wypełnienia wewnętrznego formularza rekrutacyjnego.

Zazwyczaj należy napisać list motywacyjny własnymi słowami, w którym opisuje się siebie, swoje wykształcenie i doświadczenie zawodowe oraz powody, dla których ubiegasz się o tę pracę. Do listu można załączyć swoją fotografię.

Twoja aplikacja powinna obejmować:

- list,
- twoje CV,
- kopie uzyskanych stopni, dyplomów, certyfikatów, świadectw pracy itp.,
- referencje,
- próbki pracy (jeśli to możliwe).

Niektórzy pracodawcy nie będą chcieli oglądać twoich dyplomów i stopni, zanim nie przyjdiesz na rozmowę kwalifikacyjną.

Twój list powinien być dość krótki (około jednej strony) i napisany schludnie. Może być napisany w stylu dość nieformalnym. Szczegóły i liczby należy podawać w CV. Zawsze należy podać datę, imię i nazwisko, adres i numer telefonu oraz stanowisko, jakiego list dotyczy. Opisz swoje poprzednie doświadczenia w pracy, wyjaśnij dlaczego jesteś właściwą osobą na dane stanowisko, czy aplikujesz z osobistego polecenia itp. Zakończ list sformułowaniem „Z poważaniem” (“Yours sincerely”), podpisując się odręcznie poniżej swoim imieniem i nazwiskiem.

Twoje CV powinno zawierać informacje o karierze zawodowej, wykształceniu oraz innych doświadczeniach. Określ, ile czasu trwała każda praca lub okres edukacji. Odwołuj się do załączonych dokumentów, np. świadectw pracy itp.

Po złożeniu pisemnej aplikacji, kolejnym krokiem jest rozmowa kwalifikacyjna.

Bądź przygotowany do odpowiedzi na pytania o twoje wykształcenie, doświadczenie zawodowe, powody, dla których chcesz podjąć daną pracę oraz o to, co wiesz na temat spółki. Znajdź wcześniej informacje na temat spółki. Osoba prowadząca rozmowę kwalifikacyjną może zadawać pytania istotne z punktu widzenia danej pracy. Częste są również pytania o cechy Twojego charakteru, mocne i słabe strony, hobby i członkostwo w klubach i organizacjach. Powinieneś być także przygotowany na pytania o sytuację osobistą, np. stan cywilny. Na koniec rozmowy kwalifikacyjnej możesz także zostać poproszony o zadanie samemu kilku pytań. Możesz rozważyć przygotowanie kilku pytań wcześniej.

2.3. Organizacja rynku pracy i obowiązujące regulacje prawne

Poziom bezrobocia w porównaniu z innymi krajami był zawsze stosunkowo niski, głównie dzięki silnemu sektorowi prywatnemu, rozwojowi sektora publicznego i rozwiniętej polityce rynku pracy. Otwarte bezrobocie kształtuje się na poziomie ok. 6 % (2019). Pomimo tego

obcokrajowcom nie jest łatwo otrzymać pracę a wymagania szwedzkich pracodawców są wysokie.

Obszary rynku pracy, w których występuje niedobór pracowników to: służba zdrowia, opieka nad osobami w podeszłym wieku, branża IT, edukacja – zwłaszcza wczesnoszkolna i przedszkolna, budownictwo. Problemów ze znalezieniem pracy nie powinni też mieć doświadczeni pracownicy z tytułem inżyniera. Szwedzki rynek pracy cechuje wysoki poziom zorganizowania, tak po stronie pracodawców jak i pracobiorców. Wzajemne relacje obu stron są ściśle określone przez prawo. Rynek pracy regulowany jest przez szereg ustaw.

Lista najważniejszych przepisów z prawa pracy:

- Prawo do współdecydowania (Medbestämmandelag, w skrócie: MBL),
- Prawo ochrony zatrudnienia (Lag om anställningskydd, w skrócie: LAS),
- Prawo dotyczące czasu pracy (Arbetstidslag, w skrócie: ATL),
- Prawo urlopowe (Semesterlag),
- Prawo dotyczące środowiska pracy (Arbetsmiljölag),
- Prawo o urlopach w celu wychowywania małego dziecka (Föräldraledighetslag),
- Prawo o urlopach w celu kształcenia się (Studieledighetslag),
- Prawo o zakazie dyskryminacji (Jämställdhetslag).

W Szwecji obowiązują dwie podstawowe formy zatrudnienia:

- umowa na czas określony,
- umowa na czas nieokreślony.

Umowa na czas nieokreślony jest najpopularniejszą i najbardziej korzystną dla pracownika formą zatrudnienia w Szwecji.

Umowy ograniczone w czasie to:

- umowa na czas próbny (provanställning) – maksymalnie na 6 miesięcy,
- umowa na czas określony (visstidsanställning) – maksymalnie na 2 lata,
- umowa na czas wykonania danej pracy (projektanställning),
- praca sezonowa (säsongarbete),

*Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
Departament Rynku Pracy*

- umowa na zastępstwo (vikariat).

Neleży zapoznać się z treścią umowy o pracę przed jej podpisaniem. Zgodnie z prawem ochrony zatrudnienia, pracodawca i pracownik mogą ustnie dojść do porozumienia o warunkach pracy. Jednakże w tej sytuacji pracodawca powinien dostarczyć pracownikowi umowę w formie pisemnej najpóźniej miesiąc po podjęciu przez niego pracy.

Informacje, jakie powinna zawierać umowa o pracę:

- nazwa i adres pracodawcy,
- numer organizacyjny firmy,
- imię, nazwisko, adres i numer personalny pracownika,
- zawód wykonywany oraz obowiązki pracownika,
- forma zatrudnienia,
- wynagrodzenie (stawka godzinowa, pensja tygodniowa lub miesięczna),
- ilość godzin pracy,
- wynagrodzenie za nadgodziny,
- dni wypłaty,
- okres wypowiedzenia pracy,
- ilość dni urlopu,
- rodzaj umowy zbiorowej, jeśli obowiązuje ona w danym miejscu pracy,
- rodzaj ubezpieczeń, którymi objęty jest pracownik w danym miejscu pracy,
- data rozpoczęcia pracy.

Umowa o pracę powinna być podpisana przez pracownika oraz pracodawcę i sporządzona w dwóch egzemplarzach (obydwa w oryginale), po jednym dla każdego z nich.

Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę. Wypowiedzenie ze strony pracodawcy musi być pisemne i zawierać pouczenie o możliwościach zaskarżenia go, a także informację dotyczącą ewentualnego pierwszeństwa do ponownego zatrudnienia w tym samym zakładzie.

*Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
Departament Rynku Pracy*

Czas wypowiedzenia pracy, zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika, to co najmniej

1 miesiąc, ale przy dłuższym okresie pracy pracodawcę obowiązują następujące reguły:

2 miesiące dla osób zatrudnionych minimum 2 lata, ale nie dłużej niż 4 lata

3 miesiące dla osób zatrudnionych minimum 4 lata, ale nie dłużej niż 6 lat,

4 miesiące dla osób zatrudnionych minimum 6 lat, ale nie dłużej niż 8 lat,

5 miesięcy dla osób zatrudnionych minimum 8 lat, ale nie dłużej niż 10 lat,

6 miesięcy dla osób zatrudnionych minimum 10 lat.

Pracownik zatrudniony na czas określony, który nie będzie miał przedłużonej umowy o pracę, powinien zostać poinformowany o tym co najmniej na 1 miesiąc przed wygaśnięciem umowy. Przepis ten stosuje się, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy więcej niż 12 miesięcy w ciągu 3 lat.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po upływie 2 miesięcy od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Zasadniczo czas pracy wynosi 40 godz./tydzień. W szczególnych przypadkach pracownik może przepracować 48 nadgodzin w okresie czterech tygodni lub 50 nadgodzin w miesiącu kalendarzowym, ale nie więcej niż 200 nadgodzin w ciągu roku kalendarzowego. Pracodawca musi informować pracownika o wszelkich zmianach rozkładu czasu pracy z dwutygodniowym wyprzedzeniem. Czas pracy w nocy nie może przekroczyć 8 godzin na dobę, przy 4 miesięcznym okresie rozliczeniowym. Każdy pracownik musi mieć co najmniej 11 łącznych godzin odpoczynku podczas jednej doby. Odpoczynek musi obejmować godziny od 24.00 do 5.00. Ponadto, pracownik w ciągu 7 dni musi odpoczywać łącznie 36 godzin. Każdy pracownik ma prawo do przerw w pracy.

Wszyscy zatrudnieni mają prawo do świadczeń urlopowych. Świadczenia urlopowe to: prawo do wolnego czasu, wynagrodzenie w czasie urlopu i dodatek urlopowy. Zgodnie z prawem o urlopach, wszyscy mają prawo do 25 dni urlopu w ciągu roku.

W Szwecji nie ma kategorii płacy minimalnej, wysokość stawek określana jest w układach zbiorowych i zróżnicowana w poszczególnych branżach. Za czas choroby wypłaca się średnio 80% zarobków - przez pierwsze dwa tygodnie płaci firma, a następnie ubezpieczyciel. Wszystkie szczegółowe warunki pracy i płacy ustalane są w układach między branżowymi związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. Układy zbiorowe są negocjowane i zawierane bezpośrednio pomiędzy poszczególnymi związkami branżowymi, a stowarzyszeniami przedsiębiorców reprezentujących określone sektory gospodarki - np.

*Warunki życia i pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego
Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii
Departament Rynku Pracy*

istnieje układ zbiorowy pomiędzy stowarzyszeniem restauratorów i centrów rozrywki ze związkiem reprezentującym tę grupę pracowników.

Przedsiębiorstwo, które nie jest członkiem stowarzyszenia może samo przystąpić do układu obowiązującego w danej branży.

Podstawowe założenia dotyczące układów zbiorowych to:

- strony umowy są zobowiązane do przestrzegania zasad uzgodnionych przez reprezentujące je organizacje, które zawarły układ,
 - nie wolno podejmować żadnych akcji (strajk, lockout) w okresie obowiązywania umowy.
- Wszystkie spory powinny być rozstrzygane na drodze negocjacji.

Układy zbiorowe obejmują między innymi takie kwestie jak:

- zasady zatrudniania,
- płace w tym stawki dla różnych grup pracowników,
- urlopy, zwolnienia chorobowe i inne,
- płace za nadgodziny,
- zasady rozstrzygania sporów,
- zasady zwalniania pracowników,
- szkolenia,
- ogólne warunki pracy w przedsiębiorstwie.

Postanowienia układów są ważne z punktu widzenia zarówno obywateli polskich, podejmujących pracę w firmach szwedzkich (na terenie Szwecji), jaki polskich przedsiębiorstw realizujących kontrakty usługowe w Szwecji w ramach umowy o dzieło. Dla polskich pracowników firm szwedzkich ważne jest to, że o ile pracodawcę szwedzkiego obowiązuje taki układ zbiorowy (jeden lub więcej), to dotyczy on również polskiego pracownika, nawet jeśli nie jest on członkiem związku zawodowego, będącego stroną układu.

Bardziej skomplikowana sytuacja występuje w przypadku firmy polskiej, realizującej kontrakt usługowy w Szwecji. Firma polska może realizować kontrakt usługowy w Szwecji w ramach umowy o dzieło z podmiotem szwedzkim. W takiej sytuacji pracownicy polscy będą opodatkowani tylko w Polsce przez okres pracy do 6 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego, o ile pozostałe 6 miesięcy będą przebywali poza Szwecją (przy zachowaniu warunków, wynikających z umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania - np. brak własnego zakładu w Szwecji).

Świadczenie usług dla podmiotów nie będących płatnikami VAT wymaga zarejestrowania firmy polskiej jako dobrowolnego płatnika VAT w Szwecji. Jednakże przy podejmowaniu tego rodzaju działalności, należy brać pod uwagę wyżej wymienione układy zbiorowe - kollektivavtal - obowiązujące w relacjach pomiędzy szwedzkimi przedsiębiorstwami, a reprezentującymi określone branże organizacjami związkowymi, które w Szwecji tworzą istotną część prawa pracy.

Wszystkie układy zawierają klauzule stwierdzające, że przedsiębiorstwo będące stroną takiego układu, może współpracować (angażować jako kontrahenta dla wykonania określonych robót lub podwykonawcę) tylko z takimi podmiotami, których pracownicy są członkami szwedzkiego związku zawodowego. W praktyce oznacza to, że większość polskich przedsiębiorstw, podejmujących działalność w Szwecji w ramach kontraktów na realizację usług, spotyka się z żądaniami ze strony szwedzkich związków zawodowych, by zawarły z nimi umowy, wprowadzające do ich działalności na terenie Szwecji warunki, wynikające z obowiązujących układów zbiorowych. Dotyczy to przede wszystkim ponoszenia określonych opłat na rzecz związku i stosowania obowiązujących stawek płacowych. Odmowa podpisania kontraktu przez polskiego pracodawcę może skutkować podjęciem istotnych nacisków (np. blokad) na szwedzkiego kontrahenta ze strony związków zawodowych. Szczególną aktywność w tym zakresie przejawia związek zawodowy pracowników branży budowlanej - Byggnads.

Polska firma negocjująca z potencjalnym kontrahentem szwedzkim kontrakt usługowy, powinna uzyskać od niego informacje, przed przedstawieniem własnej oferty cenowej, czy z punktu widzenia tego podmiotu szwedzkiego, konieczne będzie zawieranie umowy przez polską firmę ze związkiem zawodowym i jaki poziom płac polskich pracowników może być narzucony przez taką umowę, ponieważ będzie to mogło mieć istotny wpływ na poziom kosztów realizacji całego przedsięwzięcia.

Więcej informacji z powyższego zakresu można znaleźć w broszurze dostępnej na stronie http://handels.se/globalassets/central/om-handels/english/the_swedish_model.pdf

2.4. Podatki

Szwedzki system podatkowy różni się od polskiego systemu podatkowego, a podstawowa różnica wynika z faktu, że podatek dochodowy od osób fizycznych (pierwszy przedział skali podatkowej) jest podatkiem gminnym, a jego stawka różni się w zależności od decyzji władz danej gminy. Większa jest także liczba form opodatkowania. W Szwecji funkcjonują np. podatek od nieruchomości czy podatek majątkowy.

Instytucją rządową odpowiedzialną za system podatkowy jest Szwedzki Urząd Skarbowy Skatteverket, działający za pośrednictwem regionalnych oddziałów. Na stronie internetowej Urzędu <http://www.skatteverket.se> można znaleźć przepisy prawne, informacje, broszury dostępne nie tylko w języku szwedzkim, ale także w języku angielskim, czy polskim. Ponadto dodatkowe wiążące informacje można uzyskać od specjalistów zatrudnionych w urzędach skarbowych.

Konwencja między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Królestwa Szwecji w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu.

W dniu 15 października 2005 roku weszła w życie Konwencja między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Królestwa Szwecji w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od

dochodu, zwana dalej Konwencją. Zgodnie z art. 29 ust.2 Konwencji, jej postanowienia mają zastosowanie od 1 stycznia 2006 roku.

Konwencja dotyczy następujących podatków:

1. w Polsce

- podatku dochodowego od osób fizycznych,
- podatku dochodowego od osób prawnych.

2. w Szwecji

- państwowego podatku dochodowego,
- podatku od dywidend pobieranego u źródeł,
- podatku dochodowego od osób nie posiadających miejsca zamieszkania lub siedziby na terytorium Szwecji,
- podatku dochodowego od nie posiadających miejsca zamieszkania na terytorium Szwecji artystów i sportowców,
- gminnego podatku dochodowego.

Najważniejsze postanowienia Konwencji dotyczą unikania podwójnego opodatkowania w zakresie podatku od:

- dochodu z majątku nieruchomego (art.6), - zysków przedsiębiorstwa (art.7),
- dywidend (art.10),
- odsetek (art.11),
- należności licencyjnych (art.12),
- opodatkowania pracy najemnej (art.15) oraz metod unikania podwójnego opodatkowania (art.22).

Zgodnie z art. 15, wynagrodzenie za pracę najemną wykonywaną w Szwecji podlega opodatkowaniu w Polsce, jeśli spełnione są (łącznie) poniższe warunki:

1. okres lub okresy tej pracy nie przekraczają łącznie 183 dni w okresie dwunastu miesięcy rozpoczynających się lub kończących w danym roku podatkowym,
2. wynagrodzenie jest wypłacane przez pracodawcę, który nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby w Szwecji,
3. wynagrodzenie nie jest ponoszone przez zakład lub stałą placówkę, którą pracodawca posiada w Szwecji.

Każda osoba, uzyskująca dochody poza granicami Polski musi przede wszystkim ustalić, jakiemu obowiązkowi podatkowemu w Polsce podlega. Określenie statusu podatkowego warunkuje obowiązek (lub jego brak) deklarowania w kraju zarobków uzyskanych za granicą.

Ustalenie rezydencji podatkowej

Zgodnie ze szwedzkimi przepisami podatkowymi, za rezydenta podatkowego w Szwecji uważa się osobę, która ma tam swoje miejsce zamieszkania (stałego pobytu) i nieprzerwanie przebywa na terytorium tego kraju przez czas dłuższy niż sześć miesięcy. Przesłanką uznania za szwedzkiego rezydenta podatkowego jest również posiadanie istotnych powiązań ze Szwecją. Nie dotyczy ona jednak osób zagranicznych, które nie były wcześniej szwedzkimi rezydentami.

W przypadku opuszczenia Szwecji przez osoby posiadające obywatelstwo szwedzkie lub zamieszkujące w tym kraju przez co najmniej dziesięć lat, uznaje się, że rezydencja szwedzka zostaje zachowana przez okres pięciu lat od opuszczenia kraju.

Osoby zamieszkałe za granicą lub będące rezydentami w innych krajach, które przyjmują dochody za pracę w Szwecji, podlegają obowiązkowi podatkowemu zgodnie z postanowieniami Ustawy (1991:586) o podatku dochodowym od osób zamieszkałych za granicą.

Osoba podejmująca pracę w Szwecji lub oddelegowana przez polskiego pracodawcę do pracy w tym kraju, co do zasady będzie podlegała tam opodatkowaniu. Dochód ze stosunku pracy podlegać będzie gminnemu oraz państwowemu PIT. Inne możliwe do zastosowania wobec takiej osoby podatki, to danina od dochodów kapitałowych, majątku oraz nieruchomości. Dodatkowo, osoba zagraniczna może podlegać szwedzkim składkom na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Jeśli dana osoba będzie uważana za szwedzkiego rezydenta podatkowego będzie zobowiązana do opodatkowania całości światowych dochodów w Szwecji, łącznie z dochodami z pracy, z kapitałów i nieruchomości za granicą. Natomiast osoba będąca nie rezydentem podatkowym w Szwecji, będzie musiała opodatkować jedynie dochody z pracy w Szwecji oraz inne dochody ze źródłem w Szwecji (na przykład dochód z najmu z nieruchomości położonej na terenie tego kraju).

PIT w Szwecji

W Szwecji do dochodu ze stosunku pracy zalicza się oprócz wynagrodzenia za pracę, świadczenia wypłacane przez pracodawcę, w postaci m.in.: premii, pokrycia prywatnych kosztów życia, samochodu służbowego udostępnionego na prywatny użytek pracownika, darmowego dostępu do domku letniskowego, czy też wartości pożyczek udzielonych na preferencyjnych warunkach lub nieodpłatnie. Nie podlega w Szwecji podatkowi zwrot kosztów przeprowadzki pracownika do opodatkowaniu tego kraju. Wolne od podatku są również niektóre świadczenia, np. dodatek na dziecko (osobom, które zarejestrowały pobyt w Szwecji i są objęte szwedzkim systemem ubezpieczeń społecznych, przysługuje comiesięczny dodatek na dziecko do lat 16, zamieszkałe w Szwecji. W przypadku posiadania większej liczby dzieci, przysługuje dodatkowa kwota podlegająca zwolnieniu. Dodatek ten jest niezależny od wysokości dochodu).

Jeśli chodzi o odliczenia, w Szwecji od podstawy opodatkowania odliczyć można faktycznie poniesione koszty uzyskania przychodu. Są one jednak ograniczone. Odlicza się też prywatne składki emerytalne. Warto jednak podkreślić, że możliwość odliczenia kosztów uzyskania przychodu tylko jest zarezerwowana dla szwedzkich rezydentów podatkowych.

W Szwecji obowiązuje zasada opodatkowania dochodów ze stosunku pracy według skali progresywnej. W przypadku cudzoziemców (np. Polaków) oddelegowanych do pracy w tym kraju, czy też podejmujących ją z własnej inicjatywy, jest możliwość skorzystania z pewnych preferencji. Jedną z nich jest opodatkowanie dochodów z pracy podatkiem liniowym. W celu skorzystania z niej, należy dopełnić formalności w postaci wcześniejszego złożenia odpowiedniego wniosku w lokalnym urzędzie skarbowym. W większości przypadków dokonuje tego pracodawca.

Możliwość preferencyjnego opodatkowania dochodów uzyskiwanych w Szwecji przysługuje również osobom zagranicznym, pełniącym funkcje ekspertów, będących naukowcami czy tzw. kluczowymi pracownikami. Dotyczy to pracowników wykonujących specjalistyczne zadania lub badania naukowe o takim profilu, czy na takim poziomie kompetencji, że rekrutacja odpowiednich pracowników szwedzkich jest z jakichś względów utrudniona lub niemożliwa. Dotyczy to również osób, które kierują przedsiębiorstwem lub mają w nim kluczową pozycję. W tym przypadku opodatkowaniu podlega tylko 75% dochodu pracownika przez pierwsze trzy lata spędzone przez niego w Szwecji. Dodatkowo, niektóre świadczenia wypłacone przez pracodawcę są zwolnione od podatku. Należą do nich: opłaty za szkołę dla dzieci pracownika, zwrot kosztów przeprowadzki do lub ze Szwecji oraz finansowanie kosztów podróży pracownika i jego członków rodziny do Polski, jednak nie częściej niż dwa razy do roku. Aby skorzystać z preferencyjnych zasad opodatkowania, pracownik musi być zatrudniony przez szwedzką spółkę, lub przez zagraniczną spółkę z zakładem w Szwecji. Okres zatrudnienia i tym samym pobyt w Szwecji muszą być z góry ograniczone maksymalnie do pięciu lat, zaś pracownik nie mógł mieszkać w Szwecji przez pięć lat przed podjęciem zatrudnienia. Dodatkowo, pracownik nie może być obywatelem szwedzkim. Warunkiem zastosowania przepisu jest również nabycie szwedzkiej rezydencji podatkowej poprzez pobyt w Szwecji przekraczający sześć miesięcy.

Do kiedy złożyć zeznanie do szwedzkiego Urzędu?

Osoba podlegająca obowiązkowi podatkowemu w Szwecji, jest zobowiązana do złożenia zeznania, do 4 maja do Szwedzkiego Urzędu Skarbowego. W przeciwnym razie, urząd dokona rozliczenia podatku za podatnika, nie uwzględniając żadnych odliczeń i nakładając karę za niezłożenie zeznania podatkowego.

Inne ważne terminy:

przełom stycznia i lutego: dostarczenie od szwedzkiego pracodawcy dokumentu (KU-10 lub KU-13), potwierdzającego dochód za zeszły rok. Bez niego niemożliwe jest przejście do kolejnych etapów rozliczania się ze Szwedzkim Urzędem Skarbowym

kwiecień: ze Szwedzkiego Urzędu Skarbowego otrzymanie formularza zeznania podatkowego (Innkomstdeklaration), który musi zostać wypełniony i odesłany do 4 maja

wrzesień – grudzień: Szwedzki Urząd Skarbowy wydaje decyzję w sprawie wymiaru podatku dochodowego za poprzedni rok, ustalając jego ostateczną kwotę oraz wysokość ewentualnego zwrotu.

Dochody podlegające opodatkowaniu:

dochody z tytułu zatrudnienia

- pensja i świadczenia wynikające ze stosunku zatrudnienia lub wykonywania zlecenia na rzecz szwedzkiego państwa lub szwedzkiej gminy, bez względu na miejsce prowadzonej działalności
- pensja i świadczenia wynikające z zatrudnienia, jeśli działalność była prowadzona na terenie Szwecji
- wynagrodzenie członka zarządu i podobne wynagrodzenia otrzymywane od szwedzkiego przedsiębiorstwa, bez względu na miejsce wykonywania działalności
- wynagrodzenie urlopowe itd. wynikające z dochodów z tytułu zatrudnienia wg powyższego opisu
- dochody uzyskiwane z tytułu pracy na morzu

świadczenia z kasy ubezpieczeniowej i inne

- świadczenia z tytułu choroby lub wypadku w pracy lub inne świadczenie według Ustawy o ubezpieczeniach powszechnych
- renta dożywotnia z tytułu choroby zawodowej (część podlegająca opodatkowaniu)
- renta dożywotnia z tytułu wypadku w pracy

emerytury i renty

- emerytura uzależniona od dochodów
- emerytura gwarantowana
- renta rodzinna po zmarłym członku rodziny lub wsparcie finansowe z tytułu śmierci członka rodziny
- renta rodzinna po zmarłym rodzicu
- emerytura z tytułu zatrudnienia lub zlecenia wykonywanego na rzecz szwedzkiego państwa lub szwedzkiej gminy
- emerytura służbowa
- kwoty wypłacane z tytułu prywatnego ubezpieczenia emerytalnego w Szwecji
- kwoty wpłacane z indywidualnych kont emerytalnych prowadzonych przez szwedzką instytucję zajmującą się kontami emerytalnymi lub przez filię zagranicznej instytucji w Szwecji według Ustawy o indywidualnych kontach emerytalnych

dochody zwolnione z opodatkowania, w przypadku osób mieszkających za granicą

- wynagrodzenie od zagranicznego pracodawcy nie posiadającego stałego miejsca działalności, np. fabryki, biura itd. na terenie Szwecji, które przysługuje za pracę wykonywaną w czasie krótszym niż 183 dni w okresie 12 miesięcy
- zwrot kosztów zakwaterowania w okresie wykonywania pracy/zlecenia w Szwecji
- zwrot kosztów podróży do i ze Szwecji na początku i końcu zatrudnienia/zlecenia
- dochody podlegające opodatkowaniu podatkiem dochodowym od zamieszkałych za granicą artystów, sportowców i innych
- wynagrodzenie pobierane ze szwedzkiego urzędu lub organizacji rozwoju międzynarodowego zlokalizowanych za granicą (dotyczy osób zatrudnionych lokalnie, tzn. obywateli kraju, w którym wykonywana jest praca)
- wynagrodzenia, które są zwolnione z opodatkowania według umów o unikaniu podwójnego opodatkowania

Jak deklaruje się przychody w Szwecji

Wszyscy, którzy mieszkają w Szwecji, są zarejestrowani w urzędzie skarbowym, a te osoby, które uzyskują przychody osoby fizyczne i przedsiębiorcy - mają konta podatkowe. Osoby te muszą złożyć deklaracje o przychodach w następnym roku dochodowym. Za rok dochodowy przyjmuje się okres od stycznia do grudnia.

W styczniu otrzymuje się wykazy z przychodami, jakie uzyskało się w ubiegłym roku, pracodawca wysyła je do pracowników i urzędu skarbowego. W kwietniu otrzymuje się z urzędu skarbowego specyfikacje wszystkich dochodów oraz deklaracje podatkową, którą po sprawdzeniu, czy wszystkie dochody zostały uwzględnione i czy zgadzają się sumy, należy podpisać i złożyć najpóźniej do 4 maja.

Deklarację można wysłać pocztą lub za pośrednictwem Internetu, a jeśli nie ma żadnych zmian, deklarację o przychodach można także zaakceptować telefonicznie lub poprzez przesłanie SMS. Między 15 sierpnia a 15 września urząd skarbowy wysyła ostateczną decyzję o wysokości podatków i wyciąg z konta. Osoby, które zapłaciły za dużo otrzymają zwrot nadpłaconego podatku, a osoby, które zapłaciły za mało muszą dokonać dopłaty w ciągu 90 dni.

W przypadku nie otrzymania deklaracji podatkowej z urzędu skarbowego najpóźniej do dnia 15 kwietnia, należy:

pobrać nowy formularz dostępny na stronie Szwedzkiego Urzędu Skarbowego skontaktować się z Szwedzkim Urzędem Skarbowym na adres podany na stronie: <https://www.skatteverket.se/servicelankar/otherlanguages/inenglish/contactus/emailus.4.4c5def2714bbf25766d2d81.html> lub pod numerem telefonu +46 (0) 771 567 567 (Szwecja) lub +46 8 564 851 60 (zagranica)

Wybrane odpisy podatkowe

Polakom pracującym tymczasowo w Szwecji a posiadającym mieszkanie lub rodzinę w Polsce, przysługują odpisy w deklaracji podatkowej zgodnie z poniższymi zasadami:

- praca jest krótkotrwała (do 2 lat), a umowa o pracę dotyczy określonego czasu lub określonego projektu,
- praca nie jest krótkotrwała, ale ograniczona czasowo i o takim charakterze, że konieczne jest zachowanie mieszkania w Polsce,
- praca jest wykonywana w różnych miejscach,
- istnieje jakiś inny powód do zachowania mieszkania w Polsce.

Ważne jest by wykazać, iż praca jest tymczasowa. Przykładem może być praca przy określonych projektach budowlanych.

Koszty podwójnego zamieszkania (Dubbel bosättning)

Koszty prowadzenia podwójnego gospodarstwa domowego (jeśli praca wymagała od Ciebie zmiany miejsca zamieszkania i przez okres przeprowadzki musisz utrzymywać dwa mieszkania, od podatku możesz odliczyć wydatki na jedzenie, zakwaterowanie czy inne drobne koszty. Prawo do ich odliczania przysługuje jednak tylko przez pewien krótki okres czasu)

Ze względu na swoją pracę w Szwecji możesz dokonać odpisów wynikających z podwójnego zamieszkania, z któregoś z następujących powodów:

- współmałżonek lub partner w związku nieformalnym pracuje zarobkowo,
- mamy trudności ze znalezieniem mieszkania w nowym miejscu pracy,
- istnieje jakaś inna szczególna okoliczność.

Zasady te dotyczą też sytuacji, gdy rodzina znalazła już wspólne mieszkanie w Szwecji, ale partner (mąż, żona, partner w związku nieformalnym) musi jeszcze przez pewien okres mieszkać w Polsce. Ty i twoja rodzina powinniście wykazać zamiar przeniesienia się na stałe do Szwecji i aktywnie poszukiwać mieszkania lub pracy dla swojego partnera w nowym miejscu zamieszkania. Zazwyczaj można korzystać z odpisów związanych z podwójnym zamieszkaniami przez okres:

- najwyżej 1 roku jeśli jesteś osobą samotną,

- najwyżej 3 lat jeśli jesteś współmałżonkiem lub żyjesz w związku nieformalnym.

Kwota poniesionych kosztów na jedzenie i drobne wydatki w nowym miejscu zamieszkania, którą można odpisać od podatku wynosi tyle, ile rzeczywiste, zwiększone i udokumentowane wydatki lub może być ona obliczana również szablonowo. Koszty te można odpisać nawet jeśli przenieśliśmy się rodziną do nowego mieszkania, lecz nasz partner musiał jeszcze przez pewien czas mieszkać w poprzednim mieszkaniu.

Inne odliczenia:

-Koszty podróży do stałego miejsca zameldowania (możesz odliczyć maksymalnie jedną podróż w tygodniu najtańszym środkiem transportu; w przypadku pociągów i samolotów warunek najniższej ceny nie musi być spełniony)

-Koszty zakupu narzędzi i aparatury (jeśli specyfika Twojej pracy wymagała, byś samodzielnie zakupił narzędzia lub specjalistyczną aparaturę, poniesione koszty możesz odliczyć od podatku dochodowego. Wyjątkiem są wydatki na komputery i telefony komórkowe – koszty ich zakupu nie podlegają odliczeniu od podatku)

-Koszty służbowych rozmów telefonicznych (możesz dokonać ich odliczenia, pod warunkiem, że pracodawca nie pokrywa Twoich rachunków telefonicznych za rozmowy służbowe)

-Koszty utrzymania pomieszczenia pracy (możesz dokonać ich odliczenia, pod warunkiem że Twój pracodawca nie udostępnił Ci pomieszczenia do pracy)

-Koszty kształcenia (podlegają odliczeniu jedynie wówczas, gdy dalsze kształcenie jest niezbędne do utrzymania aktualnego etatu)

-Pozostałe koszty związane z pracą (w ogólności, masz prawo do odliczenia wydatków do 5000 SEK (brutto), o ile tylko są one niezbędne do wykonywania Twojej pracy i nie stanowią korzyści osobistych. Co ciekawe, wydatki takie nie obejmują kosztu zakupu odzieży roboczej, która jest traktowana jako dobro osobiste, chyba że jest to odzież ochronna)

-Koszty pobierania zasiłku dla bezrobotnych i poszukiwania pracy (osobom bezrobotnym i pobierającym zasiłek przysługuje prawo do odliczenia wydatków na podróże do szwedzkich urzędów pracy oraz kosztów poniesionych w związku z poszukiwaniem pracy w Szwecji.

Pamiętaj jednak, by ostatnie wydatki dotyczyły stanowisk, które odpowiadają Twoim kwalifikacjom zawodowym)

Uwaga! Odliczeń możesz dokonać, pod warunkiem że dostarczysz dokumenty (paragony, faktury, rachunki), potwierdzające dokonanie wydatków.

Poniżej zostały omówione formy opodatkowania w Szwecji najistotniejsze z punktu widzenia działalności gospodarczej.

2.4.1. Podatek dochodowy od osób prawnych

Podatek ten płacą osoby prawne. Obowiązująca w Szwecji stawka podatku dochodowego od osób prawnych wynosi 28%. Dochody firm będące podstawą do opodatkowania naliczane są w Szwecji zgodnie z ogólnie przyjętymi zasadami w Unii Europejskiej i międzynarodowymi standardami księgowości. Tak jak w Polsce, zyski kapitałowe są opodatkowane jak zwykły zysk firmy. Straty kapitałowe generalnie są odliczane od zysku i zwykle mogą być przenoszone na lata następne. Firmy mogą odprowadzać część dochodu na rezerwy celowe, które nie są

opodatkowane aż do momentu wykorzystania ich do finansowania działalności. Powszechna dostępność tego rodzaju lokat i możliwość prowadzenia rotacji tych rezerw pozwala na efektywne obniżenie stawki podatku dochodowego z 28% do około 26%.

W zakresie sprawozdawczości finansowej obowiązują również wszystkie zasady stosowane powszechnie, na przykład zasada kosztów historycznych, księgowości narastającej, natychmiastowego rozpoznania ryzyka straty i niekredytowania dochodu bez zarobków. Pracodawcy obciążani są dodatkowo częścią składki na ubezpieczenia społeczne pracowników, która podlega odliczeniom od dochodu firmy do opodatkowania.

Podatek od dywidendy

Dywidenda jest w Szwecji opodatkowana wg stawki 30% i dotyczy to zarówno przedsiębiorców lokalnych jak i zagranicznych, z tym że umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania zawarte przez Szwecję z innymi krajami, w tym z Polską, pozwalają na efektywne obniżenie tego podatku.

2.4.2. Podatek od towarów i usług - VAT

System naliczania i rozliczania podatku VAT jest w Szwecji zgodny z ogólnymi zasadami przyjętymi w Unii Europejskiej. Podstawowa stawka podatku VAT, zwanego w Szwecji "moms" (skrót od mervärdeskatt), wynosi 25%. Jednakże obniżoną stawkę 12% stosuje się np. do żywności i usług hotelowych, zaś stawką 6% objęte są np.: gazety codzienne, książki, bilety wstępu na koncerty, do kina, teatru, cyrku i zoo, transport pasażerski. Od podatku VAT zwolnione są np.: opieka medyczna, socjalna, usługi bankowe, finansowe, edukacja. Więcej o podatku VAT można dowiedzieć się z broszury wydanej przez Szwedzki Urząd Skarbowy, dostępnej na stronie internetowej:

http://www.skatteverket.se/download/18.731e901069429e49580001565/419j_sv.pdf

Przedsiębiorca nie musi rejestrować się w Szwecji jako podatnik VAT, jeśli wszyscy jego klienci są w Szwecji zarejestrowani jako płatnicy podatku VAT.

Przedsiębiorca jest zobowiązany do zarejestrowania się w Szwecji jako podatnik VAT jeśli:

- przemieszcza towary potrzebne do swojej działalności do innego kraju Unii Europejskiej (UE) bez zmiany właściciela towaru,
- sprzedaje towary bez podatku VAT do innego kraju UE, ponieważ nabywca powołuje się na numer swojej identyfikacji podatkowej VAT,
- sprzedaje towary lub usługi do kraju poza UE, bo ma prawo do odliczenia w Szwecji naliczonego VAT-u.

Główna zasada jest taka, że przedsiębiorca zagraniczny płaci w Szwecji VAT tylko w przypadku sprzedaży towarów lub usług osobom prywatnym i tym klientom, którzy nie są zarejestrowani jako podatnicy VAT. Przedsiębiorcy zagraniczni, którzy będą prowadzić działalność gospodarczą w Szwecji, ale bez stałego miejsca działalności w Szwecji, muszą wypełnić zgłoszenie podatkowe dla przedsiębiorców zagranicznych (SKV 4632).

Pomocna w tym będzie broszura dostępna na stronie Szwedzkiego Urzędu Skarbowego

Skatteverket:

http://www.skatteverket.se/download/18.731e901069429e49580001566/419j_farg.pdf.

Formularz należy wypełnić w języku szwedzkim i przesłać na adres: Skatteverket, Utlandsenheten, SE-205 31 Malmö, Sverige Po wysłaniu wypełnionego formularza w terminie od dwóch do sześciu tygodni od złożenia przedsiębiorca otrzyma zaświadczenie o rejestracji jako podatnik F oraz otrzyma kartę podatnika F ("F-skattesedel").

Przedsiębiorcy zagraniczni wykazują VAT w składanej co miesiąc deklaracji podatkowej. Zobowiązani są także do składania w Szwecji kwartalnych informacji podsumowujących, gdy spełnione są następujące trzy warunki:

1. obrót zwolniony jest z podatku VAT, ponieważ nabywca zarejestrowany jest jako podatnik VAT w innym kraju UE,
2. nabywca podał swój numer identyfikacji podatkowej VAT,
3. towary są transportowane ze Szwecji do innego kraju UE. Przedsiębiorcy z Polski składają podania o zwrot podatku VAT w Szwecji do Urzędu Skarbowego w Malmö na wyżej podany adres.

2.4.3. Inne podatki

Podatek akcyzowy

Opodatkowaniu podatkiem akcyzowym w Szwecji podlegają np.:

- wyroby alkoholowe,
- wyroby tytoniowe,
- energia, dwutlenek węgla, siarka,
- pestycydy,
- nawozy sztuczne,
- żwir naturalny,
- odpady,
- loterie,
- nagrody z oszczędności,
- gry hazardowe,
- działalność reklamowa (ogłoszenia),
- zyski z grupowego ubezpieczenia na życie.

Osoby zobowiązane do zapłaty podatku akcyzowego mają obowiązek zarejestrować się w Urzędzie Skarbowym na specjalnym formularzu. Po zarejestrowaniu płatnik podatku akcyzowego otrzyma formularz zwrotu podatku, w którym będzie podana informacja o dacie, do której ma być dokonany zwrot dochodu z podatku akcyzowego. Informacje o podatku do zapłaty przekazuje się w odpowiednich dla poszczególnych grup podatku akcyzowego okresach. Zasadą jest, że okres ten wynosi jeden miesiąc, ale dla niektórych grup jest on dłuższy.

Zarejestrowany podatnik podatku akcyzowego musi przekazywać informacje do urzędu skarbowego także za okres, w którym podatek akcyzowy wynosił 0.

Więcej informacji można uzyskać z broszury na temat podatku akcyzowego dostępnej na stronie internetowej Szwedzkiego Urzędu Skarbowego: <http://www.skatteverket.se>

Składka na ubezpieczenia społeczne

Poza obciążeniami stricte podatkowymi na szwedzkim pracodawcy ciąży obowiązek odprowadzania części składki na ubezpieczenie pracownika. Generalnie, całkowite obciążenie pracodawcy z tego tytułu wynosi ok. 33% podstawy opodatkowania, jednak przepisy szwedzkie są w tej materii dosyć skomplikowane, dlatego dokładna wysokość składki może się nieco różnić w zależności od konkretnego przypadku. Dla osób pracujących na własny rachunek stawka ubezpieczenia wynosi ok. 31% podstawy opodatkowania.

Podatek dochodowy od osób fizycznych

Na podatek dochodowy od osób fizycznych składają się podatki lokalne oraz podatek państwowy. Stawki podatku dochodowego lokalnego są zróżnicowane i wahają się od 29% do 35% dochodu podlegającemu opodatkowaniu w skali rocznej, w zależności od gminy. Od kwoty dochodu podlegającemu opodatkowaniu powyżej 290.000 SEK pobierane jest dodatkowo 20% - 25% podatku państwowego.

W Szwecji dochodem, który jest podstawą do płacenia podatku dochodowego od osób fizycznych może być dochód z pracy najemnej, dochód pochodzący z samozatrudnienia oraz dochód z kapitału.

Podatek od dochodu z pracy najemnej

Źródłem dochodu z pracy najemnej jest wynagrodzenie za pracę, a także zasiłki, emerytury, odprawy, nagrody, diety podróżne oraz świadczenia niepieniężne takie jak np.: posiłki firmowe, użytkowanie samochodu służbowego, służbowe mieszkania. Większość świadczeń niepieniężnych szacowana jest według przyjętych stawek. Ponadto każdy płaci składkę na emeryturę w wysokości 7%. Odliczenia możliwe są tylko za wydatki bezpośrednio związane z pracą. Najbardziej popularne odliczenie to koszty podróży "z" i "do" pracy.

Podatek od dochodu z samozatrudnienia

Do podstawy obliczenia wysokości podatku dochodowego wliczany jest także dochód z samozatrudnienia, który liczony jest od dochodów netto z działalności po odliczeniu kosztów działalności. Strata netto nie może być odliczona z innych źródeł dochodu, może być jedynie przeniesiona na następny rok. Zysk netto po odliczeniu na składkę indywidualną jest dodawany do całościowego dochodu, który jest podstawą do obliczenia podatku lokalnego i państwowego.

Podatek od zysków kapitałowych

W Szwecji osoby fizyczne płacą podatki od zysków kapitałowych odsetek bankowych, dywidend, zysków z operacji giełdowych, dochodów z wynajmu lokali itp. Stawka tego podatku wynosi 30%.

Podatek majątkowy

Majątek osobisty o wartości powyżej 1.5 mln SEK dla indywidualnych podatników i 2 mln SEK dla małżeństw jest opodatkowany stawką 1,5% rocznie. Pojęcie majątku osobistego obejmuje między innymi: zasoby kont bankowych, akcje, samochody, łodzie, biżuterię. Podatek majątkowy włączony jest do dochodu indywidualnego.

Podatek od nieruchomości

Nieruchomości (domy i mieszkania) będące w posiadaniu osób fizycznych podlegają opodatkowaniu stawką 0,5-1%. Wartość nieruchomości dla celów podatkowych szacowana jest co 6 lat i wynosi ok. 75% wartości rynkowej.

Podatek od spadków i darowizn

Podatek od spadku i darowizn wynosi od 10 do 30%, w zależności od wartości spadku lub darowizny i od tego czy darczyńca jest osobą spokrewnioną. Naliczany jest przez Urząd Skarbowy od darowizny o wartości powyżej 10.000 SEK.

2.5. Zabezpieczenie społeczne

2.5.1. Świadczenia z ubezpieczeń społecznych - beneficjenci i warunki uzyskania

Ubezpieczenia społeczne są ważnym elementem szwedzkiego systemu zabezpieczeń. Zgodnie z kodeksem zabezpieczenia społecznego, który wszedł w życie w dniu 1 stycznia 2011 r., system zabezpieczenia społecznego obejmuje ubezpieczenie uzależnione od miejsca zamieszkania, w którym przewidziano gwarantowane kwoty i świadczenia, oraz ubezpieczenie uzależnione od wynagrodzenia, pokrywające utratę dochodów. Obie kategorie stosują się w równym stopniu do wszystkich osób, które mieszkają na stałe lub pracują w Szwecji. Obywatelstwo szwedzkie nie jest już jednym z warunków ubezpieczenia.

W Szwecji system zabezpieczenia społecznego zasadniczo opiera się na zasadzie ubezpieczenia państwowego. W związku z tym grupa osób objętych ochroną nie jest definiowana ze względu na status społeczny oraz nie ma większego rozróżnienia na pracowników najemnych i osoby prowadzące działalność na własny rachunek. Osoby prowadzące działalność na własny rachunek korzystają zatem z ochrony socjalnej w ramach systemu powszechnego.

Powszechny system zabezpieczenia społecznego jest obowiązkowy, z wyjątkiem ubezpieczenia na wypadek bezrobocia w części zależnej od wynagrodzenia.

Administrowaniem ubezpieczeniami społecznymi zajmują się szwedzka Kasa Ubezpieczeń Försäkringskassan i Urząd Emerytur Pensionsmyndigheten.

Försäkringskassan odpowiada za zasiłki i wypłaty dla rodzin z dziećmi, dla chorych i dla osób niepełnosprawnych. Pensionsmyndigheten natomiast zajmuje się emeryturami i innymi zapomogami dla osób starszych oraz owdowiałych.

Zgłoszenie do ubezpieczenia następuje w zakładzie ubezpieczeń (Försäkringskassan) w miejscu zamieszkania, wykaz adresów znajduje się w książce telefonicznej. Zgłoszenie do ubezpieczenia powinno nastąpić natychmiast po uzyskaniu numeru osobistego lub numeru tymczasowego.

Nie ma specjalnych wymogów, które warunkowałyby prawo do ubezpieczenia. Natomiast w niektórych przypadkach o dostępie do pewnych świadczeń decydować mogą okres ubezpieczenia, miejsce zamieszkania, czy też dochody uzyskiwane z pracy. Do całkowitego okresu ubezpieczenia wlicza się okres ubezpieczenia w innym kraju UE/EOG, co poświadcza się za pomocą tzw. blankietu E, uzyskiwanego w kraju ojczystym. Dokładnych informacji udzieli zakład ubezpieczeń, Försäkringskassan.

Finansowanie

System jest finansowany z podatków i składek, których wysokość zależy od dochodów. Większość kosztów pokrywają składki odprowadzane przez pracodawców, stanowiące ogółem 31,42% podstawy wynagrodzenia. Osoby prowadzące działalność na własny rachunek opłacają składki wynoszące 28,97% ich dochodów. Składki osób prowadzących działalność na własny rachunek mogą zostać nieznacznie obniżone, jeżeli zaakceptują one dłuższy okres oczekiwania w przypadku ubezpieczenia zdrowotnego.

Ponadto niedawno wprowadzono składki osób ubezpieczonych w celu częściowego sfinansowania systemu emerytalnego. Składki pokrywają około 60% wszystkich wydatków z ubezpieczeń. Pozostała część jest finansowana z zysków z funduszy lub z podatków za pośrednictwem budżetu państwa.

Składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe są potrącane z wynagrodzenia i odprowadzane bezpośrednio do organów podatkowych. Osoby należące do kasy ubezpieczeń od utraty pracy muszą samodzielnie odprowadzać składki do tej kasy.

Składki należne od pracodawców są niższe w przypadku osób w wieku powyżej 65 lat.

Regionalny system opieki zdrowotnej jest finansowany z podatków regionalnych oraz, do pewnego stopnia, z dotacji państwowych i opłat użytkowników.

Pomoc społeczna jest finansowana głównie z podatków lokalnych.

Szwedzki powszechny system zabezpieczenia społecznego składa się z następujących działań:

- ubezpieczenie zdrowotne;
- świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- świadczenia z tytułu inwalidztwa;
- emerytury i renty rodzinne;
- ubezpieczenie od utraty pracy;
- świadczenia rodzinne i ubezpieczenie rodzicielskie.

2.5.1.1. Emerytura

Główne założenia szwedzkiego systemu emerytalnego

W 2003 r. w Szwecji przeprowadzono reformę, w wyniku której został wprowadzony nowy system emerytalny. Jego podstawowym założeniem jest wypracowywanie emerytury przez cały okres aktywności zawodowej.

Warunkiem korzystania ze świadczeń emerytalnych w Szwecji jest podleganie szwedzkiemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego poprzez zamieszkanie lub podjęcie pracy w tym kraju. Należy jednak zaznaczyć, że w przypadku przerwania pracy lub podjęcia jej za granicą, uprawnienia emerytalne w Szwecji zostają zachowane.

Wprowadzony w 1999 roku nowy system emerytalny bazuje na zasadzie zdefiniowanej składki, silnie uzależniając przyszłe świadczenia od zgromadzonych za pośrednictwem składek oszczędności emerytalnych. Ponadto jest finansowany według dwóch różnych metod tj. metodą kapitałową i repartycyjną. Sama realizacja reformy szwedzkiego systemu emerytalnego jest rozciągnięta w czasie o czym świadczy fakt iż pierwsza emerytura wypłacana według nowych zasad miała miejsce dopiero w 2015 roku.

Na emeryturę powszechną składają się:

- emerytura dochodowa (INKOMSTPENSION) – część repartycyjna – emerytura zależna od zarobków, wypłacana z systemu finansowanego repartycyjnie, o wysokości równej sumie zebranych przez cały okres zatrudnienia składek i uzależnionej od przeciętnego dalszego trwania życia. Stanowi największą część wypracowanych uprawnień emerytalnych.
- emerytura premiowa (PREMIEPENSION) – część kapitałowa – lokowana jest w funduszach emerytalnych, które ubezpieczony wybiera za pośrednictwem Urzędu Spraw Emerytalnych i Rentowych. Wysokość jej zależy od ilości zgromadzonych środków, wartości aktywów wybranych funduszy emerytalnych oraz od momentu przejścia na emeryturę. Jeśli zaś dana osoba nie dokonała wyboru funduszu, składki emerytalne są umieszczane w Oszczędnościowo-Premiowym Funduszu Emerytalnym. Różnica między systemem polskim a szwedzkim polega na tym, że w Polsce można zapisać się tylko do jednego otwartego funduszu emerytalnego, a w Szwecji aż do pięciu.
- emerytura gwarantowana (GARANTIPENSION) – emerytura gwarantowana, wypłacana osobom znajdującym się w gorszej sytuacji materialnej. Osoby o bardzo niskich zarobkach lub którym nie przysługuje prawo do emerytury zależnej od dochodu (INKOMSTPENSION) mogą ubiegać się o emeryturę gwarantowaną (GARANTIPENSION). Emerytura gwarantowana może przysługiwać osobom zamieszkującym w kraju członkowskim UE lub EOG (EOG obejmuje kraje UE oraz Norwegię, Islandię i Liechtenstein).
- emerytura uzupełniająca (TILLAGGSPENSION) – przewidziana dla osób urodzonych w latach 1938-1953, w skład emerytury powszechnej może wchodzić także emerytura uzupełniająca. Opiera się ona na punktach emerytalnych wypracowanych w ciągu lat pracy.

Większość osób pracujących w Szwecji otrzymuje oprócz emerytury powszechnej również emeryturę pracowniczą od swojego pracodawcy. Wiele osób posiada także prywatne ubezpieczenia emerytalne.

Urząd do Spraw Emerytur i Rent co miesiąc wypłaca emerytury powszechne. Jeżeli otrzymujesz rentę rodzinną, dodatek mieszkaniowy dla emerytów lub zasiłek na utrzymanie dla osób starszych, świadczenia te wypłacane Ci będą wraz z emeryturą powszechną.

W Szwecji można pobierać emeryturę całkowitą lub kontynuować pracę w niepełnym wymiarze godzin. Wówczas jednak świadczenie jest pomniejszane do wysokości otrzymując 25%, 50% lub 75% miesięcznej kwoty. Beneficjent ma w tym zakresie spore pole manewru, ponieważ może on również zdecydować się pobierać tylko emeryturę premiovą, zaś odroczyć pobieranie emerytury dochodowej i uzupełniającej lub odwrotnie.

Elastyczny wiek przejścia na emeryturę

Po zmianach w szwedzkim systemie emerytalnym ubezpieczony ma możliwość wybrania odpowiedniego dla niego momentu przejścia na emeryturę z przedziału od 61 do 67 roku życia. Jednak taka decyzja ma duży wpływ na wysokość przyszłego świadczenia emerytalnego. Za każdy rok wydłużenia pracy zawodowej od 61 do 67 roku życia wartość przyszłej emerytury rośnie o około 9%. Elastyczny wiek emerytalny w założeniu twórców szwedzkiej reformy emerytalnej miał skłaniać do dłuższej aktywności zawodowej. Ponadto wprowadzenie powyższego rozwiązania spowodowało, iż nie zdecydowano się na dodatkowe rozwiązania dotyczące wcześniejszych emerytur bądź emerytur odroczonych. Jedynie w przypadku emerytury gwarantowanej konieczne jest osiągnięcie 65 roku życia aby uzyskać prawo do świadczenia emerytalnego.

Wysokość świadczenia

Ustalenie wysokości świadczenia przebiega nieco inaczej dla części repartycyjnej i kapitałowej systemu emerytalnego. W pierwszej części jest ono wyliczane poprzez podzielenia sumy zebranych i zwaloryzowanych składek przez średnią dalszą długość trwania życia. W drugiej części natomiast brana jest pod uwagę oprócz sumy składek także stopa zwrotu z długookresowych inwestycji. Podsumowując na wielkość ogólnego świadczenia emerytalnego będą miały wpływ dochody (z okresu całej aktywności zawodowej), wiek przejścia na emeryturę, rozwój gospodarczy od którego zależy rozmiar waloryzacji oraz efektywność inwestycji w części kapitałowej.

W przypadku emerytury zależnej od dochodu (INKOMSTPENSION), waloryzacja będzie uzależniona od tempa wzrostu płac w gospodarce pomniejszonego o 1,6 punktu procentowego. Natomiast waloryzacja emerytury gwarantowanej (GARANTIPENSION) będzie zależeć od dynamiki zmian cen a więc od wskaźnika inflacji.

Składka emerytalna

Składka pobierana przez urząd skarbowy (Skatteverket) w nowym systemie emerytalnym wynosi 18,5% i jest w części finansowana przez pracodawcę (10,21 %) oraz pracownika (7%). Ponadto 16% z powyższej składki trafia do części repartycyjnej natomiast 2,5% do systemu kapitałowego.

Fundusze buforowe

Składka (16%), która trafia do części repartycyjnej szwedzkiego systemu emerytalnego (INKOMSTPENSION) zostaje ulokowana w czterech funduszach buforowych (AP 1-4). Każdy z funduszy otrzymuje $\frac{1}{4}$ część składki oraz finansuje $\frac{1}{4}$ wypłat emerytalnych. Zasady funkcjonowania funduszy reguluje Szwedzka Ustawa Emerytalna (Swedish National Pension Funds Act). Podstawowym celem ich funkcjonowania, wynikającym z Ustawy, jest minimalizacja wpływu niekorzystnych zmian ekonomicznych oraz demograficznych na wysokość świadczeń/ lub wysokość składki. Zarząd danego funduszu powoływany jest przez radę ministrów. Do dziewięcioosobowego zarządu wchodzi dwóch przedstawicieli organizacji pracodawców oraz dwóch przedstawicieli organizacji pracowników. Zarząd wyłania natomiast dyrektora zarządzającego. Rząd również odpowiada za powołanie audytorów funduszu. Każdego roku osiągnięcia funduszu podlegają ocenie rządu a ich rezultaty prezentowane są szwedzkiemu parlamentowi. Fundusze buforowe inwestują środki finansowe pozyskane ze składek w akcje (szwedzkie oraz zagraniczne), obligacje ale również w rynek nieruchomości.

Część kapitałowa systemu

2,5% składki jest transferowane do maksymalnie 5 funduszy emerytalnych (najczęściej Szwedzi wybierają 3 fundusze) wybranych wcześniej przez ubezpieczonego, z 792 istniejących (dane z 2011 r.) podzielonych na cztery podstawowe kategorie zróżnicowane ze względu na rodzaj portfela inwestycyjnego:

- fundusz akcji

Inwestują swoje środki w akcje co najmniej szesnastu różnych przedsiębiorstw. Dodatkowo poszczególne fundusze akcji są zróżnicowane pod względem polityki inwestycyjnej. Część z nich inwestuje wyłącznie w przedsiębiorstwa z danego kraju, regionu czy gałęzi gospodarki, inne zaś inwestują w przedsiębiorstwa z różnych krajów, regionów czy gałęzi gospodarki.

- fundusze odsetkowe

Fundusze odsetkowe inwestują swoje środki w dłużne papiery wartościowe takie jak obligacje. Tego rodzaju papiery wartościowe są sposobem dla Skarbu Państwa, jednostek samorządu terytorialnego oraz przedsiębiorstwa na uzyskanie potrzebnych środków finansowych a dla inwestorów na uzyskanie odsetek.

Oceniane są one jako bardziej bezpieczne od funduszy akcyjnych i mieszanych, generując bardziej stabilny zysk ale jednocześnie przynosząc niższy zysk w dłuższym okresie niż fundusze bardziej agresywne (fundusze akcji bądź mieszane).

Dodatkowo należy wspomnieć, iż fundusze inwestujące zagranicą są uzależnione od kursów walut, (np. fundusz zawierający papiery wartościowe Stanów Zjednoczonych traci na wartości gdy dolar jest tańszy) które ulegają w krótkim okresie częstym wahaniom, nawet o kilka punktów procentowych.

- fundusze mieszane

Fundusze mieszane inwestują zarówno w akcje jak i obligacje. Ryzyko przeciętnego funduszu mieszanego zawiera się pomiędzy funduszami akcji i funduszami odsetkowymi.

W praktyce jednak o proporcji akcji do obligacji decyduje menedżer funduszu (individual fund manager).

- fundusze pokoleniowe

Fundusze pokoleniowe są skierowane do konkretnych grup wiekowych. Są tak skonstruowane, iż ich portfel inwestycyjny składa się głównie z akcji (w przypadku osób młodych) lub obligacji

(w przypadku osób w wieku powyżej 60 lat) w zależności od wieku osoby ubezpieczonej. Innymi słowy zakłada się w tym przypadku, iż osoba której brakuje wielu lat do emerytury jest w stanie podjąć większe ryzyko niż osoba mająca zaledwie kilka lat do emerytury.

- fundusz „defaultowy” (AP7 Sáfa)

Osoby które nie podjęły decyzji o wyborze danego funduszu, przydzielane są do specjalnego państwowego funduszu (od Maja 2010 jest nim AP7 Sáfa), którego portfel inwestycyjny ma charakter funduszu pokoleniowego. (duży udział akcji na początku/mały pod koniec uczestnictwa). W przypadku osób poniżej 55 roku życia portfel inwestycyjny funduszu składa się wyłącznie z akcji natomiast po przekroczeniu tej granicy wieku, udział akcji spada, osiągając 33% w wieku 75 lat.

Zakładowe programy emerytalne

Drugi stopień zabezpieczenia emerytalnego tworzą w Szwecji zakładowe systemy emerytalne. Są one podzielone ze względu na to czy dotyczą sektora publicznego czy też prywatnego. Pierwsza kategoria dodatkowo jest podzielona na pracowników administracji centralnej oraz samorządowej, druga natomiast na pracowników umysłowych („białe kołnierzyki”) i fizycznych („niebieskie kołnierzyki”). W Szwecji wyróżnia się cztery podstawowe systemy zakładowego zabezpieczenia emerytalnego (dwa obejmują sektor publiczny kolejne dwa natomiast prywatny) opartych na umowach zbiorowych i obejmujących około 90% zatrudnionych. Pracownicy administracji publicznej dysponują dwoma programami z których jeden opiera się na zasadzie zdefiniowanego świadczenia drugi natomiast na zdefiniowanej składce. Odrębnym programem funkcjonującym na zasadzie zdefiniowanej składki objęci są pracownicy samorządowi, którzy przekroczyli 28 lat. W sektorze prywatnym natomiast funkcjonuje program ITP, obejmujący pracowników umysłowych (powyżej 28 roku życia). Działa on na zasadzie układu zbiorowego między konfederacją pracodawców (SAF) a władzami związkowymi zrzeszającymi pracowników umysłowych. Występuje on również w formie rozszerzonej ITPK. Program ITP opiera się na zasadzie zdefiniowanego świadczenia, ITPK natomiast na zdefiniowanej składce. W sektorze prywatnym istnieje również program dla pracowników fizycznych STP (od 21 roku życia). Funkcjonuje on na zasadach zbliżonych do programu ITP bazując na układach zbiorowych między związkami zawodowymi pracowników fizycznych (LO) oraz przedstawicielami pracodawców (SAF).

Indywidualne plany emerytalne

Na trzeci stopień składają się indywidualne formy zabezpieczenia emerytalnego, reprezentowane przez różnorodne konta emerytalne. Składki na ten rodzaj ubezpieczenia objęte są systemem ulg podatkowych. Stanowi on dodatkową, dobrowolną formę oszczędności emerytalnych w stosunku do publicznej i zakładowej części systemu.

Polak w Szwecji

Polacy, którzy pracują lub mieszkają na terytorium Szwecji mogą, po spełnieniu określonych wymagań oraz osiągnięciu wieku emerytalnego, ubiegać się o szwedzką emeryturę.

Zgodnie z zasadą koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw członkowskich Unii Europejskiej, każde państwo jest zobowiązane wobec swoich mieszkańców do sumowania

ich okresów uprawniających do nabycia świadczeń w różnych państwach UE, obliczenia wysokości tych świadczeń w oparciu o system obowiązujący w kraju, w którym trwało ubezpieczenie (zatrudnienie) i wypłacania emerytury w państwie aktualnego zamieszkania ubezpieczonego.

Aby uzyskać emeryturę w Szwecji, należy wystąpić z wnioskiem o przyznanie emerytury do Urzędu Spraw Emerytalnych i Rentowych. Do okresów ubezpieczenia w Szwecji zalicza się m.in. okresy opłacania składek, jak i zamieszkania na terytorium tego państwa.

Wniosek o przyznanie emerytury można również złożyć do polskiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, na podstawie którego zostaną wszczęte postępowania o przyznanie świadczeń zarówno w Polsce, jak i w Szwecji.

2.5.1.2. Świadczenia z tytułu choroby

Świadczenie pieniężne z tytułu choroby (sjukpenning) lub wynagrodzenie za czas choroby (sjuklön) mają zrekompensować utratę dochodów, jeżeli ubezpieczony nie może pracować z powodu choroby.

Osoby posiadające zatrudnienie w razie zachorowania zawiadamiają pracodawcę o chorobie. Jeżeli pracownik jest zatrudniony przez co najmniej miesiąc lub przepracował 14 dni z rzędu, przysługuje mu prawo do wynagrodzenia chorobowego od pracodawcy przez pierwsze 14 dni choroby. Pierwszy dzień jest niepłatny i nazywa się dniem karencji. Jeżeli choroba trwa ponad 14 dni, pracodawca zawiadamia Försäkringskassan. Po wyzdrowieniu pracownik musi złożyć pracodawcy pisemne oświadczenie o chorobie i długości absencji chorobowej.

Osoby, którym nie przysługuje wynagrodzenie chorobowe, mogą otrzymać zasiłek chorobowy z Försäkringskassan. W takim przypadku muszą same zawiadomić Försäkringskassan o chorobie. Zasiłek chorobowy można otrzymać także w przypadku choroby trwającej dłużej niż 14 dni, gdy nie przysługuje już wynagrodzenie chorobowe od pracodawcy. O tym, czy przysługuje zasiłek chorobowy, decyduje Försäkringskassan.

Jeżeli choroba trwa dłużej niż siedem dni, z reguły wymagane jest przedstawienie zaświadczenia lekarskiego, by móc nadal otrzymywać wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy. Zasiłek chorobowy można otrzymywać najdłużej przez 364 cztery dni w okresie 450 dni (około 15 miesięcy). Gdy po upływie roku zdolność do pracy nadal jest ograniczona, można ubiegać się o przedłużony zasiłek chorobowy. W przypadku bardzo poważnej choroby można ubiegać się o kontynuację wypłat zasiłku chorobowego. Nie obowiązują żadne ograniczenia czasowe decydujące o tym, jak długo mogą być kontynuowane wypłaty zasiłku chorobowego.

W razie bezrobocia ważne jest, by w ciągu trzech miesięcy od chwili utraty pracy zgłosić się do Urzędu Pośrednictwa Pracy [*Arbetsförmedlingen*] jako poszukujący pracy. Jest to umotywowane tym, że gdy osoba dłużej nie posiada dochodu z pracy, poprzednio ustalony dochód będący podstawą wymiaru zasiłku chorobowego traci swoją moc obowiązującą. W niektórych sytuacjach istnieje jednak możliwość zachowania dochodu będącego podstawą wymiaru zasiłku chorobowego nawet w razie utraty pracy. Jest to aktualne między innymi wówczas, gdy będąc bezrobotnym jest się zarejestrowanym w Urzędzie Pośrednictwa Pracy jako poszukujący pracy.

Powiadomienie o chorobie

Osoby uprawnione do wynagrodzenia za czas choroby muszą powiadomić swojego pracodawcę o chorobie w dniu zachorowania; osoby uprawnione do świadczenia pieniężnego z tytułu choroby muszą powiadomić szwedzką kasę ubezpieczenia społecznego.

Zaświadczenie lekarskie należy dostarczyć począwszy od ósmego dnia choroby. Jeżeli pracownik najemny otrzymujący wynagrodzenie za czas choroby jest chory przez dłużej niż dwa tygodnie, pracodawca musi powiadomić o tym szwedzką kasę ubezpieczenia społecznego piętnastego dnia choroby.

Powiadomienie o powrocie do pracy

Osoby pobierające wynagrodzenie za czas choroby lub świadczenie pieniężne z tytułu choroby muszą powiadomić o swoim powrocie do pracy pracodawcę oraz szwedzką kasę ubezpieczenia społecznego.

Więcej informacji na temat ubezpieczenia chorobowego znaleźć można w Internecie na stronie <https://www.forsakringskassan.se/>. Informacje te dostępne są w kilku językach. W oddziałach Försäkringskassan dostępna jest ponadto broszura informacyjna Bra att veta om socialförsäkringen (Cowardowiedzieć o ubezpieczeniu społecznym), również dostępna w wielu wersjach językowych.

2.5.1.3. Świadczenia z tytułu macierzyństwa

Wszystkie kobiety zamieszkujące w Szwecji są uprawnione do opieki zdrowotnej z tytułu ciąży i urodzenia dziecka.

Kobiecie ciężarnej, której pracodawca nie jest w stanie zapewnić przeniesienia do innych zadań pracowniczych, może przysługiwać zasiłek ciążowy, jeżeli:

- jej zdolność do pracy ograniczona jest o co najmniej 25% z powodu ciąży, a wykonuje ona ciężką pracę fizyczną lub pracę, której nie wolno jej wykonywać ze względu na ryzyko związane ze środowiskiem pracy;
- kobiety ciężarne wykonujące ciężką pracę fizyczną mogą otrzymywać zasiłek ciążowy przez najwyżej 50 dni, nie wcześniej niż od 60 dnia przed przewidywanym porodem;
- kobiety ciężarne, którym ustawa o bezpieczeństwie i higienie pracy zakazuje kontynuowania pracy, mogą otrzymać zasiłek ciążowy za wszystkie dni obowiązywania zakazu;
- zasiłek ciążowy nie przysługuje za ostatnie 10 dni przed przewidywanym porodem.

Kobiety wykonujące obowiązki pracownicze, które pozwalają na pracę przez część dnia, mogą ubiegać się o zasiłek ciążowy w wymiarze $\frac{3}{4}$, $\frac{1}{2}$ lub $\frac{1}{4}$ pełnej wysokości.

Świadczenie pieniężne z tytułu ciąży jest wypłacane przez maksimum 50 dni w ciągu ostatnich 60 dni przed wyznaczonym terminem porodu. W przypadku kobiet w ciąży, którym nie wolno pracować, świadczenie pieniężne z tytułu ciąży może być wypłacane przez więcej niż 50 dni.

Kwota świadczenia jest równa świadczeniu pieniężnemu z tytułu choroby, które przysługuje tej kobiecie, tj. 97% z 80% dochodu kwalifikującego do świadczenia pieniężnego z tytułu choroby. Świadczenie pieniężne z tytułu choroby jest wypłacane do wysokości pułapu wynoszącego 7,5-krotność kwoty bazowej indeksowanej cenami.

2.5.1.4. Renta z tytułu niezdolności do pracy

Renta z tytułu niezdolności do pracy

Renta z tytułu niezdolności do pracy przysługuje osobom w wieku od 30 do 64 lat, których zdolność do pracy jest trwale ograniczona o co najmniej 25%. Można otrzymywać 100%, 75%, 50% lub 25% renty z tytułu niezdolności do pracy. Zależy to od stopnia ograniczenia zdolności do pracy i od możliwości utrzymywania się z pracy zarobkowej.

Wysokość zasiłku rehabilitacyjno-szkoleniowego i renty z tytułu niezdolności do pracy

Renta z tytułu niezdolności do pracy i zasiłek rehabilitacyjno-szkoleniowy wypłacane są częściowo w formie świadczenia zależnego od wysokości dochodów, częściowo zaś w formie świadczenia gwarantowanego [*garantiersättning*]. Świadczenie zależne od dochodu opiera się na wysokości dochodu z pracy. Świadczenie gwarantowane otrzymują osoby, które miały niskie dochody lub nie miały ich wcale. Stanowi ono podstawowe zabezpieczenie pieniężne, niezależne od poprzednio posiadanych dochodów z pracy.

Renta z tytułu niezdolności do pracy i zasiłek rehabilitacyjno-szkoleniowy w formie zawieszonyj

Osoby otrzymujące rentę z tytułu niezdolności do pracy lub zasiłek rehabilitacyjno-szkoleniowy mają możliwość podjęcia pracy bez utraty prawa do tych świadczeń. Mówi się wówczas o rencie z tytułu niezdolności do pracy lub zasiłku rehabilitacyjno-szkoleniowym w formie zawieszonyj. Jeżeli otrzymywałeś rentę z tytułu niezdolności do pracy lub zasiłek rehabilitacyjno-szkoleniowy co najmniej przez rok i chcesz obecnie sprawdzić, czy zdołasz pracować, możesz ubiegać się o okres próbny, przez który będziesz mógł otrzymywać zarówno świadczenie, jak i wynagrodzenie z pracy. Jeżeli próba wykonywania pracy przyniesie pozytywny rezultat, możesz ubiegać się o zawieszenie świadczenia. Okres próbny i okres zawieszenia świadczenia mogą łącznie obejmować najwyżej 24 miesiące kalendarzowe lub pozostałą część okresu, na który przyznane ci zostało świadczenie.

Zasiłek rehabilitacyjno-szkoleniowy

Zasiłek rehabilitacyjno-szkoleniowy przysługuje osobom w wieku od 19 do 29 lat, których zdolność do pracy ograniczona jest co najmniej o 25% przez co najmniej okres roku. Można otrzymywać 100%, 75%, 50% lub 25% zasiłku rehabilitacyjno-szkoleniowego. Zależy to od stopnia ograniczenia zdolności do pracy i od możliwości utrzymywania się z pracy zarobkowej.

Wydłużony okres nauki z powodu ograniczenia sprawności

Osobom niepełnosprawnym, których okres nauki w szkole podstawowej lub licealnej musi być wydłużony, w okresie uczęszczania do szkoły przysługuje prawo do zasiłku rehabilitacyjno-szkoleniowego, które nie jest uwarunkowane oceną braku zdolności do pracy.

Zajęcia terapeutyczne

W okresie otrzymywania zasiłku rehabilitacyjno-szkoleniowego można brać udział w zajęciach mających na celu stworzenie korzystnych przesłanek dla poprawy zdolności do pracy. Jako warunek wymagane jest, by zajęcia takie można było uważać za mające korzystny wpływ - bezpośrednio lub pośrednio - na czynniki decydujące o zdolności do pracy.

Zasiłek na asystenta osobistego

Jeżeli dotknięty jesteś poważnym i trwałym ograniczeniem sprawności i potrzebujesz znacznej pomocy, by podać obowiązkowi dnia powszedniego, możesz otrzymać zasiłek pieniężny na opłacenie asystenta osobistego. Świadczenie to nazywa się zasiłkiem na asystenta osobistego. Zasiłek na asystenta osobistego mogą otrzymywać zarówno dorośli, jak i dzieci. By móc otrzymać ten zasiłek, musisz być w potrzebie pomocy przy spożywaniu posiłków, myciu się, ubieraniu i porozumiewaniu się z otoczeniem. Försäkringskassan przyznaje zasiłek na asystenta osobistego, gdy pomoc w takich czynnościach potrzebna jest w wymiarze powyżej 20 godzin tygodniowo. Jeżeli pomoc jest ci potrzebna w mniejszym wymiarze godzin, zwróć się do gminy. Na ogół nie mogą otrzymać zasiłku na asystenta osobistego osoby przebywające w szpitalu lub w innej instytucji, korzystające z kolektywnych form zamieszkania, uczęszczające do szkoły lub biorące udział w innych codziennych zajęciach. Istnieją jednak pewne wyjątki od tej zasady, np. gdy dana osoba przebywa w szpitalu jedynie przez krótszy okres. Prawo do zasiłku na asystenta osobistego nie jest uwarunkowane żadną dolną granicą wieku. Natomiast osoby, które ukończyły 65 lat mogą otrzymać taki zasiłek, o ile decyzja o jego przyznaniu została wydana przed ukończeniem przez nie 65 roku życia.

Zasiłek dla osób niepełnosprawnych

Zasiłek dla osób niepełnosprawnych możesz otrzymać najwcześniej od początku lipca tego roku, w którym kończysz 19 lat. Ograniczenie sprawności musi wystąpić przed ukończeniem 65 lat. Do otrzymania tego zasiłku wymagane jest, byś był w potrzebie pomocy w wykonywaniu codziennych czynności, w pracy lub w nauce, bądź byś ponosił znaczne koszty dodatkowe w związku z ograniczeniem sprawności. Ponadto potrzeba pomocy musi wymagać poświęcenia czasu ze strony innych osób i być aktualna co najmniej przez rok. W niektórych przypadkach można otrzymywać zasiłek nawet po ukończeniu 65 lat.

2.5.1.5. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

W razie utraty zdrowia w związku z wykonywaną pracą (bądź wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy) może przysługiwać odszkodowanie tytułem ubezpieczenia od wypadków przy pracy i skutków szczególnego narażenia zawodowego. Ubezpieczenie to obejmuje także tzw. choroby zawodowe, na przykład dolegliwości skóry w wyniku styczności z niektórymi substancjami lub dolegliwości kręgosłupa w wyniku uciążliwej pozycji przy pracy. Pod pojęciem „utrata zdrowia wskutek wypadku przy pracy lub szczególnego narażenia zawodowego” mogą mieścić się także niektóre choroby zakaźne, jak np. infekcje szpitalne czy żółtaczką. W razie utraty zdrowia w związku z wykonywaną pracą należy bezzwłocznie zawiadomić o tym pracodawcę. Pracodawca zgłasza z kolei przypadek do Försäkringskassan.

Świadczenie chorobowe

Świadczenie chorobowe to świadczenie z ubezpieczenia od wypadków przy pracy wypłacane w przypadku choroby. Ubezpieczeniem wypadkowym objęte są wydatki wynikające z terapii za granicą, opłaty za opiekę stomatologiczną oraz specjalna pomoc dla osób z niepełnosprawnością.

Renta dożywotnia

Rentę dożywotnią może otrzymać ten, kto z powodu odniesionych obrażeń lub nabytych dolegliwości nie jest w stanie dłużej pracować lub zdany jest na niższe zarobki. Renta dożywotnia stanowi kompensację za dochody utracone z powodu utraty zdrowia wskutek wypadku przy pracy lub szczególnego narażenia zawodowego. W przypadku jednoczesnego przyznania renty dożywotniej i renty z tytułu niezdolności do pracy lub zasiłku rehabilitacyjno-szkoleniowego, świadczenia te zostają skoordynowane.

W razie śmierci

W przypadku śmierci wskutek wypadku przy pracy lub szczególnego narażenia zawodowego małżonek zmarłego i jego dzieci w wieku poniżej 18 lat mogą otrzymać rentę dożywotnią po zmarłym. Wysokość renty dożywotniej zależy od tego, jakiej wysokości dochody z pracy zarobkowej miał zmarły. Renta dożywotnia skoordynowana jest z rentą rodzinną i z przysługującym dziecku wsparciem finansowym dla osób pozostawionych przez zmarłego. Osobom pozostawionym przez zmarłego przysługuje także pomoc finansowa na pokrycie kosztów pogrzebu.

Pracownik, który odniósł wypadek przy pracy lub zapadł na chorobę zawodową, musi powiadomić o tym pracodawcę, który następnie musi zgłosić takie zdarzenie do szwedzkiej kasy ubezpieczenia społecznego. Osoby prowadzące działalność na własny rachunek muszą same zgłosić zaistniałe zdarzenie szwedzkiej kasie ubezpieczenia społecznego. Studenci muszą powiadomić swoją uczelnię, która następnie zgłasza wypadek lub chorobę do szwedzkiej kasy ubezpieczenia społecznego.

2.5.2. Inne świadczenia socjalne - beneficjenci i warunki uzyskania

2.5.2.1. Świadczenia rodzinne

Zasiłek rodzicielski [*Föräldrapenning*]

Jeśli masz dzieci, przysługuje ci prawo do zasiłku rodzicielskiego, gdy bierzesz wolne w pracy z powodu opieki nad dzieckiem. Zasiłek rodzicielski można otrzymywać przez 480 dni w przypadku dzieci urodzonych w 2002 roku lub później, bądź przez 450 dni w przypadku dzieci urodzonych przed 2002 rokiem. Dni objęte zasiłkiem rodzicielskim zawsze dzielone są równo między obojga rodziców. Jeden rodzic może odstąpić na rzecz drugiego rodzica przysługujące mu prawo do zasiłku rodzicielskiego, z wyjątkiem 30 dni w przypadku dzieci urodzonych przed 2002 rokiem i 60 dni w przypadku dzieci urodzonych w 2002 roku lub później. Jeżeli rodzic posiada wyłączną władzę rodzicielską nad dzieckiem, tylko jemu przysługują wszystkie dni zasiłku. Kobieta ciężarna może zacząć pobierać zasiłek rodzicielski od 60 dnia przed przewidywanym porodem. Oboje rodzice mogą pobierać zasiłek rodzicielski w okresie uczestniczenia w szkoleniu dla rodziców. Zasiłek rodzicielski można wykorzystywać do czasu ukończenia przez dziecko 8 roku życia lub pierwszego roku szkoły. Zasiłek rodzicielski można pobierać w pełnej wysokości bądź w $\frac{3}{4}$, $\frac{1}{2}$, $\frac{1}{4}$ lub $\frac{1}{8}$ wysokości.

Okolicznościowy zasiłek rodzicielski [*Tillfällig föräldrapenning*]

Jeżeli musisz zrezygnować z pójścia do pracy, by zostać w domu i opiekować się chorym dzieckiem w wieku poniżej 12 lat, przysługuje ci okolicznościowy zasiłek rodzicielski. Dotyczy to także sytuacji, gdy zachoruje zwykły opiekun dziecka. Łącznie rodzicom przysługuje okolicznościowy zasiłek rodzicielski przez 60 dni rocznie na dziecko. Po wykorzystaniu tych 60 dni, można wykorzystać kolejne 60 dni. Prosimy jednak zauważyć, że tych dodatkowych 60 dni nie można wykorzystywać w razie zachorowania lub zarażenia się zwykłego opiekuna dziecka. Okolicznościowy zasiłek rodzicielski można także wykorzystać w związku z wizytą u lekarza lub w poradni dziecięcej [*barnavårdscentral*].

Szczególna potrzeba opieki i nadzoru

Niekiedy rodzice mogą otrzymać okolicznościowy zasiłek rodzicielski także na dziecko, które ukończyło 12 lat, lecz nie przekroczyło 16 roku życia. Dotyczy to przypadków, gdy chore dziecko posiada szczególną potrzebę opieki i nadzoru. Wymagana jest opinia lekarska na potwierdzenie tego, że dziecko posiada szczególną potrzebę opieki i nadzoru. Osobne zasady dotyczą dzieci objętych postanowieniami ustawy o pomocy i świadczeniach dla niektórych kategorii osób niepełnosprawnych [*LSS*].

Wyплаты

Świadczenia pieniężne mogą być wypłacane za cały dzień bądź za $\frac{3}{4}$, $\frac{1}{2}$, $\frac{1}{4}$ lub $\frac{1}{8}$ dnia w zależności od tego, na jaką część dnia musisz zwolnić się z pracy. Prosimy zauważyć, że okolicznościowy zasiłek rodzicielski nie przysługuje za dni wolne od pracy.

Urlop z okazji urodzenia się dziecka

W związku z urodzeniem się dziecka ojcu dziecka lub drugiemu rodzicowi dziecka przysługuje dziesięć dni urlopowych, za które może otrzymać okolicznościowy zasiłek rodzicielski. Można je wykorzystać w okresie 60 dni od daty powrotu dziecka do domu ze szpitala. Obojgu rodzicom adopcyjnym przysługuje po pięć dni urlopu, jeżeli nie uzgodnią oni między sobą innego podziału. Można je wykorzystać w okresie 60 dni od daty, gdy dziecko znalazło się pod ich opieką.

Zasiłek na dziecko i dodatek dla rodzin wielodzietnych [*flerbarnstillägg*]

Jeżeli masz dziecko w wieku poniżej lat 16, które mieszka w Szwecji, otrzymujesz zasiłek na dziecko. Gdy dziecko ukończy 16 lat, powszechny zasiłek na dziecko ustaje i zostaje zastąpiony przedłużonym zasiłkiem na dziecko, o ile dziecko nadal uczęszcza do szkoły podstawowej lub do szkoły specjalnej. Przedłużony zasiłek na dziecko wypłacany jest do końca miesiąca, w którym dziecko kończy szkołę podstawową. Jeżeli masz dwoje lub więcej dzieci, możesz otrzymać dodatek dla rodzin wielodzietnych. Dodatek dla rodzin wielodzietnych przysługuje także rodzinom, których dzieci po ukończeniu 16 lat kontynuują naukę nie robiąc przerwy.

Zasiłek na opiekę [*Vårdbidrag*]

Rodzice opiekujący się chorym lub niepełnosprawnym dzieckiem mogą otrzymać zasiłek na opiekę. Warunkiem otrzymania takiego zasiłku jest potrzeba specjalnej opieki i nadzoru nad

dzieckiem przez co najmniej sześć miesięcy lub posiadanie specjalnych kosztów dodatkowych związanych z niepełnosprawnością dziecka.

Zasady dotyczące zasiłku na opiekę

Zasiłek na opiekę można otrzymać już od urodzenia się dziecka. Otrzymuje się go do końca czerwca tego roku, w którym dziecko kończy 19 lat. Potem dziecko samo może otrzymać zasiłek dla osób niepełnosprawnych [*handikappersättning*]. Jeśli dziecko przebywa w szpitalu lub w innej instytucji, można zachować zasiłek na opiekę najwyżej przez okres sześciu miesięcy. Prosimy jednak zauważyć, że zasiłek na opiekę można zachować także przez okres kolejnych sześciu miesięcy, jeżeli dziecko jest ciężko chore.

Alimenty

Jeżeli rodzice dziecka nie zamieszkują razem, rodzic niemieszkający z dzieckiem ma obowiązek partycypowania w kosztach utrzymania dziecka płacąc alimenty. Rodzice mogą sami dojść do porozumienia w sprawie alimentów. Jeżeli jest to niemożliwe, sprawę może rozstrzygnąć sąd.

Zaliczka alimentacyjna [*Underhållsstöd*]

Jeżeli rodzic zobowiązany do alimentacji nie wywiązuje się ze swego obowiązku lub płaci niskie alimenty, rodzic zamieszkujący z dzieckiem może ubiegać się w Försäkringskassan o zaliczkę alimentacyjną. By móc otrzymać zaliczkę alimentacyjną, trzeba sprawować władzę rodzicielską nad dzieckiem i mieć dziecko zameldowane pod swoim adresem.

Jeżeli Försäkringskassan wypłaca pełną zaliczkę alimentacyjną, rodzic niezamieszkujący z dzieckiem zobowiązany jest do całkowitego lub częściowego zwrotu ponoszonych przez państwo kosztów zaliczki alimentacyjnej. Wysokość spłat zależy między innymi od posiadanego dochodu. Zaliczka alimentacyjna może być wypłacana w formie zasiłku wyrównawczego [*utfyllnadsbidrag*], jeżeli rodzic zobowiązany do alimentacji płaci alimenty bezpośrednio na ręce drugiego rodzica.

Zaliczkę alimentacyjną mogą otrzymywać również dzieci mieszkające i zameldowane u jednego lub dwóch specjalnie wyznaczonych opiekunów, a także dzieci zaadoptowane tylko przez jedną osobę.

Jak długo?

Zaliczka alimentacyjna może być wypłacana nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 18 lat. Przedłużona zaliczka alimentacyjna może być wypłacana do końca czerwca tego roku, w którym dziecko kończy 21 lat (o ile dziecko nadal uczy się na poziomie szkoły podstawowej lub licealnej). Dziecko musi mieszkać i być zameldowane u jednego ze swoich rodziców lub u osoby, która była opiekunem prawnym dziecka do chwili ukończenia przez nie 18 lat.

Zawiadamiaj Försäkringskassan o zmianach!

Ważne jest, by zawiadamiać o zmianach, które mogą wpływać na uprawnienie do zaliczki alimentacyjnej. Może to dotyczyć na przykład przeprowadzenia się dziecka do drugiego rodzica.

Renty rodzinne

Renta rodzinna może przyjąć formę:

- renty sierocej lub zasiłku dla dzieci pozostałych przy życiu;
- renty dostosowawcza i renty gwarantowanej;
- renty wdowia i renty gwarantowanej.

Renta sieroca lub zasiłek dla dzieci pozostałych przy życiu

Dzieci poniżej 18 lat mają prawo do renty sierocej lub do zasiłku dla dzieci pozostałych przy życiu w przypadku śmierci jednego lub obojga rodziców. Świadczenia te mogą również otrzymać dzieci powyżej 18. roku życia, które uczęszczają do szkoły podstawowej lub średniej w trybie dziennym, ale nie dłużej niż do czerwca roku, w którym ukończą 20 lat.

Renta dostosowawcza i renta gwarantowana

Pozostały przy życiu współmałżonek (mężczyzna lub kobieta) w wieku poniżej 65 lat może otrzymać rentę dostosowawczą i rentę gwarantowaną, jeżeli mieszkał na stałe z ubezpieczonym w czasie śmierci ubezpieczonego oraz:

- mieszkał na stałe z dzieckiem znajdującym się pod opieką jednego lub obojga rodziców; lub
- mieszkał z ubezpieczonym przez okres co najmniej pięciu lat bez przerw.

Renta wdowia i renta gwarantowana

Mimo że renta wdowia została zasadniczo zlikwidowana w trakcie reformy systemu rent rodzinnych przeprowadzonej w 1990 r., w dalszym ciągu jest wypłacana pod pewnymi warunkami.

Kobieta urodzona w roku 1944 lub później (o ile nie ukończyła 65 lat) może otrzymać rentę wdowią i rentę gwarantowaną, jeżeli na koniec 1989 r. była w związku małżeńskim z ubezpieczonym i pozostawała w nim do chwili śmierci ubezpieczonego oraz jeżeli wówczas spełniała warunki otrzymania renty wdowiej.

Kobieta urodzona w roku 1945 lub później może otrzymać rentę wdowią, jeżeli na koniec 1989 r. była w związku małżeńskim z ubezpieczonym i pozostawała w nim do chwili śmierci ubezpieczonego oraz jeżeli zarówno na koniec 1989 r., jak i w chwili śmierci ubezpieczonego spełniała warunki otrzymania renty wdowiej.

Renta sieroca lub zasiłek dla dzieci pozostałych przy życiu

Renta sieroca jest świadczeniem uzależnionym od dochodów. Zależy od kapitału emerytalnego zgromadzonego na koncie emerytalnym ubezpieczonego. Ponadto oblicza się hipotetyczny kapitał dodatkowy za pozostałe lata dzielące rok śmierci od roku, w którym zmarły skończyłby 64 lata. Dziecko otrzymuje 30 lub 35% hipotetycznej emerytury zmarłego ubezpieczonego. Jeśli zmarły miał więcej niż jedno dziecko, każde z nich otrzymuje 20 lub 25%. Całkowita kwota dzielona jest między dzieci po równo. Nie może ona przekroczyć 100% emerytury hipotetycznej.

Jeśli dziecko nie otrzymuje renty sierocej, ponieważ zmarły nie nabył praw do emerytury lub jeśli renta sieroca jest niska, może mu być wypłacany zasiłek sierocy. Wynosi on 40% kwoty bazowej indeksowanej cenami. Każda korona wypłacana w postaci renty sierocej jest potrącana

z zasiłku z tytułu renty. Zasada ta stosowana jest również wówczas, gdy zasiłek sierocy wypłacany jest przez inne państwo.

Renta dostosowawcza i renta gwarantowana

Renta dostosowawcza wypłacana jest przez dwanaście miesięcy i może zostać przedłużona na kolejne dwanaście miesięcy, jeżeli osoba pozostała przy życiu mieszka z dzieckiem małoletnim, nad którym sprawuje opiekę, a które mieszkało na stałe w domu małżonków w chwili śmierci ubezpieczonego. Renta dostosowawcza jest wypłacana do końca miesiąca, w którym najmłodsze z dzieci ukończyło 12 lat.

Renta dostosowawcza wynosi 55% hipotetycznej emerytury zmarłego.

Pozostały przy życiu współmałżonek, który nie otrzymuje renty dostosowawczej, ponieważ zmarły nie nabył praw do emerytury lub którego renta dostosowawcza jest bardzo niska, może otrzymać rentę rodzinną równą 2,13-krotności kwoty bazowej indeksowanej cenami, jeśli ubezpieczony uzyskał czterdziestoletni okres ubezpieczeniowy w Szwecji; w przeciwnym razie gwarantowana kwota jest zmniejszana o 1/40 za każdy rok brakujący do osiągnięcia 40 lat. Każda korona wypłacona w postaci renty dostosowawczej jest potrącana z renty gwarantowanej. Każda renta rodzinna wypłacana przez inne państwo, a która nie jest porównywalna z rentą gwarantowaną, może również być potrącana.

Aby móc skorzystać z renty rodzinnej należy złożyć wniosek do szwedzkiego zakładu emerytalnego.

Więcej informacji na temat świadczeń społecznych można znaleźć na stronie:

<https://www.forsakringskassan.se/> Numer telefonu infolinii Kasy Ubezpieczeń to: 0771-524 524. Pracownicy mówią po szwedzku i po angielsku. Możliwe jest także zamówienie rozmowy w języku polskim.

2.5.2.2. Świadczenia z tytułu bezrobocia

Warunki uzyskiwania świadczeń z tytułu bezrobocia w Szwecji

W szwedzkim systemie ubezpieczeń na wypadek bezrobocia składają się dwa komponenty: ogólne ubezpieczenie podstawowe oraz dobrowolne ubezpieczenie od utraty dochodów. Zasiłek z tytułu ubezpieczenia na wypadek bezrobocia wypłacany jest osobom spełniającym warunki podstawowe oraz warunek pracy. Osoba, która ukończyła 20 lat, może uzyskać zasiłek dla bezrobotnych w ramach ubezpieczenia podstawowego. Otrzymanie zasiłku z tytułu dobrowolnego ubezpieczenia od utraty dochodów uwarunkowane jest rocznym członkostwem w kasie bezrobotnych, czyli tzw. arbetslöshetskassa (a-kassa) oraz spełnianiem w ciągu tego okresu warunku pracy. O prawie do zasiłku dla bezrobotnych decyduje a-kassa. Zasiłek dla bezrobotnych jest dochodem podlegającym opodatkowaniu.

Warunki podstawowe

Należy m.in. zarejestrować się w biurze pośrednictwa pracy, być gotowym na podjęcie odpowiedniej pracy oraz aktywnie poszukiwać pracy.

W przypadku odrzucenia propozycji uczestnictwa w programie gwarancji pracy dla młodzieży, tracisz prawo do zasiłku z tytułu bezrobocia.

Warunek pracy

Warunek pracy spełnia osoba, która w okresie 12 miesięcy poprzedzających bezpośrednio okres bezrobocia przepracowała co najmniej 6 miesięcy w wymiarze co najmniej 80 godzin w każdym miesiącu kalendarzowym lub która przepracowała co najmniej 480 godzin w okresie sześciu kolejnych miesięcy w wymiarze co najmniej 50 godzin każdego miesiąca.

W przypadku bezrobotnych, którzy chorowali, wychowywali dzieci lub studiowali w ciągu ostatnich 6 miesięcy, decyzję o przyznaniu zasiłku uzależnia się od tego, czy osoby spełniały minimalne warunki w okresie poprzedzającym chorobę, wychowanie dzieci lub studia. Trzeba jednak pamiętać, że nieuwzględniany okres nie powinien przekraczać 12 miesięcy. Wyjątkiem są tutaj osoby, które przeszły ciężką chorobę – pomijany okres może wynosić nawet 10 lat.

Warunek członkostwa

Należy być członkiem kasy lub posiadać prawo przynależności przez okres co najmniej 12 miesięcy bezpośrednio przed okresem bezrobocia. O zasiłek podstawowy może wystąpić każdy, kto został bezrobotnym po okresie zatrudnienia w Szwecji - niezależnie od członkostwa lub przynależności do kasy. Zasiłek podstawowy może być wypłacony po spełnieniu warunku pracy. Aby uzyskać zasiłek z tytułu dobrowolnego ubezpieczenia od utraty dochodów, konieczne jest ponadto spełnienie warunku członkostwa.

Okres wypłaty zasiłku

Osoba spełniająca warunki uprawniające do pobierania zasiłku dla bezrobotnych może pobierać zasiłek przez okres maksymalnie 300 dni zasiłkowych. Bezrobotny rodzic dziecka poniżej 18 r. ż. może otrzymywać zasiłek przez okres maksymalnie 450 dni. Zasiłek wypłacany jest z chwilą, gdy osoba zainteresowana pozostaje bez pracy przez okres pięciu dni.

Bezrobocie z winy pracownika

Świadczenie z tytułu bezrobocia jest zawieszane na pewien okres, jeżeli ubezpieczony:

- odejdzie z pracy bez ważnego powodu lub
- zostanie zwolniony dyscyplinarnie.

Wysokość świadczeń dziennych wypłacanych ubezpieczonemu jest zmniejszana na pewien okres:

- jeżeli ubezpieczony odmawia przyjęcia odpowiedniej oferty pracy bez ważnego powodu lub
- jeżeli oczywiste jest, że ubezpieczony nie może otrzymać danej pracy ze względu na swoje zachowanie, mimo braku faktycznej odmowy przyjęcia pracy ze strony ubezpieczonego.

Informacja na temat ubezpieczenia na wypadek bezrobocia dla osób starających się o pracę w Szwecji

Na całość ubezpieczenia na wypadek bezrobocia składają się dwa elementy

- ubezpieczenie podstawowe,
- dobrowolne uzupełniające ubezpieczenie od utraty dochodów, wymagające członkostwa lub przynależności do kasy bezrobotnych, czyli tzw. arbetslöshetskassa (a-kassan).

Aby zostać członkiem kasy dla bezrobotnych lub uzyskać prawo przynależności, trzeba w okresie kolejnych pięciu tygodni przepracować cztery tygodnie, przeciętnie co najmniej 17 godzin tygodniowo i w dalszym ciągu pracować w przynajmniej takim samym wymiarze. Zasiłek dla bezrobotnych jest opodatkowany.

Ważne dla osób, które pracowały w innym kraju UE / EOG (Europejskiego Obszaru Gospodarczego - EEA) lub w Szwajcarii

Weryfikując uprawnienia do zasiłku, twoja kasa bezrobotna może, pod pewnymi warunkami, zaliczyć do okresu zatrudnienia i ubezpieczenia okres zatrudnienia i ubezpieczenia w innym kraju UE / EOG lub w Szwajcarii. Warunkiem jest fakt utraty pracy w Szwecji. Szczegółne zasady dotyczą osób, które zamieszkiwały w jednym kraju, a pracowały w drugim.

W celu zaliczenia okresu zatrudnienia i ubezpieczenia w innym kraju UE / EOG potrzebny jest dokument PD U1. Jeśli nie posiadasz odpowiedniego dokumentu twoja kasa zwróci się o niego do odpowiedniej instytucji w kraju, w którym pracowałeś/łaś. Aby uzyskać prawo do zasiłku uzależnionego od dochodów, musisz spełniać warunek członkostwa. Spełnienie tego warunku wymaga nieprzerwanego członkostwa w kasie w okresie kolejnych co najmniej 12 miesięcy. Okres ubezpieczenia w innym kraju UE / EOG lub w Szwajcarii może być podstawą spełnienia warunku członkostwa, jednak należy pamiętać, że konieczny jest nieprzerwany 12-miesięczny okres ubezpieczenia na wypadek bezrobocia (członkostwo w szwedzkiej kasie lub objęcie ubezpieczeniem na wypadek bezrobocia w innym kraju UE / EOG lub w Szwajcarii). UWAGA! Szczegółne zasady dotyczą osób, które wcześniej były objęte ubezpieczeniem w Szwecji i podjęły pracę w innym kraju skandynawskim. Zgodnie z tzw. „regulą pięcioletnią” osoba, która była zatrudniona i objęta ubezpieczeniem w innym kraju skandynawskim i która wcześniej była członkiem szwedzkiej kasy bezrobotnej, posiada prawo powrotu do swojej kasy w okresie pięciu lat, bez konieczności spełnienia na nowo warunku przystąpienia do kasy. Prawo to jest zachowane pod warunkiem, że wniosek o członkostwo w kasie złożony zostanie w przeciągu ośmiu tygodni, począwszy od dnia, w którym zainteresowana osoba nie podlega prawodawstwu kraju, z którego wyjeżdża.

W razie pytań i wątpliwości dotyczących uprawnień do ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, prosimy o kontakt z kasą dla bezrobotnych.

Ubezpieczenie na wypadek bezrobocia - różne instytucje pełnią różne role

Ubezpieczenia na wypadek bezrobocia stanowi istotny element szwedzkiej polityki odnośnie rynku pracy. Poza gwarancją zachowania dochodów przez osoby dotknięte bezrobociem, ten rodzaj ubezpieczenia przyczynia się do skutecznego zdynamizowania mobilności na rynku

pracy, pozwalającego na ograniczenie okresu pozostawania bez pracy oraz jak najszybsze obsadzanie wolnych miejsc pracy.

Kasy bezrobotnych, czyli arbetslöshetskassor (a-kassor)

- Podejmują decyzję o wypłacie zasiłku dla bezrobotnych i wypłacają zasiłek.

Urząd Pośrednictwa Pracy

- Informuje osoby poszukujące pracy o podstawowych warunkach, jakie należy spełnić, by nabyć prawo do zasiłku dla bezrobotnych.
- Sprawdzają, czy osoby poszukujące pracy spełniają podstawowe warunki uprawniające do otrzymania zasiłku - to znaczy, czy aktywnie poszukują zatrudnienia oraz przyjmują stosowne oferty pracy lub oferty udziału w programach dla bezrobotnych.
- Odpowiada za wypłatę subwencji z budżetu państwa dla kas bezrobotnych.

Inspekcja ds. Ubezpieczenia na Wypadek Bezrobocia (Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen) – IAF

- Odpowiada za całkowity nadzór nad systemem ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, tzn. zarówno nad a-kasami, jak i Urzędem Pośrednictwa Pracy, ze szczególnym uwzględnieniem dbałości o równe i zgodne z prawem traktowanie na terenie całego kraju osób starających się o zasiłek dla bezrobotnych.
- Reprezentuje państwo w kwestiach prawnych, dotyczących ubezpieczenia na wypadek bezrobocia.
- Zajmuje się sprawami zaświadczeń dla pracowników migrujących na terenie UE / EOG, jak też zagadnieniami dotyczącymi bilateralnych umów zawieranych/zawartych z innymi krajami, oraz współpracą międzynarodową w tym obszarze.

Wszelkie dodatkowe informacje znajdują się na stronie internetowej Inspekcji ds. Ubezpieczenia na Wypadek Bezrobocia, <https://www.iaf.se/>.

2.5.2.3. Świadczenia minimalne z pomocy społecznej.

Pomoc społeczna jest formą pomocy przyznawaną w ostateczności, kiedy osoba (lub rodzina) tymczasowo (przez krótszy lub dłuższy okres) nie posiada środków wystarczających do pokrycia podstawowych kosztów utrzymania. Do pomocy społecznej są uprawnione wszystkie osoby, które zostaną uznane za potrzebujące tego rodzaju wsparcia.

Pomoc jest przyznawana rodzinom, pod warunkiem że rodzice sprawują opiekę nad dziećmi. Nie ma żadnych warunków dotyczących wieku.

Nie istnieją żadne wymogi dotyczące obywatelstwa. Wszystkie osoby posiadające prawo pobytu w Szwecji są uprawnione. Nie jest wymagane zamieszkiwanie w Szwecji na stałe.

Wsparcie finansowe dla osób starszych i dodatek mieszkaniowy dla osób pobierających emeryturę.

Są to świadczenia oparte na ocenie zasobów finansowych i służą uzupełnieniu dochodów emerytów, którzy nie dysponują wystarczającymi środkami finansowymi.

Pomoc społeczna

Wysokość pomocy społecznej zależy od potrzeb danej osoby i wielkości jej rodziny.

Są ustalone maksymalne kwoty miesięczne (z uwzględnieniem pozostałych świadczeń, takich jak świadczenia rodzinne) na pokrycie różnych wydatków (żywność, ubranie i obuwie, rozrywka, artykuły jednorazowego użytku, zdrowie i higiena, codzienna prasa, opłaty za abonament telefoniczny i telewizyjny). Przewidziano dodatki na dzieci.

Ponadto przysługuje dodatkowa kwota na wspólne wydatki mieszkaniowe w zależności od wielkości gospodarstwa domowego.

Oprócz wyżej wymienionych kwot można również uzyskać wsparcie w odniesieniu do uzasadnionych wydatków na mieszkanie, energię elektryczną, dojazd do pracy, ubezpieczenie mieszkania, członkostwo w związku zawodowym oraz składki na ubezpieczenie od utraty pracy.

Koszty opieki zdrowotnej, dentystycznej i okulistycznej są zazwyczaj pokrywane przez beneficjentów pomocy społecznej.

Wsparcie finansowe dla osób starszych

Świadczenie to jest wypłacane osobom w wieku powyżej 65 lat, które zamieszkują w Szwecji, ale nie mieszkały ani nie pracowały w tym kraju wystarczająco długo, aby być uprawnionym do odpowiedniej emerytury. Wsparcie finansowe służy uzupełnieniu dochodów, aby zapewnić beneficjentom „przyzwoity poziom życia”. Zarówno to świadczenie, jak i dodatek mieszkaniowy są oparte na ocenie zasobów finansowych i zasadniczo każdy inny dochód jest potrącany przed wypłatą tych świadczeń.

Dodatek mieszkaniowy dla osób pobierających emeryturę

Dodatek mieszkaniowy odpowiada 93% kosztów mieszkania do określonej maksymalnej kwoty ustalonej dla osób zamężnych/zonatyh oraz dla osób stanu wolnego.

Istnieje również specjalny dodatek mieszkaniowy dla emerytów – także do określonej kwoty ustalonej dla osób zamężnych/zonatyh oraz dla osób stanu wolnego – jeżeli otrzymują one wsparcie dla osób starszych i borykają się z wyjątkowo wysokimi kosztami mieszkania.

Obydwa dodatki są uzależnione od oceny zasobów finansowych.

Wniosek o przyznanie pomocy społecznej.

Wniosek o pomoc społeczną należy złożyć do właściwego pracownika opieki społecznej, który oceni wniosek i przeprowadzi wywiad środowiskowy. Ocena wniosku opiera się na finansowej analizie aktywów i dochodów wnioskodawcy. Pracownik opieki społecznej sprawdza również, czy dana osoba jest w stanie utrzymać się samodzielnie. Decyzja powinna zostać podjęta „w rozsądnym terminie”.

2.5.2.4. Opieka długoterminowa.

Osoby niezdolne do zabezpieczenia własnych potrzeb lub uzyskania ich świadczenia w inny sposób są uprawnione do pomocy z komitetu zabezpieczenia społecznego. Krajowe prawodawstwo przewiduje, że każda osoba musi mieć zapewniony rozsądny poziom życia. W praktyce odbywa się to w różny sposób w zależności od warunków lokalnych.

Opieka długoterminowa jest dostępna dla wszystkich osób zamieszkujących w Szwecji i nie jest zależna od oceny zasobów finansowych, kryterium wieku lub zakończenia okresów oczekiwania.

Jeżeli osoba potrzebuje opieki medycznej innej niż hospitalizacja, powinna, zgodnie z prawem, otrzymać taką opiekę we własnym domu. Pomoc w formie opieki domowej również powinna być świadczona w domu beneficjenta. Pobyt w specjalnych ośrodkach lub opieka stacjonarna są stosowane głównie w przypadku osób wymagających ciągłego, bezpośredniego dostępu do opieki przez 24 godziny na dobę, takich jak osoby z chorobą Alzheimera, osoby cierpiące na poważne choroby, napady lękowe lub osoby źle znoszące samotność. Władze lokalne nie mogą odmówić opieki domowej żadnej osobie, która tego potrzebuje. Współmałżonkowie lub dzieci nie mają obowiązku prawnego opiekować się swoimi krewnymi w podeszłym wieku.

Opłaty za korzystanie z opieki są niskie.

Wnioski

Wnioski należy składać do władz lokalnych, które są odpowiedzialne za podejmowanie decyzji, finansowanie i świadczenie usług. Władze lokalne mogą wywiązywać się z obowiązku świadczenia usług na różne sposoby. Usługi mogą być świadczone przez personel zatrudniony przez władze lokalne, organizację wspólną dla kilku władz lokalnych oraz przez szereg prywatnych podmiotów świadczących usługi na podstawie kontraktów, w tym organizacje nienastawione na zysk. Taka sytuacja daje zatem beneficjentom swobodę wyboru.

Ponieważ opieka nad osobami starszymi jest obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa, władze lokalne mają również obowiązek zapewnienia świadczenia takich usług.

3. Warunki życia

3.1. Zakwaterowanie

W Szwecji istnieją trzy formy wynajmu mieszkań: äganderätt, bostadsrätt i hyresrätt (dwie pierwsze formy przypominają polskie mieszkania własnościowe, trzecia, mieszkanie lokatorskie). Niemal wszystkie lokale, do których odnosi się forma äganderätt to domy jedno- lub dwurodzinne. Pozostałe formy występują najczęściej w przypadku lokali w domach wielorodzinnych, ale też można je spotkać w odniesieniu do domów jedno- lub dwurodzinnych. Wysokość czynszu jest mocno zróżnicowana i zależy od lokalizacji, powierzchni i standardu mieszkania. Mieszkania odnajmowane w formie hyresrätt stanowią w większości własność spółek mieszkaniowych działających w interesie społecznym. Dostęp do lokalu na prawach bostadsrätt wymaga członkostwa w stowarzyszeniu o charakterze gospodarczym, zwanym bostadsrättsförening. Członkostwo uwarunkowane jest własnym wkładem kapitałowym. Ceny mieszkań oraz domów wolnostojących i szeregowych są w Szwecji bardzo zróżnicowane w zależności od lokalizacji.

Strona domowa Związku Agentów Nieruchomości (Fastighetmäklarförbundet) z łączami do agencji należących do związku: <http://fmf.se/>.

Informacji na temat mieszkań można szukać w prasie. By tam dotrzeć, należy na „żółtych stronach” w Internecie kliknąć angielską flagę i wyszukać słowo „newspapers”.

Gazety na swoich stronach domowych często zamieszczają ogłoszenia o mieszkaniach do wynajęcia.

3.2. Prawo jazdy

Dokument prawa jazdy, wydany przez polskie władze, uprawnia do prowadzenia pojazdu we wszystkich krajach Unii i zachowuje ważność do daty określonej w dokumencie lub przepisami krajowymi.

Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, obywatel polski mający normalne miejsce zamieszkania w innym kraju UE, ma prawo wymienić prawo jazdy na nowy, wspólnotowy egzemplarz, po wygaśnięciu ważności dotychczas posiadanego lub w przypadku jego utraty. W tym wypadku normalne miejsce zamieszkania oznacza miejsce, w którym osoba fizyczna przebywa przez co najmniej 185 dni w każdym roku kalendarzowym, ze względu na swoje więzi osobiste i zawodowe, lub (w sytuacji gdy przebywa w dwu lub więcej Państwach Członkowskich) miejsce, do którego ze względów osobistych regularnie powraca. Sformułowanie normalne miejsce zamieszkania nie ma zastosowania w sytuacji, gdy pobyt w innym Państwie Członkowskim jest spowodowany wypełnieniem zadania w określonym czasie (np. studia). Wymiana taka nie będzie się wiązała koniecznością ponownego zdawania egzaminów.

Jeżeli osoba przebywająca w danym kraju UE nie posiada prawa jazdy, to chcąc uzyskać taki dokument musi wykazać się odpowiednią wiedzą i umiejętnościami. Egzaminy przeprowadzane w krajach UE są ujednolicone i obejmują test teoretyczny oraz sprawdzian praktyczny z umiejętności kierowania pojazdem.

Nie można mieć praw jazdy wydanych przez więcej niż jeden Kraj Członkowski.

3.3. System edukacji

1. Edukacja przedszkolna - przeznaczona dla dzieci 6-letnich (klasy przedszkolne), nieobowiązkowa.

2. Szkoła podstawowa oraz edukacja ponadpodstawowa - obowiązek szkolny istnieje od 7 roku życia, na życzenie rodziców można dziecko zapisać do szkoły również w wieku 6 lat.

Szkoła podstawowa trwa 9 lat, jest to szkoła obowiązkowa z prawie całkowicie jednorodnym programem, składa się ze stopnia prymarnego i sekundarnego I.

Szkoła ta dzieli się na 3 poziomy: niższy, średni i wyższy. Każdy z tych poziomów obejmuje 3 lata nauki. Zróżnicowanie programu nauczania ma miejsce na poziomie wyższym, jednak w stopniu bardzo ograniczonym.

3. Wyższy stopień edukacji ponadpodstawowej - 3-letnie gimnazjum przekazuje zarówno wykształcenie ogólne jak i zawodowe. Wiele gimnazjów oferuje specjalne kursy, na których uczniowie zdobywają podstawowe kwalifikacje zawodowe. Świadectwo ukończenia gimnazjum uprawnia do studiowania na wszystkich wyższych uczelniach. Młodemu ludziom w wieku od 16 do 18 lat, którzy nie ubiegają się o przyjęcie do gimnazjum, nie kształcą się jako praktykanci oraz nie pracują, gminy muszą zapewnić doradztwo dotyczące kształcenia i doradztwo zawodowe, jak również praktykę zawodową oraz określoną ilość zajęć. W przyszłości granica wieku ma być przesunięta z 18 na 20 lat.

Szkoły podstawowe w Szwecji są wolne od opłat, podobnie jak materiały do nauki, posiłki i transport do szkoły. Już w pierwszych latach szkolnych rozpoczyna się naukę języka angielskiego. Dodatkowy język obcy dochodzi w późniejszym okresie. Oceny pojawiają się dopiero w ósmym roku szkolnym i zorganizowane są w trzystopniowej skali: dostateczny, dobry i bardzo dobry.

4. Kształcenie zawodowe - kształcenie przygotowujące do zawodu odbywa się w głównej mierze

w całodziennych szkołach gimnazjalnych. Obok gimnazjów nastawionych na przygotowanie na studia lub przygotowanie do zawodu, istnieje również kształcenie praktykantów - kombinacja lekcji z zakresu głównych przedmiotów gimnazjum oraz praktycznego kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwie.

5. Szkolnictwo wyższe - w Szwecji uczniowie nie zdają egzaminu maturalnego. Przy kwalifikacjach na uczelnię wyższą główną rolę odgrywa średnia ocen ze świadectwa ukończenia szkoły średniej. Innym sposobem rozpoczęcia studiów jest uczestnictwo w organizowanym dwa razy w roku ogólnonarodowym teście szkół wyższych. Studia można podjąć na uniwersytecie lub w innej szkole wyższej. Oprócz możliwości odbycia studiów właściwych, trwających do 4,5 roku oraz bazujących na studiach właściwych, przynajmniej 2-letnich studiach doktoranckich, można również skorzystać z oferty wielu szkół wyższych i wybrać krótkie kierunki, które wcześniej częściowo prowadzono w gimnazjach jako kursy specjalne. Dzięki przeniesieniu ich w obszar szkolnictwa wyższego zyskały większą renomę. Prawo do ubiegania się o przyjęcie na studia mają absolwenci gimnazjów w wystarczającej znajomości języka szwedzkiego oraz angielskiego, jak również osoby czynne zawodowo, w wieku od 25 lat, pracujące przynajmniej od 5 lat oraz znające język angielski na poziomie gimnazjum.

Studia są bezpłatne. Koszty, które należy ponieść, to opłaty za obowiązkowe stowarzyszenia oraz literaturę. Można też ubiegać się o pomoc państwa za pośrednictwem Centralnej Komisji ds. Pomocy Finansowej dla Osób Pobierających Naukę www.csn.se Polski maturzysta może przyjechać na studia trzyletnie lub pięcioletnie, oferowane przez szwedzkie uczelnie (**Stockholms Universitet, Kungliga Tekniska Högskolan**). Każda uczelnia ma swoje odrębne wymagania, które warto sprawdzić na ich stronach internetowych. Pod uwagę brane są tylko bardzo dobre świadectwa maturalne. Jeśli świadectwo nie jest najlepsze, wtedy maturzysta musi przystąpić do tzw. **Intradesprovet**, będącego odpowiednikiem naszego egzaminu wstępnego na uniwersytet (odbywa się on tylko raz w roku). Drugą możliwością jest podejście do egzaminu z języka szwedzkiego, przeprowadzanego na Uniwersytecie w Sztokholmie na kierunku: Szwedzki jako język obcy (*Svenska som frammande språk*) w **Instytucie Języka Nordyckiego**. Ze strony internetowej instytutu należy wydrukować, wypełnić i wysłać zgłoszenie na egzamin. Jeśli znasz dobrze szwedzki, powinieneś zostać przyjęty na poziom 2 lub 3 (jeśli znasz go płynnie).

Ważną rzeczą jest ubieganie się o stypendium z Instytutu Szwedzkiego, gdyż uczelnie z reguły nie przyznają ich swoim studentom. Powinniśmy to zaznaczyć przy składaniu dokumentów na szwedzką uczelnię, na której chcemy studiować. Jeśli zostaniemy przyjęci, prośba o stypendium zostanie automatycznie przesłana do Instytutu.

Studenci, którzy mają już tytuł licencjata, mogą się starać o przyjęcie na program Masters. Znajomość szwedzkiego nie jest wtedy konieczna, gdyż są to programy anglojęzyczne. Aby to zrobić, trzeba najpierw skontaktować się z uczelnią i napisać do kierownika danej katedry, że chce się kontynuować studia magisterskie na ich wydziale, w ramach programu magisterskiego po angielsku. Do tego trzeba mieć dyplom licencjata, przetłumaczony notarialnie na angielski

lub jego anglojęzyczny odpowiednik, poświadczony przez rodzimą uczelnię. Należy też dołączyć certyfikaty znajomości angielskiego.

Podania o przyjęcie na uczelnie można składać do 15 kwietnia (semestr wiosenny trwa od połowy stycznia do czerwca) i do 15 października 2006 (semestr jesienny - od początku września do drugiej połowy grudnia). Wyniki są ogłaszane na przełomie maja i czerwca (semestr jesienny) i w połowie grudnia (semestr wiosenny).

Aktualne wymogi odnośnie podjęcia studiów w Szwecji znajdują się na stronach internetowych www.antagning.se lub www.studera.nu

3.4. Uznawalność dyplomów i kwalifikacji dla celów zawodowych

W Szwecji i innych krajach członkowskich UE/EOG obowiązuje szereg dyrektyw dotyczących uznawania dyplomów i kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do niektórych zawodów, które zgodnie z prawem wymagają odpowiedniego zezwolenia, zaświadczenia, legitymacji itp., by można je było wykonywać. Podstawowa zasada mówi, że osoba posiadająca kwalifikacje do wykonywania danego zawodu w swoim kraju ojczystym, ma prawo wykonywać ten zawód w innym kraju członkowskim. Istnieją jednak wyjątki, które wymagają ubiegania się o pozwolenie na wykonywanie zawodu.

Istniejące dyrektywy sektorowe dotyczą aptekarzy, architektów, lekarzy, pielęgniarek, położnych, stomatologów i weterynarzy.

Również w przypadku wykonywania w Szwecji rzemiosła, takiego, jak fryzjerstwo czy montaż instalacji elektrycznych, względnie wodno-kanalizacyjnych, wymaga się uznania kwalifikacji. Informacje uzyskać można w placówce urzędu pośrednictwa pracy.

3.5. Kursy języka narodowego

Kursy języka szwedzkiego znajdują się w ofercie niektórych prywatnych szkół językowych w Polsce. Przyjeżdżając do Szwecji, osoby dorosłe mogą zapisać się na kurs języka szwedzkiego w szkole językowej dla dorosłych. Szerszych informacji udzielają poszczególne gminy w Szwecji.

3.6. System opieki zdrowotnej

3.6.1. Ogólne zasady dostępu do usług medycznych

Szwedzki system opieki zdrowotnej różni się od systemu funkcjonującego w Polsce. Szwedzką Służbę Zdrowia, można podzielić na opiekę podstawową i opiekę specjalistyczną.

W zakres podstawowej opieki zdrowotnej wchodzi:

- przychodnie rejonowe,
- przychodnie lekarzy domowych,

- przychodnie dla kobiet w ciąży,
- przychodnie dla dzieci zdrowych,
- otwarte przychodnie psychiatryczne,
- przychodnie rehabilitacyjne,
- zakładowa służba zdrowia,
- przychodnie dla Młodzieży.

W obrębie Podstawowej Opieki Zdrowotnej wyróżnia się również jednostki zajmujące się opieką doraźną.

Do opieki specjalistycznej zalicza się przychodnie z zakresu pozostałych specjalności, takich jak.: ginekologiczne, urologiczne, laryngologiczne, gastrologiczne i pediatryczne.

Odrębnym działem opieki zdrowotnej jest Opieka Stomatologiczna, w której obowiązują odmienne zasady i stawki odpłatności.

Do ukończenia 18 roku życia przysługuje bezpłatna opieka zdrowotna, obejmująca także obowiązkowe szczepienia profilaktyczne. Opieka stomatologiczna jest bezpłatna do ukończenia 19 roku życia. Opieka zdrowotna jest również bezpłatna dla kobiet w ciąży.

Osoby posiadające szwedzki numer personalny objęte są ochroną przed wysokimi kosztami. Oznacza ona górną granicę wszystkich opłat poniesionych za leczenie w ciągu roku bieżącego. Na opiekę medyczną w ciągu następujących po sobie 12 miesięcy można wydać maksymalnie ustaloną kwotę, a po jej przekroczeniu pacjentowi przysługują zniżki lub jest ona bezpłatna. Zasady te nie obejmują jednak opłat z tytułu opieki stomatologicznej dla dorosłych.

Opłaty za wizyty w przychodniach prywatnych, które nie mają umowy z władzami wojewódzkimi, w skali kraju, ale nawet i w obrębie danej miejscowości, są bardzo zróżnicowane.

W przypadku osób przebywających czasowo w Szwecji dostęp do pomocy zdrowotnej jest ograniczony i możliwy jedynie w sytuacji wymagającej nagłej pomocy. Dotyczy to wypadków, urazów i nagłych zachorowań wymagających leczenia, które powinno być podjęte niezwłocznie, bez konieczności powrotu do kraju (np. grypa, zapalenie płuc itp.).

3.6.2. Ubezpieczenie zdrowotne

Szwedzka służba zdrowia jest finansowana z podatków lokalnych.

3.6.3. Dokumenty niezbędne do uzyskania świadczeń medycznych w Szwecji

Z dniem 1 stycznia 2006 r. nastąpiły istotne zmiany dotyczące dokumentów niezbędnych do uzyskania świadczeń medycznych w krajach UE/EOG. Dotychczasowy papierowy formularz E 111 przestał obowiązywać, zastąpiony przez plastikową Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ).

Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego nie jest jednak dowodem ubezpieczenia w Narodowym Funduszu Zdrowia uprawniającym do świadczeń zdrowotnych na terytorium Polski. Oznacza to, że osoba ubezpieczona w NFZ może posługiwać się EKUZ wyłącznie w innych państwach członkowskich.

EKUZ zawiera następujące informacje:

- Imię,
- Nazwisko
- Datę urodzenia
- PESEL
- Numer identyfikacyjny instytucji, która wydała Kartę,
- Numer identyfikacyjny Karty
- Data ważności Karty

Informacje te, to jedyne dane zawarte na Karcie. Każde państwo członkowskie wydaje Kartę we własnym języku urzędowym, zawierającą ten sam zestaw danych.

Prawo do otrzymania Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego mają osoby ubezpieczone w Narodowym Funduszu Zdrowia. Każda osoba ubezpieczona, także członek rodziny, otrzymuje własną Kartę. A zatem, gdy np. na wakacje wyjeżdża czteroosobowa rodzina, każdy jej członek, w tym dzieci, powinien zaopatrzyć się w EKUZ.

Karta jest wydawana osobom wyjeżdżającym czasowo do innego państwa członkowskiego, np.:

- w celach turystycznych;
- w celu odwiedzenia rodziny lub znajomych;
- w związku z krótką podróżą służbową;
- w celu podjęcia studiów;
- pracownikom oddelegowanym do pracy za granicę przez polskiego pracodawcę.

Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego nie przysługuje osobom, które przestały podlegać polskiemu ustawodawstwu, np. w związku z podjęciem pracy w innym państwie członkowskim, oraz osobom, których ubezpieczenie w NFZ wygasło.

Aby otrzymać Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego należy złożyć wniosek w Oddziale Wojewódzkim lub Delegaturze Narodowego Funduszu Zdrowia właściwym ze względu na miejsce zamieszkania. Wniosek można otrzymać w Oddziale lub Delegaturze albo pobrać na stronie <http://www.nfz.gov.pl>

Wypełniony oraz podpisany wniosek wraz z załącznikami należy złożyć w Oddziale w jeden z następujących sposobów:

- osobiście;
- pocztą;
- faksem;
- przy pomocy Elektronicznej Skrzynki Podawczej ePUAP.

Adresy i numery telefonów Oddziałów Wojewódzkich NFZ i Delegatur

EKUZ, podobnie jak dotychczasowy formularz E 111, uprawnia do korzystania z niezbędnych świadczeń zdrowotnych w innym państwie członkowskim w takim zakresie, który umożliwi kontynuowanie zaplanowanego pobytu w tym państwie w bezpiecznych warunkach z medycznego punktu widzenia.

EKUZ nie daje żadnych uprawnień, jeżeli celem podróży jest odbycie planowego leczenia.

Na jaki okres jest wydawana Europejska Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego?

Osoba wyjeżdżająca do pracy otrzymuje Kartę tylko na okres do momentu podjęcia pracy.

Osobom wyjeżdżającym w celach turystycznych EKUZ wydawany jest na okres:

- do **36 miesięcy**: dla osób ubezpieczonych, tj.:

- zatrudnionych (dotyczy to osób, o których mowa w art. 66 ust. 1 pkt. 1 lit. a) f), g) oraz pkt. 2-15a), 32) i 35) ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, tj. m.in. osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, osoby duchowne, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych, funkcjonariusze służb mundurowych, funkcjonariusze ABW, AW, CBA, SKW, SWW, BOR, posłowie i senatorowie, sędziowie i prokuratorzy oraz ławnicy.
- prowadzących pozarolniczą i rolniczą działalność gospodarczą;
- pobierających zasiłek / świadczenie przedemerytalne

-do **18 miesięcy**: dla osób ubezpieczonych, tj.:

- pobierających rentę;
- zgłoszonych do ubezpieczenia zdrowotnego jako członek rodziny w wieku powyżej 18 roku życia ;
- dzieci / uczniów, posiadających własny tytuł do ubezpieczenia w wieku powyżej 18 roku życia;
- studentów zgłoszonych do ubezpieczenia zdrowotnego przez uczelnię;
- - **do 6 miesięcy** : dla osób nieubezpieczonych uprawnionych na podstawie przepisów krajowych, tj.: osób, które nie ukończyły 18 roku życia, posiadających miejsce zamieszkania na terytorium RP, które uzyskały status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą lub zezwolenie na pobyt czasowy (okres ważności karty nie może być dłuższy niż data ukończenia przez te osoby 18 rok życia);
- kobiet posiadających obywatelstwo polskie i miejsce zamieszkania na terytorium RP w okresie ciąży i porodu;
- kobiet posiadających status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą lub zezwolenie na pobyt czasowy oraz miejsce zamieszkania na terytorium RP w okresie ciąży i porodu.

- do **2 miesięcy**: dla osób:

- bezrobotnych zarejestrowanych w Urzędzie Pracy,
- niewymienionych wcześniej osób ubezpieczonych.

Kartę EKUZ ważną do **90 dni** otrzymają osoby, które spełniają kryterium dochodowe do otrzymywania świadczeń z pomocy społecznej i otrzymały decyzję np. wójta, burmistrza.

Kartę EKUZ ważną do **42 dni** będą mogły otrzymać:

- nieubezpieczone kobiety w okresie połogu, posiadające obywatelstwo polskie i miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- nieubezpieczone kobiety posiadające status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą lub zezwolenie na pobyt czasowy oraz miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie połogu.

Karta EKUZ ważna jest do **5 lat** dla:

- osób pobierających świadczenia emerytalne
- osób zgłoszonych do ubezpieczenia zdrowotnego jako członek rodziny w wieku poniżej 18 roku życia (okres ważności karty nie może być dłuższy niż data ukończenia przez te osoby 18 rok życia);
- osób nieubezpieczonych, które nie ukończyły 18 roku życia i posiadają polskie obywatelstwo (okres ważności karty nie może być dłuższy niż data ukończenia przez te osoby 18 rok życia);
- dzieci / uczniów, posiadających własny tytuł do ubezpieczenia w wieku poniżej 18 roku życia (okres ważności karty nie może być dłuższy niż data ukończenia przez te osoby 18 rok życia);
- osób pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne.

Karta uprawnia do korzystania w innych państwach z opieki tylko tych placówek, które działają w ramach powszechnego systemu ochrony zdrowia. Za leczenie prywatne pacjent musi zapłacić we własnym zakresie. W większości państw także placówki, działające w ramach powszechnego systemu ochrony zdrowia, pobierają pewne opłaty od ubezpieczonych. EKUZ nie zwalnia z poniesienia tych kosztów.

Listopad 2020r,

Osoba aktualizująca informacje: Dorota Karpowicz z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku Oddziału Zamiejscowego w Słupsku