

AMBASADA RP W SZTOKHOLMIE



**PRAKTYCZNY PORADNIK
DLA OBYWATELI POLSKICH
PRZYJEŹDZAJĄCYCH DO PRACY
NA TERYTORIUM SZWECJI**

Sztokholm, kwiecień 2017

- 1. WPROWADZENIE**
- 2. SZWECJA – INFORMACJE PODSTAWOWE**
- 3. WJAZD NA TERYTORIUM SZWECJI**
- 4. PRAWO POBYTOWE**
- 5. PRACA I PODATKI W SZWECJI**
- 6. ŚWIADCZENIA SPOŁECZNE**
- 7. SŁUŻBA ZDROWIA**
- 8. EDUKACJA W SZWECJI**
- 9. TRANSPORT, INFORMACJE DLA KIEROWCÓW**
- 10. PRZYDATNE INFORMACJE I ADRESY**
- 11. INFORMACJE O ZAGROŻENIACH (W TYM HANDEL LUDŹMI)**
- 12. ADRESY POLSKICH PRZEDSTAWICIELSTW
DYPLOMATYCZNYCH I KONSULARNYCH W SZWECJI**

1. WPROWADZENIE

Niniejszy poradnik jest zbiorem podstawowych informacji na temat warunków pracy oraz pobytu w Szwecji. Stworzony został na podstawie doświadczeń w codziennej pracy konsularnej. Krok po kroku omawia problemy na jakie może natrafić polska migracja zarobkowa. Doradzamy, jak tych problemów uniknąć i do jakich instytucji można zwrócić się o pomoc.

Uwaga! Poradnik nie stanowi jednak źródła prawa. Pomimo dołożenia wszelkiej staranności w jego przygotowaniu, autor nie ponosi odpowiedzialności za ewentualne nieścisłości lub błędy. Informacje zawarte w poradniku nie będą stanowiły podstawy do odpowiedzialności odszkodowawczej wobec użytkowników.

Wydział Konsularny Ambasady RP w Sztokholmie służy na bieżąco pomocą, udzielając wszelkich informacji, które mogą pomóc w uniknięciu ewentualnych kłopotów na terenie Szwecji.

Działając na rzecz obywateli polskich konsul przestrzega norm prawa międzynarodowego i zwyczajów międzynarodowych, prawa Unii Europejskiej, prawa polskiego oraz prawa i zwyczajów miejscowych. Stosowne kroki interwencyjne u władz miejscowych konsul podejmuje po zebraniu niezbędnych informacji i możliwie dokładnym ustaleniu okoliczności sprawy. Stosowne interwencje podejmuje w szczególności w przypadkach dyskryminacji polskich obywateli. Jako dyskryminacyjne nie mogą być traktowane same w sobie działania władz miejscowych, polegające na kontroli i egzekwowaniu przestrzegania prawa w ramach ich ustawowych kompetencji, lecz jedynie wówczas, gdy te działania w stosunku do obywatela polskiego stanowią naruszenie prawa, a w szczególności zasady, że żadna osoba nie może być traktowana odmiennie (gorzej) przez władze danego państwa ze względu m.in. na jej narodowość czy pochodzenie.

2. SZWECJA – INFORMACJE PODSTAWOWE

Oficjalna nazwa: **Królestwo Szwecji (Konungariket Sverige)**

Ustrój polityczny: **monarchia konstytucyjna**

Głowa państwa: **król Karol XVI Gustaw Bernadotte**

Władza ustawodawcza: **Riksdag - jednoizbowy parlament wybierany w głosowaniu powszechnym na 4-letnią kadencję (349 posłów)**

Szef rządu: **premier Stefan Löfven (2017)**

Stolica: **Sztokholm**

Obszar: **450 000 km²**

Populacja: **10 019 400 mieszkańców (2017)**

Jednostka monetarna: **korona szwedzka (SEK; 1 SEK = 100 öre)**

Kod samochodowy: **SE**

Numer kierunkowy z zagranicy: **0046**

Język urzędowy: **szwedzki**

Mniejszości narodowe: **Finowie szwedzcy, Finowie tornedalscy, Żydzi, Romowie, Lapończycy (Sami)**

Religia dominująca: **luteranizm (ok. 70 procent populacji)**

Szwecja położona jest w północnej części Europy na półwyspie skandynawskim. Wraz z Danią, Norwegią, Finlandią i Islandią tworzy blok krajów nordyckich. Szwecja od 1995 roku jest członkiem Unii Europejskiej, lecz pozostaje poza obszarem jednostki monetarnej euro. Szwecja jest państwem unitarnym, charakteryzuje się wewnętrzną jednolitością. Ustrój jest zdecentralizowany, istnieje bardzo dobrze rozwinięty samorząd terytorialny. Wszystkie jednostki administracyjne (21 województw - län) wchodzące w skład państwa stosują jednolite przepisy regulujące podstawowe sfery życia obywateli.

Najważniejsze telefony alarmowe:

Ogólny telefon alarmowy (policja, straż pożarna, pogotowie): **112**

Policja informacyjny: **114 14 (z zagranicy: 0046 77 114 14 00)**

Pomoc drogowa: **020 91 00 40** lub **020-38 38 38**

3. WJAZD NA TERYTORIUM SZWECJI

W chwili obecnej dokumentem podróży uprawniającym do wjazdu i pobytu na terytorium Królestwa Szwecji jest ważny **paszport** bądź **dowód osobisty**. Przed wyjazdem należy się upewnić, czy dokument jest w wystarczająco dobrym stanie technicznym i pozwala na stwierdzenie tożsamości.

Ograniczenia swobodnego przemieszczania się i pobytu mogą mieć miejsce jedynie w przypadkach zagrażających bezpieczeństwu państwa lub zdrowiu publicznemu.

Do maja 2017 r. zostały przedłużone kontrole graniczne na terytorium Szwecji, co oznacza, że należy legitymować się ważnym paszportem lub dowodem osobistym podczas przekraczania granicy. Należy pamiętać, że akt urodzenia dziecka nie jest dokumentem wystarczającym do wjazdu lub wyjazdu dziecka z terytorium Szwecji.

4. PRAWO POBYTOWE

Przebywając na terytorium Szwecji, należy mieć na uwadze, iż w pełni podlega się miejscowym przepisom prawa cywilnego, karnego i administracyjnego oraz podatkowego. Nieświadomość tego może być przyczyną poważnych komplikacji. Obywatel RP przebywający w Szwecji, nie tylko ponosi przewidziane tutejszym prawem konsekwencje drobnych wykroczeń lecz także, w przypadku popełnienia czynu karalnego będzie sądzony przed szwedzkim sądem na podstawie tutejszego prawa, zaś ewentualna kara będzie odbywać w miejscowym więzieniu. Lokalne przepisy będą miały również zastosowanie w sprawach regulowanych prawem cywilnym – np. w zakresie stosunków pomiędzy rodzicami i dziećmi zamieszkałymi na terytorium Szwecji. W uzasadnionych miejscowym prawem przypadkach szwedzkie sądy i instytucje mają prawo ingerować w te relacje, o ile stwierdzą zagrożenie dobra dziecka. Fakt, iż rodzice i dziecko są polskimi obywatelami nie odgrywa decydującej roli – kluczowe jest zamieszkiwanie na terytorium Szwecji. W skrajnym przypadku możliwe jest np. czasowe ograniczenie przez miejscowy sąd prawa do opieki nad dzieckiem, odebranie dziecka rodzicom i skierowanie go do rodziny zastępczej.

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 Personnummeru 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.

5. PRACA, PODATKI W SZWECJI

5.1. Poszukiwanie pracy

Podczas rekrutacji pracodawca wymaga przynajmniej podstawowej znajomości języka szwedzkiego. Warto więc wcześniej pomyśleć o kursie językowym. W przypadku pracy fizycznej decydują głównie posiadane umiejętności. Do wykonywania niektórych zawodów, takich jak np. elektryk wymagane są jednak odpowiednie certyfikaty szwedzkie lub europejskie. Przydatne będą także dyplomy, świadectwa oraz wszelkie dokumenty przetłumaczone na język szwedzki lub angielski, potwierdzające zdobyte kwalifikacje i umiejętności. Dobrze przygotowane CV jest kluczem do znalezienia pracy w Szwecji.

Pracodawcy zwracają szczególną uwagę na zakres obowiązków, jaki dana osoba wykonywała pracując na poprzednich stanowiskach oraz kwalifikacje i umiejętności, które mogą być przydatne do wykonywania określonego zawodu.

W Szwecji najłatwiej jest znaleźć pracę poprzez kontakty, 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.

Pomocne w znalezieniu zatrudnienia mogą okazać się zarówno państwowe urzędy zatrudnienia (Arbetsförmedlingen), jak i prywatne agencje pośrednictwa pracy. Na stronie internetowej tego urzędu znajdziemy wiele przydatnych informacji oraz bank ofert pracy (Platsbanken). Oferty pracy są pogrupowane według sektora, zawodu i położenia geograficznego.

Chcąc zaoferować swoje usługi jako firma lub osoba prywatna, warto skorzystać z pośrednictwa popularnej giełdy internetowej lub ogłoszeń w lokalnej prasie. Istnieją też agencje pośrednictwa pracy, które dostarczają pracowników swoim klientom. Agencje te rekrutują pracowników, czasami też oferują mieszkanie i dojazd do pracy.

5.2. Sprawdzanie wiarygodności firmy lub pośrednika

Zaleca się dołożenie należytej staranności w celu sprawdzenia potencjalnego pracodawcy. Z praktyki Ambasady RP w Szwecji wynika, że referencje wystawione przez znajomych nie zawsze sprawdzają się w rzeczywistości. 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).

5.3 Ubezpieczenia

Ubezpieczenia społeczne w Szwecji opierają się na zasadzie solidarności i obejmują świadczenia socjalne stosowane w różnych sytuacjach życiowych. Administrowaniem tych świadczeń zajmuje się szwedzka Kasa Ubezpieczeń (Försäkringskassan). Prawo do tych świadczeń nabywa się będąc rezydentem lub podejmując pracę na terenie Szwecji.

Przykładem takich świadczeń jest wynagrodzenie w razie choroby, pokrywanie kosztów leczenia, zasiłek na dziecko lub dodatek na mieszkanie. Osoba pracująca w Szwecji ma prawo do tych świadczeń, ale musi sama zarejestrować się w Kasie Ubezpieczeń. Do rejestracji potrzebne są te same dokumenty, których wymaga Urząd Skarbowy. Obydwa urzędy nie zatrzymują oryginałów przedkładanych dokumentów, tylko je kopiują. Bardzo ważne jest, aby przy rejestracji w Kasie Ubezpieczeń wpisać dane rodziny pozostałej w kraju. Jest to niezbędne do uzyskania np. zasiłku na dzieci (barnbidrag).

5.4. Rejestracja własnej działalności

Osoby prowadzące własną działalność w Szwecji muszą posiadać tzw. F-skattebevis. Jest to dokument, z którego wynika, że dana osoba sama wpłaca zaliczkę na podatek oraz składki na ubezpieczenia społeczne. Litera „F” oznacza przedsiębiorcę, od szwedzkiego słowa - „Företagare”.

Osoby fizyczne zamieszkałe w Szwecji mogą być opodatkowane od dochodów z pracy najemnej lub prowadzenia własnej działalności.

Aby osobą fizyczną uznano za prowadzącą własną działalność gospodarczą w Szwecji, muszą zostać spełnione trzy warunki:

- samodzielność,
- nastawienie na zysk,
- trwałość działalności.

Przed powzięciem decyzji o rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej należy rozważyć plusy i minusy takiego rozwiązania. Do plusów należy zaliczyć: możliwość odliczenia od dochodu takich kosztów jak paliwo, podróże służbowe, a w przypadku pracy w domu, także część czynszu za mieszkanie. Do minusów trzeba zaliczyć niewątpliwie brak pewności uzyskania regularnego dochodu, obowiązek płacenia składek na fundusz emerytalny i ew.

spory z nieuczciwymi klientami. Własna działalność jest również związana z ryzykiem ekonomicznym wynikającym z konieczności ponoszenia kosztów za pomieszczenia, inwentarz, magazyny lub pracowników.

5.5 Rozliczenia podatkowe w Szwecji

Wszyscy, którzy uzyskują przychody w Szwecji, muszą złożyć deklarację w następnym roku dochodowym. Za bieżący rok dochodowy przyjmuje się ten rok, w którym są uzyskane dochody. Jest on liczony od 1 stycznia do 31 grudnia. Osoby fizyczne mogą być opodatkowane od dochodów z pracy najemnej lub prowadzenia własnej działalności. Odprowadzaniem podatku od osób zatrudnionych zajmuje się pracodawca. Jeśli prowadzimy własną działalność musimy sami rozliczyć się z Urzędem Skarbowym. W styczniu wszyscy pracujący otrzymują wykaz z przychodów uzyskanych w ubiegłym roku. Pracodawca ma obowiązek wysłać go do pracownika i do Urzędu Skarbowego. Na początku kwietnia Urząd Skarbowy wysyła do każdego podatnika deklarację podatkową (Inkomstdeklaration). Formularz jest w dużym stopniu wypełniony przez Urząd Skarbowy. Jest tam również szacunkowe wyliczenie wysokości podatku na podstawie danych o dochodach. Warto sprawdzić wpisane tam kwoty i ewentualnie uzupełnić o przysługujące odpisy. Deklarację podatkową należy złożyć w Urzędzie Skarbowym najczęściej do pierwszego poniedziałku w maju. Dokładna data wyznaczana jest na początku każdego roku. Najpóźniej w połowie września większość osób, które złożyły deklarację podatkową, otrzymuje decyzję o ostatecznym wymiarze podatku.

Na stronie Urzędu Skarbowego: www.skatteverket.se znajdują się szczegółowe informacje na temat systemu podatkowego oraz sposobu deklarowania dochodów.

5.6 Polsko-szwedzka umowa o unikaniu podwójnego opodatkowania

W odniesieniu do obywateli polskich obowiązek opodatkowania podatkiem dochodowym dochodów osiągniętych za granicą ciąży wyłącznie na osobach, które zgodnie z przepisami ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (ustawa) oraz polsko-szwedzką umową o unikaniu podwójnego opodatkowania (konwencja), mają miejsce zamieszkania na terytorium Polski.

Za osobę mającą miejsce zamieszkania na terytorium Polski uważa się osobę fizyczną, która:

- 1) posiada na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej centrum interesów osobistych lub gospodarczych (ośrodek interesów życiowych) lub
- 2) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej dłużej niż 183 dni w roku podatkowym.

W przypadku, kiedy dana osoba zostanie uznana za osobę mającą miejsce zamieszkania zarówno na terytorium Polski, jak i na terytorium Szwecji, o jej miejscu zamieszkania dla celów podatkowych rozstrzyga się zgodnie z art. 4 wspomnianej umowy, w pierwszej kolejności ustalając, w którym z państw ma ona stałe miejsce zamieszkania. Jeżeli na podstawie tego kryterium nie da się ustalić rezydencji podatkowej przepis art. 4 umowy wymienia inne kryteria, które należy wziąć pod uwagę, w kolejności wskazanej w przepisie, tj. w którym państwie dana osoba ma ośrodek interesów życiowych, gdzie zwykle przebywa lub którego z państw jest obywatelem.

Osoby fizyczne, które nie mają miejsca zamieszkania na terytorium Polski, podlegają opodatkowaniu tylko od dochodów (przychodów) osiąganych na terytorium Polski. Przychody osiągane są na terytorium Polski w szczególności, gdy płatność pochodzi z Polski, praca jest wykonywana na terytorium Polski, czy też na terytorium Polski prowadzona jest działalność gospodarcza.

Polsko-szwedzka umowa o unikaniu podwójnego opodatkowania określa prawa państw-stron konwencji do opodatkowania poszczególnych dochodów wymienionych w konwencji. Ma ona również na celu zapobieżenie podwójnemu opodatkowaniu tych samych dochodów, określając w art. 22 metody unikania podwójnego opodatkowania. W przypadku Polski, podstawową metodą jest wyłączenie z progresją, które ma zastosowanie w sytuacji kiedy osoba mająca miejsce zamieszkania lub siedzibę w Polsce osiąga dochód, który stosownie do postanowień konwencji podlega opodatkowaniu w Szwecji.

Wyjątkiem są dochody z tytułu dywidendy i należności licencyjnych wypłacanych ze Szwecji, do których zastosowanie ma metoda proporcjonalnego odliczenia.

Metoda wyłączenia z progresją polega na tym, że dochody osiągnięte na terytorium Szwecji bierze się wyłącznie do obliczenia stawki podatku od dochodów opodatkowanych w Polsce na zasadach ogólnych. Jeżeli dana osoba nie osiąga w Polsce dochodów opodatkowanych na zasadach ogólnych (np.: wynagrodzenie za pracę, emerytura), to nie ma ona obowiązku rozliczania się w Polsce ani składania zeznania rocznego.

5.7 Podstawowe uregulowania szwedzkiego prawa pracy

Szwedzkie prawo pracy oparte jest na umowach zbiorowych między pracodawcami a związkami zawodowymi. W Szwecji nie ma prawnie ustalonej pensji minimalnej, ponieważ zakłada się, że umowa zbiorowa określa odpowiednią stawkę minimalną za daną pracę.

Oto lista najważniejszych przepisów prawa pracy:

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

5.8. Podstawowe informacje nt. zawierania umów o pracę

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),
- umowa na zastępstwo (vikariat).

Zaleca się szczegółowe przestudiowanie warunków umowy o pracę przed jej podpisaniem.

Umowa z uczciwym pracodawcą zawsze jest zawierana na piśmie. Zgodnie z prawem ochrony zatrudnienia (Lag om anställningsskydd), pracodawca i pracownik mogą ustnie dojść do porozumienia o warunkach pracy, wówczas 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.

5.9. Podstawowe informacje nt. czasu pracy w Szwecji.

Czas pracy w Szwecji jest określony w ustawie „Arbetstidslag”. Prawo to może być jednak pominięte, jeśli w miejscu pracy jest podpisana umowa zbiorowa. Umowa zbiorowa zastępuje wówczas cały tekst prawa lub jego fragmenty. Kontrolą nad przestrzeganiem przepisów zajmuje się Urząd do Spraw Ochrony Środowiska Pracy (Arbetsmiljöverket).

Powszechny, podstawowy czas pracy w Szwecji wynosi 40 godzin tygodniowo. Jeżeli charakter pracy tego wymaga, czas pracy może wynosić przeciętnie 40 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym do czterech tygodni. 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.

Jeżeli zachodzą wyjątkowe okoliczności, nieuwzględnione w umowie zbiorowej, to Urząd do Spraw Ochrony Środowiska Pracy może dać dyspensę od powyżej wymienionych zasad i

zezwolić na dodatkowe nadgodziny, ale nie więcej niż dodatkowe 150 godzin 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.

Jeżeli jednak praca wykonywana w nocy jest niebezpieczna lub wyczerpująca fizycznie, to czas jej wykonywania nie może przekroczyć 8 godzin na dobę.

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. Przerwa oznacza, że pracownik nie musi w tym czasie pozostawać do dyspozycji pracodawcy. Pracodawca powinien wcześniej podać długość i rozkład przerw w czasie. Przerwy muszą być tak rozplanowane, aby okresy pracy pomiędzy nimi nie przekraczały 5 godzin. Przerwy w pracy nie są wliczane do czasu pracy. Pracodawca może ustalić dodatkowe przerwy w pracy, wliczane do czasu pracy np. dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia.

Pracodawca może uzyskać dispensę od niektórych wymienionych tu przepisów. Dzieje się tak w uzasadnionych przypadkach, po wyrażeniu na to zgody przez organizację związkową, a jeżeli taka organizacja nie działa u danego pracodawcy - po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy.

Bardziej szczegółowe informacje odnośnie czasu pracy w Szwecji dostępne są na stronie internetowej Arbetsmiljöverket: www.av.se

5.10 Podstawowe informacje nt. świadczeń urlopowych w Szwecji.

Wszyscy zatrudnieni mają prawo do świadczeń urlopowych zgodnie z prawem o urlopach (semesterlagen). Świadczenia urlopowe to: prawo do wolnego czasu (semesterledighet), wynagrodzenie w czasie urlopu (semesterlön) i dodatek urlopowy (semestertillägg).

Prawo o urlopach podaje tylko minimalne wartości tych świadczeń. Pracodawca może zaproponować pracownikom lepsze warunki.

Zgodnie z przepisami szwedzkimi pracownik wypracowuje prawo do płatnego urlopu podczas tzw. roku zarobkowego (intjänandeåret), a korzysta z urlopu w roku następnym tzw. urlopowym (semesteråret). Rok zarobkowy liczy się od 1 kwietnia do 31 marca roku następnego.

Celem tej zasady jest to, aby pracownicy zatrudnieni na początku roku też mogli skorzystać z płatnego urlopu. Zgodnie z prawem o urlopach, wszyscy mają prawo do 25 dni urlopu w ciągu roku. Pracodawca ma obowiązek porozumieć się z pracownikiem oraz poinformować go, w jakim okresie może wykorzystać swój urlop. Urlop może być wykorzystywany jedynie

w postaci pełnych dni roboczych. Do urlopu nie wlicza się sobót, niedziel lub świąt.

Szczególne przepisy dotyczą osób: pracujących na różne zmiany; regularnie pracujących w soboty i/lub niedziele; posiadających nieregularny czas pracy; wynagradzanych według stawki godzinowej albo zatrudnionych na krótki okres czasu.

Jeżeli pracownik został zatrudniony na okres maksymalnie 3 miesięcy, w czasie pracy nie przekraczającym maksymalnie 60 godzin, to nie ma on prawa do urlopu, ale ma prawo do dodatku urlopowego. Uważa się wówczas, że dodatek urlopowy jest zawarty w wynagrodzeniu za pracę, ale powinien on być wyszczególniony w specyfikacji wynagrodzenia. Na umowie o pracę znajduje się wówczas notatka np. „semesterersättning ingår i lön”. Jeżeli umówiony okres zatrudnienia wynosi maksymalnie 3 miesiące, ale czas pracy przekracza 60 godzin, to pracownik uzyskuje prawo do urlopu. Dodatek urlopowy powinien być w tym wypadku doliczony do wynagrodzenia za urlop.

Wynagrodzenie za urlop (semesterlön) jest to wypłata, którą pracownik otrzymuje w czasie urlopu. Jego wysokość wynosi 12% otrzymanych w ciągu roku zarobkowego dochodów i związana jest z prawem do 25 dni urlopu. Czasami pracodawca wypłaca zwyczajną pensję w czasie trwania urlopu. Wówczas wyrównanie do kwoty pełnego wynagrodzenia za urlop (semestertillägg) może wypłacić później, ale maksymalnie do końca roku urlopowego.

Osoba, która kończy pracę ma również prawo do wypłaty całej należności za urlop.

5.11 Świadczenia chorobowe

W przypadku choroby pracownik zobowiązany jest poinformować o tym pracodawcę. Może to zrobić ustnie lub pisemnie. Jeżeli choroba trwa dłużej niż 7 dni kalendarzowych, to należy przedstawić pracodawcy zwolnienie lekarskie. Ze zwolnienia tego powinno wynikać, w jakim stopniu jest obniżona zdolność wykonywania pracy. W szczególnych przypadkach pracodawca może zażądać zwolnienia lekarskiego już od pierwszego dnia choroby. Powodem mogą być na przykład częste, krótkotrwałe nieobecności w pracy. Pracodawca musi przedstawić takie żądanie na piśmie.

Zgodnie z prawem wynagrodzenie chorobowe za pierwsze 14 dni, oprócz pierwszego dnia (karensdag), wypłacane jest pracownikowi przez pracodawcę. Jeśli choroba się przedłuża, to za następne dni wynagrodzenie wypłaca Kasa Ubezpieczeń (Försäkringskassan). Jeżeli po zakończeniu okresu choroby pracownik powrócił do pracy i w ciągu 5 dni ponownie zachorował, to nie traktuje się tego jako nowego zachorowania nawet, jeśli jest to inna choroba. Dzięki temu pracownik unika odliczenia nowego dnia od wynagrodzenia (karensdag).

Należy pamiętać, że zwolnienie lekarskie może być zakwestionowane przez Kasę Ubezpieczeń, która ma prawo powołać własnych lekarzy w celu ustalenia stopnia obniżenia zdolności wykonywania pracy przez pracownika. Wynagrodzenie chorobowe wynosi 80% regularnej pensji.

5.12 Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę. W tym przypadku, zasady określa Prawo ochrony zatrudnionych (Lag om anställningskydd, w skrócie: LAS). Wypowiedzenie ze strony pracodawcy musi być rzeczowo uzasadnione. Nie obowiązuje, jeśli pracodawca może znaleźć pracownikowi inną pracę w tym samym zakładzie pracy. Jeżeli przyczyny zwolnienia są związane z osobą pracownika, to pracodawca nie może ich wykorzystać, jeżeli wiedział o nich co najmniej 2 miesiące przed wypowiedzeniem.

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. Na żądanie pracownika pracodawca musi podać okoliczności wydanej decyzji. Wypowiedzenie powinno być przekazane pracownikowi osobiście, a jeżeli jest to niemożliwe, przesłane listem poleconym na ostatni znany adres pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

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. Podczas okresu wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia oraz innych, wcześniej otrzymywanych przywilejów nawet, jeżeli w tym czasie nie będzie miał żadnej pracy do wykonania lub zostanie przeniesiony na inne stanowisko. W okresie wypowiedzenia pracodawca nie może przenieść pracownika do innej miejscowości, jeżeli pogorszyłoby to jego możliwości znalezienia nowej pracy. Powinien mu również zezwolić na pewien czas wolny w celu znalezienia nowej pracy.

5.13 Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

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.

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być pisemne i zawierać pouczenie o możliwościach zaskarżenia go, a także uzyskania ewentualnego odszkodowania. Na żądanie pracownika pracodawca musi podać okoliczności wydanej decyzji. Wypowiedzenie powinno być przekazane pracownikowi osobiście, a jeżeli jest to niemożliwe, przesłane listem poleconym na ostatni znany adres pracownika.

5.14 Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy

Każdy pracownik może dochodzić swych roszczeń wynikających ze stosunku pracy na drodze sądowej. Pracownik, należący do związku zawodowego, powinien w razie problemów z pracodawcą zwrócić się najpierw o pomoc do przedstawiciela tej organizacji.

W Szwecji spory pomiędzy pracownikiem i pracodawcą są najczęściej rozpatrywane przez Sąd Pracy (Arbetsdomstol). Aby sporem zajął się bezpośrednio Sąd Pracy, to wniosek do sądu musi być skierowany przez związek zawodowy, zrzeszenie pracodawców lub samego pracodawcę, jeżeli podpisał on umowę zbiorową. Oprócz tego, sprawa musi dotyczyć umowy zbiorowej lub zakładu pracy, w którym taka umowa obowiązuje. Pozostałe typy sporów są rozpatrywane przez sąd powszechny (Tingsrätt).

Pracownik, który nie jest członkiem związku zawodowego, może wysłać pozew bezpośrednio do Sądu Rejonowego (Tingsrätt). Procedura jest wówczas bardzo prosta. Należy wypełnić odpowiedni formularz i uiścić opłatę sądową. Formularze są dostępne w różnych wersjach językowych w siedzibach sądów. Można je również pobrać bezpośrednio ze strony internetowej www.dom.se. Jeżeli któraś ze stron jest niezadowolona z wyroku sądu pierwszej instancji, może złożyć odwołanie do Sądu Pracy. Wyrok tam wydany jest ostateczny.

Jeżeli sprawa jest bardziej skomplikowana, warto skorzystać z pomocy adwokata. W Szwecji osoby, które nie posiadają ubezpieczenia pokrywającego koszty pomocy prawnej oraz mają niskie dochody, mogą uzyskać pomoc finansową (rättshjälp) od państwa. Oznacza ona, że państwo pokrywa część lub wszystkie koszty (za wyjątkiem 2 godzin porady prawnej) adwokata lub innych wydatków związanych z prowadzeniem sprawy w sądzie. Podanie o uzyskanie pomocy finansowej od państwa może złożyć sam adwokat.

Bliższe informacje na ten temat znajdują się na stronie internetowej: www.rattshjalp.se.

W przypadku, gdy sprawa jest prosta i nie wymaga orzeczenia sądu, można zwrócić się o pomoc bezpośrednio do Urzędu Komornika (Kronofogdemyndigheten). Opłata za ściągnięcie długu wynosi obecnie 300 koron. Informacja oraz odpowiednie formularze znajdują się na stronie internetowej www.kronofogden.se oraz we wszystkich oddziałach Urzędu Skarbowego (Skatteverket).

5.15 Związki zawodowe

Szwedzkie związki zawodowe podlegają organizacjom centralnym. W Szwecji istnieją trzy najważniejsze organizacje centralne.

- Centralna Organizacja Absolwentów Szkół Wyższych - SACO (Sveriges Akademikers Centralorganisation, www.saco.se).
- Centralna Organizacja Urzędników - TCO (Tjänstemännens Centralorganisation, www.tco.se).
- Krajowa Organizacja Pracowników Fizycznych - LO (Landsorganisationen i Sverige, www.lo.se).

Od tego, czy pracodawca ma podpisany układ zbiorowy ze związkami i czy pracownik należy do związków, zależą prawa osoby zatrudnionej w szwedzkiej firmie. Jeśli pracownik należy do związków zawodowych, a pracodawca podpisał umowę zbiorową (kollektivavtall) z organizacją związkową, wówczas pracownik ma prawo do:

- samodzielnego kontrolowania realizacji warunków układu zbiorowego,
- ochrony płac,
- podwyżek,
- wsparcia związków w negocjacjach z pracodawcą,
- współdecydowania w kwestiach związkowych,
- pomocy tłumacza,
- porad prawnych,
- odszkodowania,
- ubezpieczenia ustalonego w układzie zbiorowym,
- ubezpieczenia związkowego.

Jeśli pracownik należy do związków zawodowych, a pracodawca nie ma umowy z organizacją związkową, wówczas pracownik ma prawo do:

- wsparcia związków w negocjacjach z pracodawcą,
- porad prawnych,
- ubezpieczenia związkowego.

Jeśli pracownik nie należy do związków zawodowych, a pracodawca ma umowę z organizacją związkową, wówczas pracownik ma prawo do ubezpieczeń wynikających z umowy zbiorowej.

Jeśli pracownik nie należy do związków zawodowych, a pracodawca nie ma umowy z organizacją związkową, pracownik pozbawiony jest wyżej wymienionych praw.

W przypadku sporu może zwrócić się jedynie do szwedzkiego sądu cywilnego (policja ani prokuratura nie zajmują się sporami między pracownikami a pracodawcami).

5.16. Kasa bezrobocia

Większość kas bezrobocia istniejących dzisiaj w Szwecji została utworzona przez organizacje związków zawodowych. O tym, do której kasy bezrobocia pracownik ma prawo należeć, decyduje rodzaj i zakres jego pracy. Uzupełnieniem do tradycyjnych kas bezrobocia jest niezależna od innych organizacji kasa bezrobocia ALFA (Alfa-kassan). Należać do niej mogą zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. Jest ona otwarta dla wszystkich zawodów występujących na rynku pracy.

Głównym zadaniem kas bezrobocia jest administrowanie wypłat świadczeń z tytułu bezrobocia zgodnie z prawem o ubezpieczeniu od bezrobocia (Lag om arbetslöshetsförsäkring). Wypłaty otrzymują członkowie kas bezrobocia. Świadczenia są wypłacane maksymalnie za 5 dni w tygodniu. Wysokość wypłaty miesięcznej z tytułu

bezrobocia oblicza się na podstawie dochodów uzyskanych w ciągu ostatnich 12 miesięcy przed utratą pracy. Stawka dzienna wynosi 80 procent wcześniejszej pensji pracownika.

5.17. Oszustwa

W przypadku problemów z pracodawcą, niewypłaceniem poborów itp. należy zwracać się do Inspekcji Pracy – Arbetsmiljöverket. Dodatkowo można skontaktować się ze Skatteverket i związkami zawodowymi. Na stronie internetowej Ambasady RP w Sztokholmie dostępna jest także lista polskojęzycznych prawników pracujących w Szwecji. W przypadku zgłoszenia się oszukanego pracownika Ambasada RP w Sztokholmie może wystąpić w jego imieniu do pracodawcy o polubowne rozwiązanie sporu i wypłacenie zaległych dochodów. Należy jednakże pamiętać, że stosownymi instytucjami do wyegzekwowania zaległych poborów itp. są urzędy szwedzkie, jako, że placówki dyplomatyczne nie mają jurysdykcji na terenie Szwecji.

6. ŚWIADCZENIA SPOŁECZNE

Niezależnie od tego, czy jesteśmy zatrudnieni, czy prowadzimy własną działalność gospodarczą, mamy równe prawo do ubiegania się o świadczenia rodzinne. Przepisy gwarantują koordynację świadczeń wypłacanych między różnymi krajami Unii Europejskiej, w związku z tym, rodzina nigdy nie może być pozbawiona takich świadczeń albo otrzymywać podwójnej wypłaty. Płatnikiem tych świadczeń jest zawsze pierwszy kraj, ale jeśli te świadczenia są wyższe w drugim kraju, to ten drugi kraj wypłaca odpowiedni dodatek.

Szwecja wypłaca zasiłek na dziecko jako pierwszy kraj, jeżeli:

1. Wszyscy członkowie rodziny mieszkają w Szwecji;
2. Jedno z rodziców pracuje w Szwecji, drugie pracuje w Polsce, a dziecko mieszka w Szwecji;
3. Jedno z rodziców pracuje w Szwecji, drugie nie pracuje w Polsce, a dziecko mieszka w Szwecji lub w Polsce.

Szwecja jest drugim płatnikiem zasiłku na dziecko, tzn. dopłaca dodatek do zasiłku wypłacanego w Polsce, jeżeli jedno z rodziców pracuje w Szwecji, drugie pracuje w Polsce, a dziecko mieszka w Polsce.

Zasiłek przysługuje rodzicom od pierwszego dnia podjęcia pracy na własny rachunek, bądź zatrudnienia w Szwecji, pod warunkiem, że dziecko nie ukończyło 16 roku życia. Wniosek o przyznanie zasiłku składa się do lokalnego oddziału Kasy Ubezpieczeń (Försäkringskassa). Wypełniając blankiet zgłoszenia należy w odpowiedniej rubryce wpisać dane współmałżonka, bądź partnera oraz dzieci. Jeżeli dziecko ma szwedzki personalny (personnummer), Kasa Ubezpieczeń sama automatycznie załatwi dalsze formalności.

Jeżeli dziecko lub dzieci mieszkają w Polsce konieczne jest dostarczenie dokumentów m.in. potwierdzających urodzenie dzieci, fakt zawarcia małżeństwa oraz zameldowania dla wszystkich członków rodziny.

Inną formą wsparcia państwa szwedzkiego dla rodziców jest zasiłek opiekuńczy na zdrowe dziecko. Daje on rodzicom możliwość opieki nad dzieckiem (zamiennie do wykonywanej pracy) przez 480 dni. Każde z rodziców posiadających wspólną opiekę nad dzieckiem ma prawo do połowy tego okresu. Zasiłek ten trzeba jednak wykorzystać do momentu ukończenia przez dziecko 8-go roku życia lub pierwszej klasy szkoły podstawowej. Jedno z rodziców może zrezygnować ze swoich dni na korzyść drugiego, za wyjątkiem 60 dni, za które wynagrodzenie jest równe wynagrodzeniu chorobowemu.

Osoby samotnie wychowujące dzieci mają prawo do wszystkich dni. Dla dzieci urodzonych przed 2002 r. istnieją inne przepisy, o których można się dowiedzieć w Kasie Ubezpieczeń.

Zasiłek opiekuńczy rekompensuje częściowo stratę zarobku. Jest on opodatkowany tak jak inne dochody i uprawnia do emerytury. Zasiłek opiekuńczy można mieć wypłacony za cały, trzy czwarte, połowę, jedną czwartą lub jedną ósmą dnia. Zasiłek jest wypłacany jedynie za czas spędzony z dzieckiem. Nie można więc jednocześnie pracować lub studiować.

Szwecja wypłaca również zasiłek z powodu choroby dziecka. Jeśli dziecko do 12 roku życia rozchoruje się, rodzic ma prawo pozostać w domu, aby się nim opiekować. Zasiłek wypłaca również Kasa Ubezpieczeń.

Na stronie internetowej Kasy Ubezpieczeń znaleźć można szereg szczegółowych informacji, w tym również w j. polskim, na temat poszczególnych świadczeń oraz dane dot. długości rozpatrywania spraw: https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/ea71669d-39a3-4feb-8265-a41fdc22f5ea/Socialforsakringen_FK_4000_pl.pdf?MOD=AJPERES

Numer telefonu infolinii to: 0771-524 524. Pracownicy mówią po szwedzku i po angielsku. Możliwe jest także zamówienie rozmowy w języku polskim.

7. SŁUŻBA ZDROWIA

Organizacja i zasady działania służby zdrowia w Szwecji znacznie różnią się od systemu funkcjonującego w Polsce. Szwedzką Służbę Zdrowia, można podzielić na: opiekę podstawową (Närsjukvård) i opiekę specjalistyczną (Specialistvård).

Podstawową opiekę zdrowotną zapewniają:

- przychodnia rejonowe (Vårdcentral, VC),
- przychodnie lekarzy domowych (Husläkarmottagning, HLM),
- przychodnie dla kobiet w ciąży (Mödravårdcentral, MVC),
- przychodnie dla dzieci zdrowych (Barnavårdscentral, BVC),
- otwarte przychodnie psychiatryczne (Psykiatriska Öppenvårdsmottagningar, PÖVM),
- przychodnie rehabilitacyjne (Rehabiliteringsmottagningar),
- zakładowa służba zdrowia (Företaghälsovar, FHV),
- przychodnie dla Młodzieży (Ungdomsmottagning, do 24 roku życia, poradnictwo dotyczące problemów związanych ze współżyciem seksualnym).

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

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

W obrębie Podstawowej Opieki Zdrowotnej wyróżnia się również jednostki zajmujące się Opieką Doraźną (Akutsjukvård):

- Rejonowe Punkty Pomocy Doraźnej (Närakut), do których zalicza się dyżurujące VC i HLM - zajmujące się lżejszymi przypadkami;
- Szpitalne Punkty Pomocy Doraźnej (Sjukhus Akutmottagningar) - zajmujące się poważniejszymi przypadkami;
- Pogotowie (Ambulans) - zajmujące się najpoważniejszymi przypadkami.

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 (w zakresie związanym z ciążą). W tym przypadku bezpłatna oznacza jednak pewne stałe opłaty za niektóre świadczenia. Szwedzka służba zdrowia jest częściowo odpłatna dla wszystkich dorosłych, posiadających szwedzki numer personalny (Personnummer), co oznacza, że należy ponieść niezbyt wysokie, stałe opłaty za określone usługi lekarskie. Forma „bezpłatna” i „częściowo płatna” oznacza, że wszyscy pacjenci płacą za wybrane usługi dokładnie taką samą kwotę, niezależnie od posiadanego obywatelstwa. W obydwu formach nie obowiązują żadne zniżki (np. dla emerytów).

Osoby posiadające szwedzki numer personalny objęte są ochroną przed wysokimi kosztami (högkostnadskydd). Oznacza ona górną granicę wszystkich opłat poniesionych za leczenie w ciągu roku bieżącego. Oznacza to, że 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 Sztokholmie ceny wahają się obecnie pomiędzy 500 a 1500 SEK za wizytę (zwykle bez kosztów badań laboratoryjnych). Pełne opłaty za pomoc lekarską dla osób nie posiadających uprawnień do „bezpłatnej” i „częściowo odpłatnej” pomocy lekarskiej są w Szwecji wielokrotnie wyższe niż w Polsce. Prawo do opieki zdrowotnej ma absolutnie każda osoba przebywająca w Szwecji. Jednak prawo do bezpłatnej bądź częściowo odpłatnej posiadają jedynie osoby ubezpieczone w Szwecji.

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. Praktycznie więc obejmuje to np. grypę, anginę, zapalenie płuc, "grypę żołądkową", zatrucia pokarmowe, itp. Nie obejmuje to jednak diagnostyki i leczenia dawno istniejącego problemu, np.: diagnostyki skrzywienia kręgosłupa; dokuczliwej, ale niegroźnej alergii; znanej, choć nie ulegającej pogorszeniu choroby serca; itd.

Pomoc w ramach szwedzkiego systemu ubezpieczeń (nawet bardzo zaawansowaną, jak np. skomplikowany zabieg operacyjny), można uzyskać także w przypadku nagłego pogorszenia się groźnej i dawno istniejącej choroby - np. groźne pogorszenie się wieloletniej choroby serca. Obejmuje ona również opiekę zdrowotną kobiet w ciąży (w tym np. nagły poród) oraz opiekę pediatryczną (dla dzieci do ukończenia 18 roku życia). Lekarz może zdecydować na ile rzeczywiście konieczne jest badanie/leczenie w ramach ograniczonej pomocy dla osób nieubezpieczonych w Szwecji. Jeśli taka decyzja zostanie rozpatrzona pozytywnie, to pacjentowi przysługuje również, bezpłatna pomoc tłumacza. Warunkiem uzyskania pomocy na zasadach finansowych obowiązujących mieszkańców Szwecji jest posiadanie Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego (European Health Insurance Card). W Polsce wydają ją placówki Narodowego Funduszu Zdrowia. Osoby nie posiadające karty EKUZ zmuszone są ponieść pełne koszty badań i leczenia. Istnieje jednak możliwość pobrania przez rodzinę pacjenta w Polsce zaświadczenia zastępującego kartę EKUZ dla osoby posiadającej tytuł do jej wydania i przestanie go do placówki służby zdrowia w Szwecji, gdzie została udzielona pomoc medyczna.

8. EDUKACJA W SZWECJI

8.1 System szkolnictwa w Szwecji

System szkolnictwa w Szwecji pozostaje pod nadzorem państwa. Decyzje w sprawach dotyczących edukacji należą przede wszystkim do Ministerstwa Edukacji.

Edukacja w Szwecji rozpoczyna się w wieku 1-6 lat w nieobowiązkowym przedszkolu. Dalej jest kontynuowana w nieobowiązkowej „zerówce” (wiek 6-7 lat).

Nauczanie na poziomie podstawowym składa się z dziewięcioletniej, obowiązkowej szkoły podstawowej i trzyletniego gimnazjum (dzieci i młodzież podlegają obowiązkowi szkolnemu od 7 do 16 roku życia).

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). Świadectwo ukończenia szkoły podstawowej daje możliwość kontynuowania nauki w gimnazjum (statystycznie ponad 90% uczniów kontynuuje w nim naukę).

Gimnazja oferują dwa programy kształcenia: teoretyczny – przygotowujący do dalszego kształcenia w szkole wyższej i praktyczny - ukierunkowany na zdobycie zawodu po ukończeniu gimnazjum. Jednakże wszyscy uczniowie, którzy ukończą gimnazjum z

powodzeniem, mają prawo do dalszego kształcenia wyższego. Rok szkolny przypada na okres pomiędzy połową sierpnia a połową czerwca.

8.2 Nauczanie języka ojczystego (modersmålsundervisning)

Szkoły podstawowe mają obowiązek stworzenia warunków sprzyjających zachowaniu i rozwijaniu języka ojczystego oraz wzmocnieniu tożsamości narodowej uczniów, którzy w codziennych kontaktach z rodziną posługują się innym językiem niż szwedzki i których przynajmniej jedno z rodziców posiada inny niż szwedzki język ojczysty.

Miejscowe akty prawne regulują różne formy nauki języków ojczystych dla dzieci cudzoziemców:

1. Uczeń może wybrać swój język ojczysty jako:
 - dodatkowy język (språkval) od klasy szóstej,
 - przedmiot wybieralny (elevens val) z propozycji szkoły w klasie siódmej.
2. Uczeń może uczestniczyć w lekcjach języka ojczystego, gdy są one organizowane w ramach planu szkoły.
3. Uczeń może wybrać swój język ojczysty jako zajęcia pozalekcyjne.

Za organizację tych zajęć odpowiedzialna jest szkoła. Rodzice zainteresowanego nauką języka polskiego ucznia składają do wychowawcy klasy lub dyrektora szkoły podanie, którego druk powinien dostarczyć wychowawca ucznia.

W liceach szwedzkich istnieją również możliwości rozwijania języka ojczystego dla uczniów z rodzin cudzoziemskich. W propozycjach kursów w ramach ogólnopństwowego programu nauczania dla szkół ponadpodstawowych znajdują się trzy różne kursy z nauczaniem języków ojczystych:

- aktywna dwujęzyczność (aktiv tvåspråkighet),
- język ojczysty A (modersmål A),
- język ojczysty B (modersmål B).

Język ojczysty jest w takich przypadkach, zarówno w szkole podstawowej, jak i średniej, przedmiotem z własnym programem nauczania i własnymi kryteriami ocen. Traktowany jest na równi z innymi przedmiotami.

Na terenie Szwecji nie ma jednolitego systemu wdrażania uczniów nieznających języka szwedzkiego do szkół, pod względem organizacyjnym, dlatego proces ten różni się w zależności od gmin.

Przyuczanie w języku ojczystym (studiehandledning på modersmål) jest formą szczególnej pomocy, z której uczeń ma prawo skorzystać, a szkoła ma obowiązek ją zapewnić, gdy zachodzi podejrzenie, że uczeń nie osiągnie celów nauczania przewidzianych i wyszczególnionych w programach nauczania szwedzkich szkół. Czynnikiem, który warunkuje takie podejrzenie, jest nieznanie języka szwedzkiego. Pojęcie „przyuczanie w języku ojczystym” ucznia obejmuje również wdrażanie ucznia w szwedzki system szkolnictwa, w jego podstawowe wartości i formy pracy. Proces ten obejmuje najczęściej również rodziców

nowoprzybitego ucznia. Przyuczanie prowadzone jest w dużym stopniu przez dwujęzycznego nauczyciela w Szwecji zwanym „modersmålslärare”, przy współpracy z personelem szkoły.

Uczniowie, którzy przybyli do Szwecji będąc w wieku 16 – 19 lat mają prawo do nauki w szkole gimnazjalnej. Jeśli uczeń nie spełnia warunków do przyjęcia na taki program, szkoła zapewnia możliwość nauki według programu przygotowanego dla takiego ucznia (ett individuellt program). Szkoły ponadpodstawowe również mają możliwość udzielenia pomocy uczniowi w jego języku ojczystym.

8.3. Szkolny Punkt Konsultacyjny im. Katarzyny Jagiellonki przy Ambasadzie RP w Sztokholmie

Punkt pracuje w systemie kształcenia uzupełniającego w zakresie języka polskiego, historii Polski, wiedzy obywatelskiej i geografii Polski oraz kształcenia zintegrowanego w klasach młodszych. Nauka odbywa się jeden raz w tygodniu po południu. Nauczanie jest bezpłatne. Nadzór pedagogiczny i organizacyjny zapewnia Ministerstwo Edukacji Narodowej. SzPK korzysta z wynajmowanych klas i ich wyposażenia w jednej ze szwedzkich szkół średnich w Sztokholmie. Posiada własny księgozbiór i polskie materiały metodyczne. Punkt ma własną stronę internetową (www.szkolapolska.se). Aktualnie do SzPK uczęszcza ok. 300 uczniów, a ich liczba z roku na rok wykazuje stabilną tendencję wzrostową.

8.4 Studia w Szwecji

Podstawowym warunkiem przyjęcia na uczelnię wyższą jest ukończony j. szwedzki „A” i „B” bądź szwedzki jako drugi język B (SAS „A” i „B”). Dodatkowym wymogiem jest potwierdzona znajomość języka angielskiego, czyli świadectwo z języka angielskiego przynajmniej na poziomie „A”. W przypadku polskich maturzystów warunkiem dopuszczenia do studiów w Szwecji jest zaliczenie j. angielskiego na maturze na poziomie zaawansowanym. Aktualne wymogi odnośnie podjęcia studiów w Szwecji znajdują się na stronach internetowych www.antagning.se lub www.studera.nu

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 (högskoleprovet).

Podania na studia można złożyć m.in. za pośrednictwem strony www.studera.nu. Można ubiegać się tam o miejsce na niemal każdej szwedzkiej uczelni. Cały proces od samego złożenia podania do ostatecznej decyzji można śledzić w internecie. Zasadniczą różnicą od polskiego systemu naboru na studia jest ilość programów, na które można się dostać. W Szwecji jest to tylko jeden. Już podczas wypełniania podania w internecie należy ponumerować kierunki, od tych najważniejszych do mniej ważnych. Jeżeli podczas naboru okaże się, że dany kandydat ma wystarczającą ilość punktów, bądź wystarczającą średnią ocen na kierunek numer jeden, to pozostałe kierunki zostają skreślone i nie są w ogóle brane pod uwagę. Dlatego dobór i kolejność zamieszczanych kierunków odgrywa wielką rolę. Terminy składania wniosków przypadają na miesiąc kwiecień (semestr jesienny) oraz październik (semestr wiosenny).

W Szwecji 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 (CSN - Centrala studiestödsnämnden, www.csn.se).

Weryfikacją świadectwa ukończenia polskiej szkoły średniej zajmuje się Szwedzka Rada ds. Szkolnictwa Wyższego - Universitets- och Högskolerådet (www.uhr.se). Aby zweryfikować świadectwo szkolne należy wysłać blankiet zgłoszeniowy (dostępny na www.vhs.se) wraz z kopią świadectwa ukończenia szkoły średniej oraz kopię jego tłumaczenia na język angielski bądź szwedzki (wykonane przez tłumacza przysięgłego). Weryfikacja może potrwać nawet do sześciu miesięcy.

Wykształcenie wyższe można poddać nostryfikacji. Zajmuje się tym –również ww organ – Szwedzka Rada ds. Szkolnictwa Wyższego. Ekspertyza tego urzędu podaje dokładnie, jakiemu szwedzkiemu wykształceniu dany dyplom odpowiada. Nostryfikacja dyplomów jest bezpłatna i trwa kilka miesięcy od momentu złożenia otrzymania wszystkich dokumentów. Więcej informacji na stronie internetowej www.uhr.se.

8.5. Kursy językowe

Kursy językowe organizowane są przez państwowe, jak i prywatne placówki oświatowe. Prawo do bezpłatnego uczestnictwa w szkoleniu SFI (Svenska För Invandrare – szwedzki dla cudzoziemców) na terenie np. Sztokholmu przysługuje osobom powyżej 16 roku życia, zarejestrowanym w ewidencji ludności w Sztokholmie, pragnącym nauczyć się języka szwedzkiego. Uczestnictwo oraz literatura szkoleniowa są bezpłatne. Nauka w SFI obejmuje również wycieczki terenowe oraz elementy kształcenia kulturowego i socjalnego. Po ukończonym SFI można kontynuować naukę w szkole dla dorosłych (Komvux).

Jeśli osoba nie posiada zalegalizowanego pobytu w Szwecji, może skorzystać z odpłatnych kursów językowych, które organizowane są przez różne placówki oświatowe, np. Folkuniversitet, ABF. Ceny wahają się w granicach 2.500 koron szwedzkich za 30 lekcji (45 minut).

Kursy języka szwedzkiego dla przyszłych studentów (Svenska För Akademiker) oraz kursy szwedzkiego jako drugiego języka, organizowane są prawie na wszystkich uniwersytetach oraz szkołach wyższych. Aby rozpocząć taki kurs, należy zdać egzamin wstępny, na który trzeba się zgłosić z wyprzedzeniem, bądź ukończyć wcześniej kurs języka szwedzkiego „B”. Do podjęcia studiów w języku szwedzkim uprawnia również zdanie egzaminu Tissus. Egzamin organizowany jest dwa razy w roku przez Uniwersytet Sztokholmski.

Kursy językowe, często za symboliczną opłatą, organizowane są również przez niektóre polonijne organizacje (m.in. Towarzystwo Polaków „Ogniwo” i „Związek Polaków” w Sztokholmie).

9. TRANSPORT, INFORMACJE DLA KIEROWCÓW

Każdy wybierający się do Szwecji kierowca powinien bezwarunkowo przestrzegać przepisów ruchu drogowego. Nie zastosowanie się do nich grozi bardzo wysokim mandatem, a w szczególnych przypadkach, jakim jest prowadzenie samochodu pod wpływem alkoholu lub środków odurzających, utratą prawa jazdy lub pozbawieniem wolności.

W ramach kontroli drogowej skrupulatnie sprawdzane jest prawo jazdy i dokumenty pojazdu. Stwierdzenie w dokumentach jakichkolwiek nieczytelności, uszkodzeń, poprawek lub przeróbek powoduje najczęściej zatrzymanie dokumentów i samochodu oraz wdrożenie postępowania wyjaśniającego, przy czym kierowca z reguły obciążany jest kosztami, jakie z tego wynikają (holowanie, parkowanie itd.). Obywatele polscy podróżujący samochodem są obowiązani mieć ważny dowód krajowego ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej na samochód (a dodatkowo na przyczepę, jeśli z nią podróżują). Zaleca się wykupienie polisy AC oraz Assistance, ze względu na wysokie koszty holowania samochodu w razie wypadku lub awarii).

Warto pamiętać, że w Szwecji przez cały rok należy poruszać się samochodem z włączonymi światłami mijania.

10. PRZYDATNE INFORMACJE I ADRESY

10.1. Wynajem mieszkań

W Szwecji każdy ma prawo ubiegać się o mieszkanie, które przyznawane jest przez poszczególne gminy w ramach współpracy z prywatnymi firmami administrującymi poszczególne osiedla. Aby otrzymać mieszkanie, należy zapisać się do kolejki oczekujących za pośrednictwem Internetu. Jest to tzw. „wynajem z pierwszej ręki”, który daje dużo większe uprawnienia najemcy niż w przypadku wynajmowania lokalu od osoby prywatnej (np. ograniczona wysokość podwyżek czynszu, darmowe naprawy). W atrakcyjnych lokalizacjach w Sztokholmie okresy oczekiwania wynoszą od roku do kilku lat, w mniej obleganych rejonach i mniejszych miastach czas oczekiwania jest znacznie krótszy. Ceny wynajmu są zróżnicowane i zależą od położenia, standardu i wielkości mieszkania. Przy wynajmowaniu bardzo pomocne są kontakty przyjaciół, znajomych, czy rodziny. Nieodzowny w poszukiwaniach okazuje się również Internet, w którym znajdziemy szereg stron z ogłoszeniami osób prywatnych, bądź firm oferujących wynajem.

Kiedy znajdziemy interesującą nas ofertę, przygotujmy się, że ogłoszeniodawca może poprosić nas o przedłożenie dokumentu potwierdzającego nasze źródło dochodu, jak również o referencje. Dlatego, warto przygotować listę osób, które będą mogły wystawić nam pozytywną opinię. Z wynajęciem mieszkania mogą łączyć się dodatkowe koszty, takie jak: zwrotny depozyt uzależniony od długości wypowiedzenia wynajmu lokalu (np. miesięczny okres wypowiedzenia = depozyt w wysokości miesięcznego czynszu), miesięczny czynsz płacony z góry. Warto pamiętać, aby w kontrakcie były zawarte następujące informacje: imię i nazwisko zarówno najemcy, jak i strony wynajmującej, wysokość czynszu wraz z informacją, co jest wliczone w jego kwotę (np.: prąd, woda, telefon, Internet, TV, itp.),

data płatności czynszu, okres wynajmu lokalu, okres wypowiedzenia, czy mieszkanie jest umeblowane czy nie (jeśli tak, to warto zrobić listę mebli i podpisaną przez obie strony dołączyć do kontraktu), informacja o wartości wpłaconego depozytu, ubezpieczenie mieszkania, czy są jakieś wewnętrzne postanowienia (np.: obowiązek sprzątnięcia klatki schodowej, zakaz trzymania zwierząt czy palenia papierosów).

W Szwecji istnieje jeszcze jedna forma zakwaterowania zwana „inneboende”, która jest odpowiednikiem polskiego współlokatora. Cena, w tym przypadku zależy również od wielkości i położenia mieszkania. Zasady poszukiwań, jak i spisywania kontraktu są identyczne.

Każdorazowo wynajmując mieszkanie bez pośrednictwa agencji nieruchomości należy zachować ostrożność z uwagi na częste oszustwa. Jednym z najpopularniejszych jest pobieranie zaliczki lub kaucji podczas oglądania mieszkania przed podpisaniem kontraktu lub nawet przed jego zobaczeniem. Okazuje się później, że rzekomy właściciel mieszkania wynajmował je zaledwie na miesiąc w celu prowadzenia przestępczego procederu pobierając zaliczki na poczet depozytu od kilkudziesięciu przyszłych najemców.

10.2 Zakup nieruchomości

W Szwecji o kredyt mieszkaniowy może ubiegać się każdy, kto posiada prawo pobytu. Jednak bez stałego zatrudnienia (tillsvidareanställning), przy niskiej zdolności kredytowej, w przypadku bezrobocia, przebywaniu na zasiłku chorobowym lub figurowaniu na liście dłużników są nikłe szanse na jego otrzymanie.

Warto zauważyć, że szwedzkie „bostadsrätt” nie odpowiada polskiemu prawu własności – jako właściciele mieszkania nie mamy praw do gruntu pod budynkiem i jesteśmy ograniczeni w wielu kwestiach decyzjami wspólnoty, np. wspólnie spłacamy kredyt w przypadku wykupu budynku, dzielimy opłaty za energię itp.. Osoba posiadająca „bostadsrätt” musi mieszkać w swoim mieszkaniu (wynajmować może je, za zgodą wspólnoty, jedynie w okresach czasowych wyjazdów itp.). Prawo własności lokalu mieszkalnego zbliżone do polskiego – „ägarrätt” wprowadzono w Szwecji dopiero w 2009 roku.

10.3. Konto w szwedzkim banku

Założenie konta w Szwecji przez obywateli polskich nie wiąże się dziś z żadnym problemem, pod warunkiem posiadania szwedzkiego numeru osobowego - Personnummer. Banki konkurują między sobą i są bardziej elastyczne. Daje to większą swobodę w wyborze oferowanych usług (np. bankowość internetowa, telefoniczna, karty kredytowe, itp.). Coraz więcej banków decyduje się także na zatrudnianie Polaków, śmiało więc można zapytać o możliwości obsługi przez polskojęzycznego konsultanta.

Każdy obywatel kraju UE rezydujący w Szwecji ma prawo do otwarcia rachunku bankowego posługując się dowodem osobisty lub paszportem. W praktyce jednakże zdarza się, że bank akceptuje tylko paszport.

10.4 Przepisy celne

Osoby wjeżdżające do Szwecji bezpośrednio z obszaru UE nie płacą cła za przewożone rzeczy przeznaczone do użytku osobistego. Ograniczenia i specjalne wymogi dotyczą wwozu: zwierząt, alkoholu, tytoniu, broni i amunicji, niebezpiecznych narzędzi, strzykawek lekarskich wraz z igłami. Niedozwolony jest wwóz narkotyków, środków dopingujących, pornografii. Restrykcje wywozowe obejmują m.in. materiały palne, produkty o znaczeniu strategicznym oraz przedmioty o szczególnej wartości dla kultury.

Bezcłowy przywóz alkoholu z innego kraju UE do Szwecji możliwy jest pod warunkiem, że wwzieje go osobiście osoba, która ukończyła 20 lat, i będzie on przeznaczony jedynie na własne potrzeby. Jeżeli podróżny nie jest w stanie uwiarygodnić posiadania przewożonych dóbr na własny użytek, urzędnik celny może podjąć decyzję o ich zarekwirowaniu, a także dokonać zatrzymania podróżnego pod zarzutem przemytu. Tego typu sprawy nierzadko kończą się przekazaniem sprawy do sądu oraz – ostatecznie – wyrokami skazującymi za przemyt (na ogół skutkującymi kilkumiesięcznym pobytem w zakładach karnych).

Wyroby tytoniowe mogą być wwzione tylko przez osobę mającą ukończone 18 lat i tylko do użytku własnego. Urząd celny ma prawo przeprowadzać kontrole na obszarze całego kraju.

Szczegółowe informacje dotyczące importu i eksportu towarów dostępne są na stronie internetowej szwedzkiego Urzędu Ceł: www.tullverket.se. Przy zakupach w Szwecji obowiązuje podatek VAT (moms) i akcyza na wybrane towary, takie jak alkohol i papierosy. Prawie wszystkie towary objęte są podstawową stawką VAT w wysokości 25% ceny.

Właściciel psa lub kota może wwieźć zwierzę do Szwecji pod warunkiem właściwego oznakowania go mikrochipem oraz przedstawienia aktualnego paszportu dla zwierzęcia z udokumentowaniem odpowiednich szczepień i badań (szczepienie przeciw wściekliźnie wraz z testami na antyciała, odrobaczenie). Szczegółowe informacje znajdują się na stronie internetowej Urzędu ds. Rolnictwa: www.jordbruksverket.se.

Przywóz broni do Szwecji z terenu Polski w celach łowieckich i sportowych następuje na podstawie Europejskiej Karty Broni Palnej oraz udokumentowanego celu przywozu.

10.5 Bezdomność

W Szwecji w okresie zimowym uruchamiane są specjalne noclegownie w największych miastach kraju. Jednakże liczba miejsc jest w nich ograniczona. Osoba bezdomna może także zgłosić się na najbliższy posterunek policji i wtedy zostanie skierowana do biura pomocy społecznej.

Pomocą osobom bezdomnym zajmują się następujące organizacje:

Stadsmission: <https://www.stadsmissionen.se/ge-stod>

Caritas: <http://www.caritas.se/>

Red Cross: <http://www.redcross.se/>

10.6 Przemoc domowa

Każdy osoba będąca ofiarą przemocy domowej, powinna zgłosić się na policję (tel. 112) Policja po zbadaniu sprawy kontaktuje ofiarę przemocy z pomocą społeczną, która w zależności od aktualnej sytuacji osoby kieruje ją dalej do szpitala lub też specjalnych domów dla ofiar przemocy domowej.

11. INFORMACJE O ZAGROŻENIACH (w tym HANDEL LUDŹMI)

Należy mieć na uwadze, że wyjazd za granicę w celu podjęcia pracy pociąga za sobą nie tylko potencjalne korzyści ale i zagrożenia. Jednym z nich jest możliwość stania się ofiarą handlu ludźmi.

Przestępstwo to polega na: „werbowaniu, transporcie, dostarczaniu, przekazywaniu, przechowywaniu lub przyjmowaniu osoby z zastosowaniem: przemocy lub groźby bezprawnej, uprowadzenia, podstępu, wprowadzenia w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania, nadużycia stosunku zależności, wykorzystania krytycznego położenia lub stanu bezradności, udzielenia albo przyjęcia korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy osobie sprawującej opiekę lub nadzór nad inną osobą w celu jej wykorzystania, nawet za jej zgodą, w szczególności w prostytucji, pornografii lub innych formach seksualnego wykorzystania, w pracy lub usługach o charakterze przymusowym, w żebractwie, w niewolnictwie lub innych formach wykorzystania poniżających godność człowieka lub w celu pozyskania komórek, tkanek lub narządów wbrew przepisom ustawy. Jeżeli zachowanie sprawcy dotyczy małoletniego, stanowi ono handel ludźmi, nawet gdy nie zostały użyte metody lub środki wymienione powyżej”.

Aby dane zachowanie sprawcy zostało uznane za przestępstwo handlu ludźmi, musi być jednym z wymienionych w definicji zachowań (np. dostarczenie osoby czy jej transport), w trakcie którego sprawca zastosował przynajmniej jeden ze środków (np. uprowadzenie czy wprowadzenie w błąd), a jego zachowanie miało na celu wykorzystanie drugiej osoby.

Manipulacja, jakiej dopuszczają się przestępcy w celu rekrutacji przyszłych ofiar (np. w postaci zastraszenia, oszustwa bądź długu do spłacenia) jest przyczyną, dla której uznano, iż o handlu ludźmi należy mówić również wtedy, gdy do wykorzystania doszło za zgodą ofiary.

Handel ludźmi to przestępstwo zagrożone karą od 3 do 15 lat pozbawienia wolności, zaś przygotowanie do jego popełnienia - karą pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

11.1. Warunki zorganizowania bezpiecznego wyjazdu za granicę

Handel ludźmi do pracy przymusowej to, obok wykorzystania seksualnego, najczęstsza forma tego przestępstwa, której ofiarami stają się m.in. obywatele Polski wyjeżdżający do krajów Europy Zachodniej. Sprawcy często obiecują atrakcyjne warunki zatrudnienia osobom bez

kwalifikacji czy nieznaną języka obcego. Dlatego nie należy przyjmować ofert pracy od osób nowopoznanych, a wybierając ogłoszenia o pracę publikowane w prasie czy w Internecie należy zachować szczególną ostrożność.

Inne zagrożenie związane z wyjazdem to oszustwo przez pracodawcę: może się zdarzyć, że pracodawca nie wypłaci wynagrodzenia za wykonaną pracę, może zdarzyć się także, że warunki pracy, na które pracownik wyraził wcześniejszą ustną zgodę mogą się zmienić w trakcie wykonywania pracy.

Wybierając się za granicę w celu podjęcia pracy należy przestrzegać kilku podstawowych zasad:

- Sprawdź, czy agencja zatrudnienia posiada certyfikat (www.kraz.praca.gov.pl);
- Nie korzystaj z ofert pracy zawierających jedynie numer telefonu;
- Nie spotykaj się z przedstawicielem agencji zatrudnienia poza biurem firmy (np. na dworcu, w kawiarni);
- Pamiętaj, że agencja zatrudnienia nie ma prawa do pobierania opłat za załatwienie pracy (z wyjątkiem opłat z tytułu dojazdu i powrotu osoby kierowanej, wydania wizy, badań lekarskich i tłumaczenia dokumentów);
- Zawsze domagaj się umowy o pracę – najlepiej po polsku;
- Weź ze sobą adres i numer telefonu najbliższego polskiego przedstawicielstwa dyplomatycznego w kraju, do którego jedziesz;
- Weź ze sobą kartę kredytową oraz zapasową sumę pieniędzy pozwalającą na powrót do Polski w każdych okolicznościach;
- Zabierz ze sobą numery telefonów Poland Direct z kraju docelowego oraz telefon komórkowy z aktywnym roamingiem;
- Zostaw rodzinie lub zaufanej osobie plan podróży i – jeżeli jest to możliwe – adres lub numer telefonu, pod którym będziesz osiągalny. Przed wyjazdem ustal, jak często będziesz kontaktować się z rodziną.
- Jeśli masz wątpliwości, w jaki sposób możesz bezpiecznie zorganizować swój wyjazd w celu podjęcia pracy, skontaktuj się z Krajowym Centrum Interwencyjno-Konsultacyjnym dla ofiar handlu ludźmi (KCIK): www.kcik.pl lub Fundacją La Strada www.strada.org.pl tel.: (22) 628 99 99),
- Centrum pomaga także obywatelom polskim, którzy padli ofiarą przestępstwa handlu ludźmi w innym kraju. Centrum może udzielić Ci wsparcia także wtedy, gdy przebywasz za granicą; w tym celu skontaktuj się z KCIK telefonicznie. Pamiętaj jednak, że Centrum nie może pokryć kosztów Twojego powrotu do Polski. W szczególnie uzasadnionych przypadkach konsul może udzielić pomocy Ci finansowej niezbędnej na powrót do Polski najtańszym środkiem transportu, jeśli zobowiążesz się do zwrotu pożyczki po powrocie.
- Po powrocie do kraju możesz skorzystać ze wsparcia KCIK (m.in. psychologicznego czy prawnego), a także uzyskać informację na temat możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach pomocy społecznej.
- Skorzystaj ze strony internetowej www.bezpiecznapraca.eu.

Ponadto istotne informacje i wskazówki znajdują się:

- w publikacji Ministerstwa Spraw Wewnętrznych pt. „Poradnik Bezpieczna Podróż: <https://www.msw.gov.pl/pl/bezpieczenstwo/poradnik-bezpieczna-po>”;
- w poradniku przygotowanym przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych pt. „Polak za granicą” (www.msz.gov.pl) – katalog pn. „Informacje konsularne”.
- w krajach Unii Europejskiej działają lokalne punkty informacyjne przy władzach gmin, związkach zawodowych, organizacjach pozarządowych oraz ośrodkach polonijnych, w których otrzymasz niezbędną pomoc czy informacje np. o zasadach podjęcia pracy w danym kraju.

12. ADRESY POLSKICH PRZEDSTAWICIELSTW DYPLOMATYCZNYCH I KONSULARNYCH W SZWECJI

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Królestwie Szwecji
Szwecja, Sztokholm, Karlavägen 35, 114 31
Tel.: +46 8 505 75 000
sztokholm.amb.sekretariat@msz.gov.pl

Wydział Konsularny Ambasady Rzeczypospolitej Polskiej w Sztokholmie
Szwecja, Sztokholm, Prästgardsgatan 5, 172 32 Sundbyberg
Tel.: +46 8 505 75 060, tel. dyżurny: +46 709 220 892
Faks: +46 8 5057 5074
sztokholm.amb.wk@msz.gov.pl

Instytut Polski w Sztokholmie
Szwecja, Sztokholm, Mosebacke torg 4, 116 46
Tel.: +46 850 575050
info@polskainstitutet.se

Wydział Promocji Handlu i Inwestycji
Ambasady RP w Sztokholmie
Friggagatan 4,
114 27 STOCKHOLM
Tel.: +46 8 453 84 20
stockholm@trade.gov.pl

Konsulat Honorowy Rzeczypospolitej Polskiej w Halmstad
Szwecja, Halmstad, Brogatan 42, 302 38, Box 111, 301 04 Halmstad
Tel.: +46 35 210 955
Faks: +46 35 158 415
polska@konsulatet.se