

AMBASADA RP W MADRYCIE



PRAKTYCZNY PORADNIK DLA OBYWATELI POLSKICH PRZYJEŹDZAJĄCYCH DO PRACY W HISZPANII

Madryt
2015

1. HISZPANIA. INFORMACJE POSTAWOWE.

2. WJAZD NA TERYTORIUM HISZPANII.

- 2.1. *System prawny*
- 2.2. *Informacje praktyczne dla przyjeżdżających*
- 2.3. *Święta w Hiszpanii*

3. PRAWO POBYTOWE.

- 3.1. *Pobyt do trzech miesięcy*
- 3.2. *Meldunek*
- 3.3. *Pobyt powyżej trzech miesięcy*

4. PRACA I PODATKI W HISZPANII.

- 4.1. *Ostrzeżenie przed fałszywymi ofertami pracy*
- 4.2. *Podstawowe zasady prawa pracy*
- 4.3. *Praca sezonowa*
- 4.4. *Pomoc w sytuacji sporu z pracodawcą*
- 4.5. *Opodatkowanie dochodów z pracy w Hiszpanii*
- 4.6. *Polsko-hiszpańska umowa o unikaniu podwójnego opodatkowania*

5. ŚWIADCZENIA SOCJALNE.

- 5.1. *Zasilek rodzinny*
- 5.2. *Zasilek rodzinny wyrównawczy*
- 5.3. *Zasilek dla bezrobotnych*
- 5.4. *Zasilek doraźny*
- 5.5. *Świadczenie przedemerytalne*
- 5.6. *Zasilek przejściowy*
- 5.7. *Transfer zasiłków dla bezrobotnych z Polski do krajów UE, w których poszukuje się pracy*

6. SŁUŻBA ZDROWIA.

- 6.1. *Korzystanie z hiszpańskiej służby zdrowia przez osoby zamieszkujące na stałe.*
- 6.2. *Ubezpieczenie przy pobytach turystycznych*

7. SZKOŁA W HISZPANII.

- 7.1. *Organizacja systemu szkolnictwa*
- 7.2. *Polonijne szkoły sobotnie*

8. INFORMACJE DLA KIEROWCÓW I POSIADACZY SAMOCHODÓW.

- 8.1. *Obowiązek przerejestrowania samochodu*
- 8.2. *Podstawowe zasady dot. korzystania z samochodu i dróg w Hiszpanii*

9. PRZYDATNE INFORMACJE I ADRESY.

- 9.1. *Przepisy celne*
- 9.2. *Bezpieczeństwo*

10. ADRESY POLSKICH PRZEDSTAWICIELSTW DYPLOMATYCZNYCH I KONSULARNYCH W HISZPANII.

Uwaga: Niniejsze opracowanie jest jedynie materiałem informacyjno-promocyjnym i nie ma mocy prawnej. Wydział Konsularny Ambasady RP w Madrycie nie ponosi odpowiedzialności za skutki decyzji i działań podjętych na podstawie zawartych w nim informacji. Moc wiążącą posiadają jedynie hiszpańskie przepisy w języku hiszpańskim.

1. HISZPANIA. INFORMACJE POSTAWOWE

Stolica: Madryt

Obszar: 504.645 km

Ludność: 47, 021 mln

Waluta: euro (EUR)

Królestwo Hiszpanii jest monarchią konstytucyjną, której głową jest Król Filip VI. Administracyjnie Hiszpania podzielona jest na 17 wspólnot autonomicznych (*las Comunidades Autónomas*): Andaluzyja (*Andalucía*), Aragonia (*Aragón*), Asturia (*Asturias*), Baleary (*Islas Baleares*), Estremadura (*Extremadura*), Galicja (*Galicia*), Kantabria (*Cantabria*), Kastylija La Mancha (*Castilla-La Mancha*), Kastylija-León (*Castilla y León*), Katalonia (*Cataluña*), Kraj Basków (*País Vasco*), La Rioja (*La Rioja*), Madryt (*Madrid*), Murcja (*Murcia*), Nawarra (*Navarra*), Walencja (*Valencia*) oraz Wyspy Kanaryjskie (*Islas Canarias*). Istnieją także dwa hiszpańskie miasta autonomiczne położone na terytorium afrykańskim: Ceuta i Melilla.

Wspólnoty autonomiczne cieszą się różnego rodzaju odrębnością administracyjną i prawną, najbardziej niezależne są: Katalonia i Kraj Basków.

Językiem urzędowym w całej Hiszpanii jest język kastylijski. Oprócz tego w Katalonii, Walencji i na Balearach oficjalnym językiem obok hiszpańskiego jest kataloński, w Kraju Basków i na północy Nawarry – baskijski, a w Galicji – galicyjski. Bez podstawowej chociażby znajomości języka hiszpańskiego nie ma możliwości funkcjonowania zarówno na rynku pracy, jak

i w życiu codziennym. Znajomość języka angielskiego jest zdecydowanie nieprzydatna i nie wystarcza do załatwiania spraw w urzędach i z pracodawcą.

Najważniejsze telefony alarmowe:

<u>Ogólny telefon alarmowy</u>	112
<u>Informacja telefoniczna</u>	11811
<u>Ogólnokrajowa Informacja (ruch drogowy, mandaty, numery telefonów administracji publicznej, etc.)</u>	060

Numery telefonów na policję, straż pożarną i pogotowie różnią się w zależności od regionu autonomicznego.

2. WJAZD NA TERYTORIUM HISZPANII

Obywatele polscy korzystają z prawa do swobodnego przepływu osób w ramach Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Dokumentem podróży uprawniającym do wjazdu i pobytu nieprzekraczającego 3 miesięcy (niezależnie od jego celu) na terytorium Hiszpanii jest **paszport lub dowód osobisty**.

Przed wyjazdem należy się upewnić, czy dokument jest ważny, w wystarczająco dobrym stanie i czy pozwala na potwierdzenie tożsamości.

2.1. System prawny.

Hiszpania jest państwem podzielonym na gminy, prowincje i wspólnoty autonomiczne. System prawny po zmianach ustrojowych zapadłych po 1975 r. opiera się na Konstytucji z dnia 6 grudnia 1978 r. Wspólnoty autonomiczne cieszą się dużą samodzielnością, jednakże nie posiadają uprawnień konstytucyjnych ani suwerenności. Każda ze wspólnot posiada swój statut, który określa podział kompetencji między administracją centralną a władzą terenową. Posiadają one także własne parlamenty i rządy.

Należy mieć na uwadze, że duża część kwestii życia publicznego a nawet prywatnego i rodzinnego w przypadku niektórych wspólnot (tzw. „derecho foral”) regulowana jest na poziomie konkretnej wspólnoty autonomicznej. Obywatel polski przebywający w Hiszpanii nie tylko ponosi przewidziane tutejszym prawem konsekwencje drobnych wykroczeń. W przypadku popełnienia czynu karalnego będzie sądzony przed hiszpańskim sądem na podstawie tutejszego prawa, zaś ewentualną karę będzie odbywać w miejscowym więzieniu.

Miejscowe przepisy będą miały również zastosowanie w sprawach regulowanych prawem cywilnym – np. w zakresie stosunków pomiędzy rodzicami i dziećmi zamieszkałymi legalnie na terytorium Hiszpanii. Fakt, że rodzice i dziecko są polskimi obywatelami nie odgrywa decydującej roli – kluczowe jest zamieszkiwanie na

terytorium Hiszpanii. W skrajnym przypadku możliwe jest np. czasowe ograniczenie przez miejscowe organy administracji publicznej lub sąd prawa do opieki nad dzieckiem, odebranie dziecka rodzicom i skierowanie go do centrum opieki nad dziećmi.

2.2. Informacje praktyczne dla przyjeżdżających.

Ceny usług i towarów, w tym artykułów spożywczych, przekraczają (z drobnymi wyjątkami) ceny w Polsce. Koszty utrzymania są w Hiszpanii znacznie wyższe aniżeli w Polsce (w przypadku niektórych artykułów spożywczych, np. truskawek, jabłek lub pomidorów w sezonie, cena w Polsce i Hiszpanii wyrażona jest tą samą liczbą, różni się jedynie walutą).

Przykłady cen: bochenek chleba – 1,5-3,- euro, kilogram mięsa – 10-15,- euro, obiad w restauracji – 10-50,- euro, strzyżenie (męskie) – 15,- euro, czyszczenie chemiczne garnituru – 15,- euro, litr benzyny i oleju napędowego - ok. 1,40 euro, bilet do kina – 10,- euro, 2-godzinny pobyt na basenie 3,5-5,5 euro, buty wyjściowe 50-100,- euro, buty sportowe 50-100,- euro, garnitur 100-500,- euro, koszula 10-30,- euro, T-shirt 5-30,- euro.

Prąd, gaz i woda oraz internet są ogólnie dostępne. Ogrzewanie i ciepła woda w mieszkaniach i domach są najczęściej gazowe. Koszty dostaw są znacznie wyższe aniżeli analogiczne koszty w Polsce.

Towary powszechnie dostępne w Polsce są dostępne również w Hiszpanii. W porównaniu z Polską w Hiszpanii wielkie „megasamy” i „supermarkety” znajdują się na obrzeżach miast, w centrach handlowych. W miastach przeważają mniejsze sklepy, nawet jeśli należą

do różnych sieci. Duże supermarkety należą najczęściej do takich sieci jak El Corte Inglés, Lidl, Carrefour, Mercadona, Día, Alcampo – we wszystkich są działy z artykułami chemicznymi, kosmetykami, artykułami gospodarstwa domowego i odzieżą. W dzielnicach miast zakupy można robić w małych sklepach osiedlowych. Większość sklepów spożywczych jest czynna od 9.00 do 21.00, a niektóre nawet do 22. W soboty sklepy są czynne w tych samych godzinach, co w tygodniu. W niedzielę możliwość dokonania zakupów, jest zależna od regionu autonomicznego. W niektórych regionach sklepy są otwarte w niedzielę. W całej Hiszpanii jest też bardzo dużo sklepów prowadzonych przez obywateli Chin lub Pakistanu, które otwarte są codziennie przez cały rok.

Urzędy w Hiszpanii, co do zasady otwarte są do godziny 14:00. Wiele sklepów jest zamykanych na czas tzw. sjesty, w godzinach od 13:00 lub 14:00 do 15:00 lub 17:00. Następnie placówki te są ponownie otwierane, zazwyczaj do godz. 19.00 – 20.00.

2.3. Święta w Hiszpanii

Dni świąteczne to:

01.01. Nowy Rok

06.01. Trzech Króli

marzec-kwiecień Święta Wielkanocne

01.05. Święto Państwowe

15.08. Wniebowzięcie NMP

12.10. Święto Narodowe

01.11. Wszystkich Świętych

06.12. Święto Narodowe

08.12. Święto Narodowe

25.12. - 26.12. Boże Narodzenie

Oprócz ww. dni świątecznych jest też szereg świąt regionalnych i miejscowych, w które przypadają dni wolne od pracy.

3. PRAWO POBYTOWE

3.1. Pobyt do trzech miesięcy

W przypadku pobytu nieprzekraczającego trzech miesięcy, obywatele Unii Europejskiej uzyskują prawo pobytu w innym państwie członkowskim bez żadnych dodatkowych warunków i formalności, poza koniecznością posiadania ważnego dowodu osobistego lub paszportu. Niemniej zgodnie z hiszpańskimi przepisami wymagane jest dokonanie meldunku w miejscowości, w której się przebywa.

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

Prawo swobodnego przemieszczania się i pobytu uzyskuje również członek rodziny obywatela Unii Europejskiej, niezależnie od obywatelstwa.

3.2. Pobyt powyżej trzech miesięcy

Zgodnie z wytycznymi o swobodnym przepływie osób na terytorium Unii Europejskiej, obywatele wspólnoty mają prawo przebywać na terytorium Hiszpanii ponad trzy miesiące (osiedlić się), jeżeli:

1. są zatrudnieni lub prowadzą samodzielną działalność gospodarczą, albo
2. jeżeli mają dla siebie i członków swojej rodziny¹ zapewnione wystarczające środki na utrzymanie i pełne ubezpieczenie zdrowotne, umożliwiające pobyt na terenie Hiszpanii bez konieczności korzystania z hiszpańskich świadczeń socjalnych, albo
3. głównym celem ich pobytu jest zdobywanie wykształcenia, łącznie z nauką zawodu

¹ **Najbliższymi członkami rodziny** są – niezależnie od ich obywatelstwa – małżonkowie, 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. **Pozostałymi członkami rodziny** są – niezależnie od ich obywatelstwa – np. konkubenci lub inni członkowie rodziny będący i mogący udowodnić ten fakt, w ścisłej zażyłości z osobą przebywającą na terenie Hiszpanii oraz pozostający na ich utrzymaniu.

w szkole publicznej lub prawnie uznanej szkole prywatnej, albo kształcenie się na uczelni/w zakładzie naukowym, przy równoczesnym spełnieniu przesłanek wymienionych w punkcie 2.

Potwierdzenie zameldowania (*empadronamiento*) na terenie Hiszpanii

Jeżeli obywatel Unii Europejskiej zamierza przebywać na terenie Hiszpanii dłużej niż trzy miesiące, powinien uzyskać zameldowanie (*empadronamiento*) w okręgu miejskim, w którym zamieszkuje. Dokument ten wydawany jest przez Urząd Miejski (*Ayuntamiento*), na podstawie ważnego paszportu lub dowodu osobistego oraz dokumentu potwierdzającego zamieszkanie pod wskazanym adresem (np. umowa najmu, rachunek za gaz lub elektryczność).

Należy również zgłosić się do komisariatu policji (*Comisaría de policía*) w celu nadania **Numeru Identyfikacji Cudzoziemca (*Número de Identidad de Extranjero – NIE*)**, wymaganego praktycznie przy wszystkich czynnościach związanych z dłuższym pobytem. Numer *NIE* uzyskuje się na podstawie ważnego paszportu lub dowodu osobistego oraz adresu zamieszkania w Hiszpanii.

Numer *NIE* jest jednocześnie dla cudzoziemców numerem identyfikacji podatkowej w Hiszpanii (*NIF*).

Uwaga: W związku z bardzo trudną sytuacją na hiszpańskim rynku pracy odnotowano szereg przypadków, w których przyznanie numeru NIE w stosunku do osób nie mogących przedstawić ważnej

umowy o pracę było uzależnione od przedstawienia przez cudzoziemca odpowiedniej ilości środków finansowych na koncie bankowym umożliwiających pokrycie kosztów pobytu w Hiszpanii (5.000 euro). Poza udokumentowaniem posiadania środków finansowych cudzoziemiec winien również przedłożyć odpowiednia polisę ubezpieczeniową gwarantującą pokrycie w Hiszpanii ewentualnych kosztów leczenia.

Członek rodziny obywatela Unii Europejskiej, nieposiadający obywatelstwa żadnego z państw członkowskich, również może przebywać na terenie Hiszpanii dłużej niż trzy miesiące. W tym celu musi uzyskać w Biurze do spraw Cudzoziemców (*Oficina de Extranjeros*) kartę pobytu członka rodziny obywatela Unii Europejskiej (*Tarjeta de Residencia de Familiar de Ciudadano de la Unión Europea*). Biuro to niezwłocznie wydaje takiej osobie poświadczenie, które jest wystarczającym dowodem legalnego pobytu, ważnym do momentu wydania karty.

Śmierć obywatela Unii Europejskiej, jego wyjazd z Hiszpanii, separacja, rozwód lub rezygnacja z zarejestrowanego związku partnerskiego, nie anuluje prawa do pobytu w Hiszpanii członków rodziny obywatela Unii Europejskiej.

4. PRACA I PODATKI W HISZPANII

W dniu 1 maja 2006 r. Hiszpania otworzyła rynek pracy dla obywateli polskich.

Każdy obywatel Polski ma prawo legalnego podjęcia zatrudnienia na terytorium Hiszpanii, bez konieczności posiadania pozwolenia na pracę.

W kwestiach zatrudnienia i podatków Polacy podlegają temu samemu prawu, co Hiszpanie.

W obliczu trwającego od szeregu lat kryzysu ekonomicznego, sytuacja na rynku pracy uległa znacznemu pogorszeniu (stan na 2015 r.) zarówno w odniesieniu do pracy stałej jak i tymczasowej.

Odradza się obecnie przyjazd do Hiszpanii w celu poszukiwania pracy poza wyjątkowymi sytuacjami, kiedy dana osoba ma już konkretną ofertę pracy i ustalone szczegóły, jak również pewność, że zostanie z nią podpisana umowa o pracę.

4.1. Ostrzeżenie przed fałszywymi ofertami pracy.

Należy kierować się dużą ostrożnością przy wybieraniu ofert pracy w Hiszpanii. Ostatnio pojawia się w polskiej prasie wiele fałszywych ofert pracy w Hiszpanii. Najczęściej dotyczą one pracy przy zbiorze lub sortowaniu owoców, pracy przy obróbce mięsa, itp.

Nieprawdziwe oferty pracy najczęściej charakteryzują się następującymi cechami:

- Przedsiębiorstwo oferujące prace nie ma strony internetowej
- Telefon do pracodawcy jest tylko komórkowy
- Warunki finansowe, jakie proponuje firma są nadzwyczaj korzystne jak na czasy kryzysu
- Pośrednikiem jest Polak

- Firma nie proponuje zawarcia umowy przed przylotem do Hiszpanii
- Pracodawca zapewnia przez telefon potencjalnego pracownika, że w Hiszpanii „właśnie jest sezon” na zbieranie danych owoców
- Konieczne jest uiszczenie zaliczki na poczet wynajmu mieszkania w Hiszpanii
- Wyszukiwarka maps.google.com pod adresem rzekomej firmy wskazuje np. budynek w budowie lub brak jakiegokolwiek budynku (choć może to być zdjęcie nieaktualne).

Odradza się wpłacanie na konta lub przekazem pocztowym jakichkolwiek zaliczek, bez wcześniejszego podpisania umowy pracy. Koniecznie przed podróżą do Hiszpanii w celu podjęcia pracy należy zabezpieczyć sobie środki finansowe na powrót do kraju w przypadku spotkania się z oszustwem ze strony potencjalnego pracodawcy.

4.2. Podstawowe zasady prawa pracy.

W świetle prawa wspólnotowego obowiązującego na obszarze całej Unii Europejskiej, obowiązuje zasada równego traktowania. **Zakazana jest dyskryminacja pracowników ze względu na: płeć, wiek, narodowość, religię, poglądy i przekonania oraz orientację seksualną.**

Na źródła hiszpańskiego prawa pracy składają się przepisy ustawodawstwa krajowego, wspólnot autonomicznych oraz przepisy Unii Europejskiej. Przy doborze źródeł prawa, które mają zastosowanie,

obowiązuje zasada wyboru korzystniejszych dla pracownika przepisów prawa pracy.

Oznacza to, że przepisy układów zbiorowych pracy, regulaminów, a także szczególnych indywidualnych umów o pracę mają zastosowanie tylko w przypadku, gdy są one dla pracownika korzystniejsze, niż powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Umowa o pracę.

Pomimo, że hiszpańskie prawo zezwala na zawieranie umowy o pracę w formie ustnej, najwięcej umów zawieranych jest w formie pisemnej. Ponadto jest to forma obowiązkowa w przypadku większości rodzajów umów o pracę.

Przed podpisaniem umowy bardzo ważne jest upewnienie się, czy właściwie rozumie się jej treść. Warto zapewnić sobie przetłumaczoną kopię umowy.

Umowa o pracę może być podpisana na czas nieokreślony lub określony. Informacja ta musi być zawarta w umowie. Możliwe jest zawarcie umowy na okres próbny. W takim przypadku strony umowy mogą ją rozwiązać bez podania przyczyn, bez wcześniejszego wypowiedzenia i bez odszkodowania.

Po podpisaniu umowy pracodawca musi zawiadomić odpowiedni hiszpański organ państwowy o zawarciu umowy z pracownikiem z Polski. Jest on także zobowiązany załatwić wszystkie formalności związane z zatrudnieniem i rejestracją umowy.

W przypadku naruszenia przez pracodawcę praw pracowniczych albo konfliktu z pracodawcą, pracownik może zwrócić się do inspekcji pracy i sądu pracy w Hiszpanii w celu dochodzenia swoich praw.

Świadectwo pracy (*vida laboral*) jest wydawane przez *Seguridad Social* i potwierdza okres zatrudnienia pracownika w ogólnym okresie. Nie wyszczególnia się ani pracodawców ani rodzaju umowy.

Świadectwo pracy musi zawierać następujące informacje:

1. imię, nazwisko pracownika,
2. ilość przepracowanych dni, od których odprowadzane były składki na ubezpieczenie społeczne.

W interesie pracownika leży jednak domaganie się od pracodawcy pisemnej umowy o pracę, daje ona bowiem lepszą ochronę prawną i jest lepszym materiałem dowodowym w razie ewentualnego sporu z pracodawcą.

Stosunek pracy i podstawowe obowiązki pracownika.

Stosunek pracy pomiędzy pracownikiem i pracodawcą powstaje, gdy pracownik poddaje swoją gotowość do pracy do dyspozycji pracodawcy i do tego pozostaje pod zwierzchnictwem pracodawcy.

Pracownicy są w ramach nawiązanego stosunku pracy związani ramami miejsca i czasu pracy oraz zobowiązani są wykonywać polecenia pracodawcy.

Z nawiązanego stosunku pracy wynika szereg uprawnień i obowiązków.

Pracownik jest zobowiązany do przestrzegania czasu pracy.

Normalny czas pracy w Hiszpanii wynosi 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. W niektórych przypadkach (np. praca biurowa) pracę wykonuje się po 9 godzin dziennie a w piątki pracuje się tylko do godziny 14:00. Obowiązuje przynajmniej dwugodzinna przerwa na lunch.

Czas przepracowany ponad 40 godzin tygodniowo liczony jest jako nadgodziny. Dla osób zatrudnionych w niepełnym zakresie czasu pracy czas przepracowany powyżej 20 godzin tygodniowo określany jest jako praca dodatkowa, nadobowiązkowa, nie zaś jako nadgodziny.

Elastyczny czas pracy oznacza, że pracownik musi przepracować daną ilość godzin, ale to od niego zależy, którego dnia ile godzin przepracuje; ważne jest, aby po zsumowaniu wszystkich przepracowanych godzin ich końcowa liczba zgadzała się z liczbą godzin jaką pracownik był zobowiązany przepracować.

Urlopy.

Każdej osobie zatrudnionej, bez względu na podstawę zatrudnienia należy się 30 dni ustawowo wolnych od pracy i płatnych. Wlicza się w to niedziele i święta. Pracownikowi przysługuje prawo do przynajmniej jednego 14 - dniowego urlopu ciągłego w roku. Pracownik ma obowiązek wykorzystania całości urlopu w danym roku, niewykorzystane dni ulegają przepadkowi i nie przysługują za nie ekwiwalent pieniężny ani nie przechodzą na rok następny. W okresie urlopu pracownikowi przysługuje pełne wynagrodzenie.

Urlop chorobowy.

W Hiszpanii urlop chorobowy może trwać 12 miesięcy, istnieje także możliwość jego przedłużenia o kolejne 6 miesięcy. Zasadniczo prawo przyznaje pracownikom w takiej sytuacji wynagrodzenie wynoszące 75% dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia. Jednakże w Hiszpanii, podobnie jak w Polsce, występują układy zbiorowe pracy i praktycznie wszystkie przewidują, że pracodawca dopłaca pracownikowi pozostałe 25% wynagrodzenia tak, aby mimo choroby powodującej niezdolność do pracy nie był on pokrzywdzony.

Urlop okolicznościowy

W Hiszpanii obowiązują znacznie dłuższe terminy urlopów okolicznościowych i wynoszą:

- 15 dni – ślub
- 2-4 dni – urodzenie lub zgon dziecka, ciężka choroba lub zgon członka rodziny
- 1 dzień – przeprowadzka

Urlop macierzyński.

Kobietom po urodzeniu dziecka przysługuje 16 tygodni urlopu macierzyńskiego. W przypadku porodu mnogiego, przysługują 2 tygodnie więcej na każde dziecko począwszy od drugiego. Wykorzystanie tego okresu zależy od decyzji kobiety, niemniej bezpośrednio po porodzie należy wykorzystać minimum 6 tygodni zwolnienia z pracy. W przypadku adopcji dziecka do 9 miesięcy rodzicom przysługuje 16 tygodni wolnych od pracy. Jeśli dziecko ma powyżej 9 miesięcy do 5 lat rodzicom przysługuje urlop w wysokości 6 tygodni. W okresie karmienia piersią dziecka do 9 miesięcy, kobiecie

przysługuje jedna godzina nieobecności w pracy, którą można podzielić na dwa półgodzinne okresy.

Urlop wychowawczy.

Pracownicy mają prawo do 3 lat bezpłatnego urlopu wychowawczego, również w przypadku adopcji.

Wypowiedzenie stosunku pracy.

Wypowiedzenie stosunku pracy musi być uzasadnione. W przeciwnym razie Sąd może stwierdzić bezzasadność czy nieważność wypowiedzenia, przez co pracodawca będzie zobowiązany przyjąć na nowo pracownika lub wypłacić stosowną odprawę przewidzianą przepisami prawa (zasadniczo wynagrodzenie za 45 dni za każdy przepracowany rok w przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony). Zarówno pracodawca jak i pracownik mogą rozwiązać umowę o pracę pod warunkiem zachowania terminu wypowiedzenia.

Istnieje także możliwość rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem obopólnym stron, w takiej sytuacji nie obowiązują żadne terminy ani uzasadnienia. Strony za wzajemnym porozumieniem same określają, kiedy nastąpi rozwiązanie pomiędzy nimi stosunku pracy.

Prawo do wynagrodzenia.

Jak wiele krajów w UE, Hiszpania ma również wyznaczony wskaźnik minimalnego wynagrodzenia czyli „*salario mínimo interprofesional - S.M.I.*”. Zatrudnienie pracownika poniżej sumy minimalnej jest nielegalne. Minimalne wynagrodzenie waloryzowane jest corocznie przez hiszpański rząd. Prawo pracy przewiduje też rozwiązanie, że pensja minimalna może być określona w układach zbiorowych lub negocjowana między stronami

stosunku pracy. Podkreślić należy, iż pracodawca potrąca część wynagrodzenia na podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenie społeczne.

Wynagrodzenie w Hiszpanii składa się z kilku części:

- wynagrodzenie podstawowe;
- dodatki do wynagrodzenia: wysługa lat, dodatkowe pensje roczne, udział w zyskach,
- dodatki za odległość i komunikację,
- dodatki z racji zajmowanego stanowiska: uciążliwość, szkodliwość, niebezpieczeństwo, praca na zmiany, praca nocna,
- premie za produktywność;
- dodatki na utrzymanie, np. mieszkania.

Hiszpański pracodawca powinien wypłacać gratyfikację w okresach nie przekraczających miesiąca. W kraju tym jest 14 rocznych wypłat: 12 wypłat miesięcznych oraz prawo do otrzymania dwóch pensji dodatkowych rocznie - jedna pensja przypada na okres bożonarodzeniowy, a druga w okresie letnim. Możliwe jest także, aby dodatkowe wynagrodzenie było rozłożone na części i wypłacane miesięcznie - gdy określi to umowa zbiorowa.

W roku 2015 minimalne wynagrodzenie zgodnie z SIM wynosi 21,62 euro dziennie, czyli 648,60 euro miesięcznie lub 9080,40 euro rocznie. Przy umowach sezonowych do 120 dni stawka nie może być niższa niż 30,72 euro dziennie. Dla pomocy domowych stawka nie może być niższa niż 5,08 euro za godzinę. Stawki te ustala hiszpańska Rada Ministrów. Średnia miesięczna pensja wynosiła ok. 1800 euro.

4.3. Praca sezonowa

Praca sezonowa stosowana jest najczęściej podczas wzmożonej działalności przedsiębiorstwa związanej bezpośrednio z porą roku jak również w sektorze usług w związku np. ze wzmożonym ruchem turystycznym. Czas obowiązywania umowy jest ściśle powiązany z długością sezonu.

Do pracy sezonowej nie trzeba mieć jakichś specjalnych kwalifikacji.

Decydując się na pracodawcę czy reprezentującą nas agencję pracy (*empresas de trabaj temporal*), należy być przeczornym. Po pierwsze warto sprawdzić, czy agencja posiada uprawnienia oraz zgodę na pośredniczenie w naszej sprawie.

Każdy pośrednik powinien mieć certyfikat Ministerstwa Gospodarki i Pracy. Można to sprawdzić m.in. na stronach: www.psz.praca.gov.pl www.praca.gov.pl/npp, bądź w lokalnym urzędzie pracy. W żadnym wypadku nie wolno wierzyć firmom, które żądają opłat wstępnych, kaucji itp. Pewne wyjątki, uregulowane w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (art. 47 ust. 2 pkt 8), dopuszczają pobieranie opłat za faktycznie poniesione koszty związane ze skierowaniem do pracy za granicą, np. koszty podróży do kraju pracodawcy, badania lekarskie.

Należy również uważnie czytać wszystkie pisma wymagające podpisu. Niekiedy w pośpiechu podpisana umowa zawiera założenia, o których pracownik nie został wcześniej poinformowany. Znane są przypadki, kiedy

podpisem na umowie osoba zobowiązuje się do codziennej pracy po kilkanaście godzin, bez możliwości zerwania porozumienia.

Przy zatrudnieniu sezonowym trzeba zapamiętać o 8-godzinym dniu pracy. Należy się raczej przygotować na 10-12 godzin pracy na dobę przez cały tydzień. Przy stawce godzinowej, jak również przy akordzie, pracownikowi powinno zależeć na jak największej liczbie przepracowanych godzin.

Przy wyborze miejsca pracy warto pytać o wszystkie nawet najbardziej błahe rzeczy. Najważniejszą sprawą - pozornie oczywistą - wydaje się być ubezpieczenie w kraju wykonywania pracy. Sprawdzenie warunków ubezpieczenia jest ważne choćby ze względu na ceny leczenia za granicą. Za konsultacje telefoniczne z lekarzem musielibyśmy zapłacić 20 Euro, a za prosty zabieg już około 150. Kolejną rzeczą, którą należy sprawdzić przed wyjazdem do pracy są warunki zakwaterowania. To gdzie, w jakim standardzie oraz za jakie pieniądze będziemy mieszkać jest nie mniej ważne od tego jaka jest wysokość stawki godzinowej.

Powinniśmy także pamiętać, że nasza wypłata końcowa, może być obniżona o przeróżne koszty (takie jak choćby zakwaterowanie, szkolenia i transport). Dlatego też sprawdzenie warunków zatrudnienia pod tym kątem może oszczędzić nam rozczarowania. Koszty, którymi z kolei pośrednik nie może nas obciążyć, to m.in.: opłaty za wyjazdy pracowników agencji, pokrycie kosztów rekrutacji, usług pocztowo-telekomunikacyjnych, druków i opracowania umów. Nie może również zażądać od pracownika przedpłaty oraz kaucji.

Stroną odpowiedzialną za przygotowanie umowy jest pracodawca lub agencja. W wypadku skorzystania z usług agencji bardzo ważnym elementem umowy jest punkt traktujący o "zakresie odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy". Jest on szczególnie ważny, gdyż mówi o tym, co grozi pośrednikowi, gdy zakontraktowanego stanowiska pracy nie będzie. Uczciwy pośrednik zawsze ponosi odpowiedzialność za swoich klientów i w umowie zaznacza, że zwraca wszelkie poniesione koszty. Jeśli tak nie jest, lepiej zrezygnować z podpisania umowy, gdyż w sądzie umowa broniła będzie nieuczciwego pośrednika.

Często kusząca jest możliwość pracy bez umowy, jednak jest to rozwiązanie bardzo ryzykowne – gdyż pracodawca nie będzie opłacał składek na ZUS. Jednakże istnieje domniemanie prawne, iż osoba pracująca bez umowy na piśmie jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

4.4. Pomoc w sytuacji sporu z pracodawcą

Stosunek pracy z pracodawcą zagranicznym będzie zawarty w ramach prawa obowiązującego w kraju zatrudnienia. Oznacza to, że wszelkie roszczenie z tytułu nie wywiązywania się pracodawcy z warunków zawartych w umowie o pracę, dochodzić można wyłącznie w sądzie pracy w kraju zatrudnienia. W sytuacjach losowych pomoc polskich placówek konsularnych ogranicza się do ewentualnego udzielenia doraźnej pomocy (np. kredytu na zakup biletu

powrotnego do Polski). Polski Urząd Pracy nie ma możliwości pośredniczenia ani reprezentowania pracownika przed sądem kraju zatrudnienia, w przypadku wystąpienia sporu z pracodawcą. Urząd Pracy dokłada wszelkich starań, aby oferty pracy będące w zasobach urzędu były rzetelne i wiarygodne. Ponieważ wszystkie oferty pracy pochodzą od osób trzecich Urząd Pracy zastrzega, że odpowiedzialność za ewentualne rozbieżności pomiędzy warunkami pracy zaprezentowanymi w ofercie a warunkami zaproponowanymi przez potencjalnego pracodawcę ponosi pracodawca.

W przypadku naruszania przez pracodawcę praw pracowniczych czy konfliktów z pracodawcą pracownik może zwrócić się do **Inspekcji Pracy (Inspección de Trabajo)** i sądu pracy w Hiszpanii.

Członkostwo w związku zawodowym jest dobrowolne, jednakże bycie zrzeszonym formalnie i związane z tym opłacanie stosunkowo niewielkich składek, daje korzyści skorzystania z interwencji danego związku w stosunku do pracodawcy naruszającego obowiązujące przepisy prawa pracy. Na terenie Hiszpanii działają dwie główne centrale związkowe:

- **UGT Generalny Związek Pracowników (Unión General de Trabajadores)**

oraz

- **CCOO Związkowa Federacja Komisji Pracowniczych (Confederación Sindical de Comisiones Obreras).**

Adresy i telefony siedzib licznych biur obu central związkowych można odnaleźć odpowiednio na stronach www.ugt.es oraz www.ccoo.es.

Biura i prawnicy obu central udzielają informacji i porad nawet osobom niezrzeszonym, często za stosowną opłatą. Jednakże mogą uzależnić udzielenie konkretnej pomocy lub interwencji od udokumentowania członkostwa w danym związku zawodowym. Stąd warto wcześniej ustalić, w której z central jest związek zawodowy, do którego należy większość pracowników przedsiębiorstwa, a następnie rozważyć wstąpienie do danego związku. Zawsze w sytuacjach potrzeby uzyskania wyjaśnień od pracodawcy, a w szczególności na wypadek zaistnienia konfliktu, przynależność do związku okazuje się bardzo pomocna.

4.5. Opodatkowanie dochodów z pracy w Hiszpanii

Hiszpania ma prosty i przyjazny dla firm system podatkowy. Obciążenia przedsiębiorcy podatkami są porównywalne z występującymi w Polsce. Założenie firmy trwa ok. 6-8 tygodni, a koszt z tym związany to około 1,4 tys. euro.

W Hiszpanii podatek dochodowy od osób fizycznych obejmuje wszystkie dochody osób fizycznych i powiększenie majątku. Jest to podatek progresywny, stopa opodatkowania rośnie wraz ze wzrostem podstawy opodatkowania. Osoby zobowiązane do płacenia tego podatku corocznie same rozliczają się z urzędem skarbowym, który ma prawo do weryfikacji rozliczenia

przedstawionego przez podatnika. Podatek dochodowy dotyczy zarówno obywateli hiszpańskich jak i cudzoziemców zamieszkałych w Hiszpanii którzy mają charakter „rezydentów”, z wyjątkiem dyplomatów i pracowników delegowanych do pracy w tym kraju poniżej 183 dni. Istnieje pięć progów dochodowych, którym odpowiadają stawki podatkowe. Najniższa zaliczka pobierana przez pracodawców od dochodów do 12 tys. euro wynosi 19 proc., natomiast najwyższa od dochodów powyżej 60 tys. euro – 45 proc.

Hiszpański PIT jest podatkiem progresywnym. Na stawkę PIT składa się stawka ogólna i stawka lokalna (w zależności od miejsca zamieszkania podatnika).

W 2015 r. w Hiszpanii obowiązywały następujące stawki podatku od dochodów osób fizycznych (IRPF):

- **19 proc. - dla dochodów wynoszących od 0.00 do 12 450 euro,**
- **24 proc. - dla dochodów wynoszących od 12 450 do 20.200 euro,**
- **31 proc. - dla dochodów wynoszących od 20.200 do 35.200 euro,**
- **37 proc. - dla dochodów od 35.200 do 60.000 euro,**
- **45% dla dochodów powyżej 60.000 euro.**

Ponadto, nierezydenci pracujący w Hiszpanii mogą wybrać pomiędzy opodatkowaniem PIT na zasadach stosowanych w przypadku rezydentów a specjalnym reżimem podatkowym dla nierezydentów. W tym drugim przypadku odprowadzają oni podatek tylko od dochodów

osiąganych w Hiszpanii według stawki 24 proc. Reżim ten może być stosowany również przez pierwszych pięć lat od zmiany rezydencji podatkowej na hiszpańską.

4.6. Polsko-hiszpańska umowa o unikaniu podwójnego opodatkowania

Rządy Polski i Hiszpanii podpisały umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku, podpisaną w Madrycie 15 listopada 1979 r. (DzU z 1982 r. nr 17, poz. 127). Według niej o obowiązku opodatkowania decyduje m.in. długość okresu pobytu w państwie, gdzie praca jest faktycznie wykonywana, oraz charakter zatrudnienia. U pracowników oddelegowanych do pracy do Hiszpanii przez macierzystego pracodawcę ich dochód w pewnych okolicznościach będzie zwolniony z opodatkowania w Hiszpanii, czyli państwie, gdzie praca ta jest faktycznie wykonywana.

Dochody z pracy w Hiszpanii są zwolnione z opodatkowania tam, jeżeli spełnione są łącznie trzy warunki:

- pracownik przebywa w drugim państwie przez okres lub okresy nieprzekraczające łącznie 183 dni w danym roku kalendarzowym,
- wynagrodzenie jest wypłacane przez pracodawcę lub w imieniu pracodawcy, który nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby w drugim państwie,
- wynagrodzenie nie jest wypłacane (ponoszone) przez tzw. zakład lub stałą placówkę, którą pracodawca ma w drugim państwie.

Przesłanki te przewiduje art. 15 umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania. U oddelegowanych do pracy w Hiszpanii poniżej 183 dni wszystkie te warunki są spełnione i dlatego ich wynagrodzenie za wykonywaną w Hiszpanii pracę będzie opodatkowane tylko w Polsce.

Obecnie pobyt podatnika w danym kraju przez 183 dni jest kwestią dość problemową, ponieważ nie jest łatwo ustalić urzędowi skarbowemu państwa, ile dni podatek przebył, w którym z krajów. Dlatego często do ustalania kraju opodatkowania uwzględnia się także inne parametry (miejsce uzyskania/płatności dochodów, w tym wypadku prawdopodobnie Polska), a to w końcu zależy od podatnika lub odpowiedzialnego za odtrącenie zaliczki na podatek dochodowy.

Dochód z pracy wykonywanej opodatkowany w Hiszpanii - zgodnie z miejscowym prawem podatkowym, będzie zwolniony od opodatkowania w Polsce. Jednocześnie zostanie uwzględniony do ustalenia tzw. stopy podatkowej, która zostanie zastosowana do opodatkowania pozostałej części dochodu pracownika, uzyskanego już w Polsce.

5. ŚWIADCZENIA SOCJALNE

Obywatelom polskim przysługuje prawo do świadczeń socjalnych na terytorium Hiszpanii na zasadach analogicznych do tych, które obowiązują w stosunku do obywateli hiszpańskich. W niniejszym poradniku omówione zostały podstawowe rodzaje świadczeń.

5.1. Zasilki przysługujące rodzinie pracownika

W hiszpańskim systemie prawnym istnieje siedem rodzajów zasiłków dla rodzin zmarłego pracownika.

Renta po zmarłym.

(Pensión de viudedad)

Przysługuje pozostającemu przy życiu małżonkowi, małżonkowi w separacji, byłemu małżonkowi, osobie pozostającej w zarejestrowanym związku pozamałżeńskim ze zmarłym. W trzech ostatnich przypadkach muszą być spełnione dodatkowe szczegółowe kryteria.

Wysokość wypłacanej renty obliczana jest w zależności od tego jak wyglądała sytuacja zawodowa zmarłego.

Tymczasowa renta po zmarłym.

(Pensión temporal de viudedad)

Przysługuje pozostającym przy życiu małżonkom, którzy nie mogą być beneficjentami renty po zmarłym ze względu na brak możliwości udowodnienia, że małżeństwo ze zmarłym trwało ponad rok do daty śmierci lub nie mają wspólnych dzieci.

Renta tymczasowa może być wypłacana maksymalnie przez dwa lata a jej wysokości oblicza się tak jak w przypadku renty stałej.

Renta z powodu osierocenia.

(Pensión de orfandad)

Wypacana jest dzieciom zmarłego niezależnie od natury prawnej więzi łączącej dziecko ze zmarłym, dzieciom pozamałżeńskim, które w momencie zgonu rodzica mieszkały z nim od przynajmniej dwóch lat, nie pobierają innej renty i nie posiadają innych opiekunów prawnych, zobowiązanych do łożenia na ich rzecz.

Renta z powodu osierocenia wypłacana jest w wysokości 20% kwoty bazowej (obliczanej tak jak w przypadku renty po zmarłym). Przysługuje osobom do 18 roku życia lub w wyjątkowych przypadkach dłużej (w przypadku całkowitego osierocenia osobie studiującej, w przypadku inwalidztwa).

Renta na rzecz rodziny.

(Pensión a favor de familiares)

Przysługuje wnukom, rodzeństwu do 18 roku życia lub osobom o całkowitym albo o wysokim stopniu niepełnosprawności; matkom i babciom, ojcom i dziadkom powyżej 60 roku życia, dzieciom i braciom emerytów lub osób stale niepełnosprawnych przy spełnieniu warunku wcześniejszego zamieszkiwania ze zmarłym przynajmniej od 2 lat, bez prawa do innego rodzaju renty, bycia pozbawionym środków utrzymania (zarobki równe lub niższe od stawki minimalnego wynagrodzenia) lub rodziny zobowiązanej do płacenia alimentów.

Wysokość renty to 20% kwoty bazowej. Stosuje się również szereg szczegółowych zasad obliczania stawki renty.

Zasilek na rzecz rodziny.

(Subsidio a favor de familiares)

Wyplaca się dzieciom i rodzeństwu przy spełnieniu określonych warunków szczegółowych i gdy nie kwalifikują się jako beneficjenci renty na rzecz rodziny.

Zasiłek wypłacany jest maksymalnie przez 12 miesięcy w wysokości 20% kwoty bazowej obliczanej na takich samych zasadach jak w przypadku renty na rzecz rodziny.

Zasiłek pogrzebowy.

(Auxilio por defunción)

Przysługuje osobie, która ponosi koszty pogrzebu. Wypłacany jest w wysokości 42,09 euro.

Odszkodowanie – zgon spowodowany wypadkiem w pracy lub chorobą zawodową.

(Indemnizaciones por AT o EP)

Odszkodowanie przysługuje w przypadku zgonu spowodowanego wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. Przysługuje małżonkowi, pozostającemu przy życiu partnerowi z zarejestrowanego związku pozamałżeńskiego, byłemu małżonkowi, małżonkowi w separacji lub gdy małżeństwo zostało uznane za nieważne w przypadku gdy osoby te otrzymują rentę po zmarłym. Odszkodowanie należy się też sierotom – beneficjentom renty z powodu osierocenia oraz ojcu i matce, którzy sprawowali opiekę nad zmarłym w przypadku braku innej rodziny, której przysługiwałyby zasiłki związane ze zgonem.

Wysokość odszkodowania uzależniona jest od tego, kogo dotyczy.

5.2. Zasiłek dla bezrobotnych

(Prestación por desempleo)

Prawo do zasiłku dla bezrobotnych mają osoby zarejestrowane w lokalnym Urzędzie Pracy (*Servicio Público de Empleo Estatal*).

Prawo do pobierania zasiłku dla bezrobotnych posiada osoba zarejestrowana jako bezrobotna, spełniająca następujące warunki:

- utrata ostatniej pracy z przyczyn niezawinionych;
- pozostawanie do dyspozycji urzędu pracy;
- wykazywanie zdolności do podjęcia pracy oraz chęci podjęcia pracy;
- dochód z innych źródeł nie może przekraczać 75% minimalnej płacy;
- uczestnictwo w systemie ubezpieczeń społecznych (opłacania składek);
- posiadanie wystarczającego okresu ubezpieczenia²;
- wiek od 16 lat do przyjętego ustawowego wieku emerytalnego, za wyjątkiem przypadków, kiedy pracownik nie ma wystarczająco długiego okresu składkowego.

Wysokość ubezpieczenia zależy od okresu opłacania składek w ciągu ostatnich 6 lat. Okres prawa do zasiłku mieści się w przedziale od 4 miesięcy do 2 lat.

² Minimalny okres składkowy – przynajmniej 360 dni w ciągu 6 lat poprzedzających bezrobocie (od momentu zarejestrowania) albo data, kiedy ustał obowiązek opłacania składek.

5.3. Zasiłek wychowawczy

(Prestación por maternidad / Prestación por paternidad)

Zasiłek wychowawczy wypłacany jest w ramach obowiązkowego ubezpieczenia społecznego dla pracowników. O świadczenie mogą ubiegać się także rodzice przybrani oraz opiekunowie prawni. Zasiłek oraz urlop wychowawczy przysługuje matce lub ojcu dziecka.

Rodzic musi wykazać co najmniej 180 dni płacenia składek w ciągu 7 lat bezpośrednio poprzedzających narodziny lub adopcję dziecka, lub 360 dni płacenia składek w ciągu całego okresu wykonywania pracy zarobkowej.

Zasiłek wychowawczy wynosi 100% wynagrodzenia dziennego stanowiącego podstawę do opłacania składek na ubezpieczenie społeczne z miesiąca poprzedzającego przerwanie pracy. Urlop wychowawczy trwa 16 tygodni, z możliwością przedłużenia w określonych przypadkach. Może zostać podzielony między matkę i ojca, jeśli oboje pracują i wyrażą taką wolę.

5.4. Świadczenia z tytułu tymczasowej niezdolności do wykonywania pracy

(Prestaciones por incapacidad temporal)

Świadczenie to ma na celu pokrycie braku dochodu spowodowanego chorobą lub wypadkiem. Dotyczy sytuacji, gdy pracownik wymaga lekarskiej i jest tymczasowo niezdolny do wykonywania pracy. Może

być to zarówno choroba zawodowa, jak i zwykła, wypadek przy pracy lub wypadek poza miejscem pracy. Niezależnie od przyczyny, świadczenie może być wypłacane przez okres 12 miesięcy z możliwością przedłużenia na okres kolejnych 6 miesięcy, jeżeli zakłada się, że pracownik może zostać w tym czasie zwolniony.

O przyznaniu świadczenia decyduje Narodowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych (*Instituto Nacional de Seguridad Social*). Natomiast, jeśli pracodawca zdecyduje się zlecić pokrycie tego świadczenia ze specjalnego funduszu, wówczas zajmuje się tym Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych od Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych (*Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social*).

5.5. Renta z tytułu stałej niezdolności do pracy (*Pensión de incapacidad permanente*)

Jest to świadczenie przysługujące pracownikowi, który po odbyciu leczenia nadal cierpi na poważne dolegliwości zmniejszające lub wykluczające jego zdolność do pracy.

Istnieją różne stopnie niezdolności do pracy determinujące kwotę należnego świadczenia. O przyznaniu renty decyduje Narodowy Fundusz Ubezpieczeń Społecznych (*Instituto Nacional de Seguridad Social*).

5.6. Transfer zasiłków dla bezrobotnych z Polski do Hiszpanii

Od 1 maja 2010 r. w krajach Unii Europejskiej obowiązują nowe przepisy dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, w tym transferu zasiłków dla bezrobotnych: rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009.

Jeżeli w Polsce ma się prawo do zasiłku dla bezrobotnych, należy się on również podczas poszukiwania pracy za granicą we wszystkich państwach Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Jeśli więc Polak chce szukać pracy w np. w Hiszpanii, i dostawać tam przysługujący mu polski zasiłek musi spełnić polskie kryteria jego przyznania (pracować 365 dni w ciągu ostatnich 18 miesięcy). Dodatkowo musi:

- być przynajmniej przez 4 tygodnie zarejestrowanym jako bezrobotny (może jednak poprosić by czas ten skrócono; w tej sprawie decyzję musi wydać instytucja właściwa - w Polsce jest to odpowiedni wojewódzki urząd pracy),
- zgłosić instytucji właściwej zamiar wyjazdu w celu poszukiwania pracy w innym państwie członkowskim i złożyć wniosek o wydanie formularza E 303 (U2) (niezgłoszenie faktu wyjazdu może spowodować utratę prawa do zasiłku w danym państwie),
- w ciągu 7 dni od momentu wyjazdu zgłosić się (zarejestrować) do właściwej instytucji (urzędu pracy) państwa, w którym zamierza poszukiwać

pracy (termin ten w wyjątkowych sytuacjach może być przedłużony) – spełnienie tego warunku oznacza wypłatę zasiłku dla bezrobotnych również za okres pozostawania w podróży; jeśli nie zostanie zachowany termin 7 dni wówczas zasiłek będzie przysługiwał dopiero od dnia zarejestrowania, pomniejszony o czas pozostawania w podróży,

- faktycznie poszukiwać pracy, czyli być w dyspozycji urzędu pracy.

Wskazane jest także, aby przed opuszczeniem kraju, w którym osoba pracowała, zażądała ona wydania dokumentu PD U1 w celu dokonania zsumowania okresu składek na ubezpieczenie społeczne ewentualnych zasiłków nabytych w Hiszpanii.

Szczegółowe informacje na temat wszystkich ubezpieczeń i świadczeń społecznych:

www.seg-social.es

6. SŁUŻBA ZDROWIA

6.1. Korzystanie z hiszpańskiej służby zdrowia przez osoby zamieszkujące na stałe

Obcokrajowcy posiadający zameldowanie (*empadronamiento*) na terytorium Hiszpanii, mogą korzystać z publicznej opieki medycznej (*Sistema Sanitario Público*), świadczonej przez regionalne instytucje Wspólnot Autonomicznych. W tym celu niezbędne jest posiadanie Karty Zdrowotnej (*Tarjeta*

Sanitaria Individual). Dokument ten uprawnia do korzystania z pełnego zakresu publicznej opieki medycznej na takich samych zasadach, jak obywatele hiszpańscy. O Kartę Zdrowotną można ubiegać się w pobliskiej przychodni na podstawie dokumentów ubezpieczeniowych, zaświadczenia o zameldowaniu oraz numeru NIE.

Obcokrajowcy bez wystarczających środków do życia mogą także ubiegać się o kartę, na podstawie numeru NIE. i zaświadczenia o zameldowaniu.

6.2. Ubezpieczenie przy pobytach turystycznych

Polska jako członek Unii Europejskiej stosuje przepisy dotyczące koordynacji systemów udzielania świadczeń zdrowotnych obywatelom Unii Europejskiej.

Dokumentem uprawniającym do leczenia w trakcie tymczasowego pobytu w innym państwie członkowskim jest Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ) lub Certyfikat Zastępujący Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego.

Należy pamiętać, że na podstawie EKUZ można skorzystać jedynie ze świadczeń zdrowotnych **niezbędnych z medycznego punktu widzenia**. Lekarz hiszpański ustala, czy dane świadczenie jest niezbędne w konkretnym przypadku, biorąc pod uwagę jego charakter oraz przewidywany okres pobytu ubezpieczonego w Hiszpanii.

Należy korzystać ze świadczeń pogotowia (*Servicio de Urgencias*), przychodni (*ambulatorio, consultorio*), szpitali działających w ramach państwowej służby zdrowia (*Sistema Nacional de Salud*) lub ośrodków zdrowia (*Centro de Salud*).

Należy korzystać ze świadczeń w godzinach przyjęć dla pacjentów leczonych w ramach państwowej opieki zdrowotnej. W innym razie wizyta zostanie potraktowana jako prywatna (czyli odpłatna). W przypadku pobytu w szpitalu, należy zażądać umieszczenia na sali wieloosobowej, aby uniknąć opłat. W każdym przypadku korzystania z opieki zdrowotnej należy zaznaczyć, że chce się skorzystać ze świadczeń w ramach EKUZ. Należy przedstawić lekarzowi EKUZ, kopię karty oraz dowód tożsamości.

Uwaga! Karta EKUZ nie stanowi ubezpieczenia następstw nieszczęśliwych wypadków oraz odpowiedzialności cywilnej. Nie pokrywa również kosztów leczenia stomatologicznego oraz transportu medycznego do Polski. Jak już zostało wspomniane, wszelkie leczenie nieuznane za świadczenie niezbędne z medycznego punktu widzenia nie będzie refundowane przez NFZ.

W celu rozszerzenia ubezpieczenia podstawowego należy wykupić odpowiednią polisę w polskim towarzystwie ubezpieczeniowym. Warto wykupić ubezpieczenie prywatne, ponieważ koszty ewentualnego leczenia dodatkowego lub transportu do Polski mogą okazać się bardzo wysokie i nie będą zwracane przez NFZ.

W celu uzyskania szczegółowych informacji na temat ubezpieczenia zdrowotnego, radzimy skontaktować się z NFZ:

Centrala NFZ
ul. Grójecka 186
02-390 Warszawa
Tel. (022) 572 60 00
Fax.(022) 572 63 33
www.nfz.gov.pl

7. SZKOŁA W HISZPANII

7.1. Organizacja systemu szkolnictwa

Według ustawy, Hiszpanie mają obowiązek poddawania się nauce do 16 roku życia (u nas – do 18). Edukacja podzielona jest na kilka etapów, z grubsza odpowiadających tym, które znamy z naszego systemu:

Educación infantil – edukacja przedszkolna nieobowiązkowa, podzielona na dwa cykle: do 3 lat – żłobek i od 3-6 lat – przedszkole (bezpłatne w jednostkach publicznych).

Educación básica – szkoła podstawowa, od 6 - 16 lat podzielona na:

educación primaria (6-12 lat, obowiązkowa i bezpłatna, składa się z trzech cykli)

educación secundaria obligatoria (E.S.O.) (12-16 lat, obowiązkowa i bezpłatna, podzielona na dwa cykle).

Po ukończeniu szkoły podstawowej uczeń może przystąpić do kursów zawodowych (*formación profesional de grado medio*), kontynuować naukę na kursie maturalnym (*bachillerato*) lub zrezygnować z dalszego kształcenia się i podjąć prace, jeśli osiągnął minimalny wiek pozwalający na jego zatrudnienie.

Bachillerato – nauczanie maturalne - liceum, 16-18 lat. Nieobowiązkowe.

Zajęcia są profilowane pod kątem zainteresowań ucznia lub jego przyszłej drogi edukacyjnej: można wybrać ścieżkę artystyczną (*Artes*), humanistyczną z naukami społecznymi (*Humanidades y Ciencias Sociales*) lub naukowo-techniczną (*Ciencias y Tecnología*). Oprócz obowiązkowych zajęć wspólnych dla wszystkich istnieją przedmioty do wyboru, ukierunkowane na wybrany przez ucznia profil. Po ukończeniu szkoły, uczeń otrzymuje *Título de Bachiller*, oficjalnie uznawany w życiu zawodowym i akademickim.

Po ukończeniu nauki na poziomie licealnym uczeń może kontynuować kształcenie na uniwersytecie, w wyższych szkołach artystycznych (w zakresie muzyki, tańca, teatru, konserwacji zabytków, sztuk plastycznych i projektowania), podjąć kształcenie zawodowe (*formación profesional de grado superior*), sportowe lub wojskowe.

By podjąć naukę na **uniwersytecie**, należy zdać egzamin – *Prueba de Acceso a la Universidad (PAU)*. Dzieli się

na dwie części: pierwsza jest ogólna, obejmuje język hiszpański i literaturę, język obcy, historię albo filozofię, jeden przedmiot wybrany przez ucznia. Druga część zaś jest nieobowiązkowa i zależny od tego, na jakich studiach uczeń zamierza kontynuować naukę.

7.2. Nauczanie języka polskiego w Hiszpanii

Lekcje polskiego dla dzieci dostępne są tylko w szkołkach polonijnych działających przez stowarzyszeniach poloniach. Nauka w tych szkołach nie kończy się żadnym oficjalnym świadectwem. Dzieci mogą równolegle uczyć się w ramach polskiego systemu edukacji tylko w Szkolnym Punkcie Konsultacyjnym działającym przy Ambasadzie RP w Madrycie.

- *Polska Szkoła Forum w Madrycie*
C/ Celanova, 2
28029 Madryt, Hiszpania
tel. + 34 630 54 76 99,
szk.madryt@asociacionforum.org
<http://www.asociacionforum.org/szkoly.html>
- *Polska Szkoła Forum w Móstoles*
C/Berlín 2
28938 Móstoles, Hiszpania
tel. +34 696 532 058
e-mail: szk.mostoles@asociacionforum.org
<http://www.asociacionforum.org/szkoly.html>

- *Sobotnia Szkoła Polska im. Czesława Miłosza*
Alcalá de Henares
c/Luis de Madrona s/n
28803 Alcalá de Henares
tel. +34 606 237 746
<http://aguilablancaweb.org/>
- *Szkoła Polska Stowarzyszenia "POLONICA"*
c/ Infandado 2
28807 Alcalá de Henares
tel.: + 34 661202047,
www.asociacionpolonica.blogspot.com
- *Szkoła im. Jana Długosza w Vicálvaro*
c/Marmolina 5
Vicálvaro
Tel.: 696 783 830
www.polskaskola.es
info@polskaskola.es
- *Szkolny Punkt Konsultacyjny
przy Ambasadzie RP w Madrycie*
c. Amposta 34
email: szkolamad@gmail.com
+ 34 608 637 335
- *Szkoła Stowarzyszenia Centrum
Kultury Polskiej w Walencji*
Walencja
culturapolacaenvalencia@gmail.com

- *Szkoła Stowarzyszenia
Polsko Kanaryjskiego "Arka"*
Adeje, Santa Cruz de Tenerife
Wyspy Kanaryjskie
info@arkacanarias.org
- *Szkoła Stowarzyszenia "Sami Swoi"*
w Granadzie
asociacion.sami.swoi@gmail.com
www.samiswoi.org.es
- *Szkoła Polska w Barcelonie*
Col legi Pare Manyanet
Travessera de les Corts 331
08029 Barcelona
tel. + 34 668 860 754
www.szkolapolska.blogspot.com
- *Szkoła Polska Mollerussa*
Avinguda del Canal,
Edifici Sant Jordi, s/n, 2 p
asociacionpolacos@gmail.com
- *Polska Szkoła na Majorce,
"Wesoła Polska Szkoła"*
Plaza Santa Monica 5
07015 Palma de Mallorca
+34971234055
szkola@poloniamallorca.org
<http://wesolapolskaszkoła.blogspot.com.es/>

8. INFORMACJE DLA KIEROWCÓW I POSIADACZY SAMOCHODÓW

8.1. Obowiązek przerejestrowania samochodu.

Osoby przyjeżdżające do Hiszpanii w celach turystycznych (na okres czasu nie dłuższy niż 3 miesiące) mogą poruszać się samochodem na obcych numerach rejestracyjnych.

W przypadku zameldowania się na pobyt stały na terytorium Hiszpanii (*empadronamiento*), użytkownik samochodu może używać zagranicznych tablic rejestracyjnych jedynie przez 1 miesiąc.

Po upływie tego czasu istnieje domniemanie, że samochód używany jest na stałe w Hiszpanii, w związku z tym musi w zostać zarejestrowany i ubezpieczony w Hiszpanii. **Dodatkowo powstaje obowiązek opłacenia podatków związanych ze sprowadzeniem samochodu do Hiszpanii** (*podatek, opłata za kontrolę techniczną itd.*) oraz **obowiązek regularnej kontroli technicznej pojazdu** (*ITV – Inspección Técnica de Vehículos*).

W praktyce wykazanie, że samochód nie jest stale używany w Hiszpanii jest bardzo trudne. Również sytuacja, w której użytkownik samochodu nie jest jego

właścicielem, nie zwalnia z obowiązku przerejestrowania pojazdu.

Kluczowe jest posiadanie pobytu stałego przez osobę używającą ponad miesiąc samochód w Hiszpanii, a nie miejsce pobytu faktycznego właściciela.

Rejestracji pojazdów dokonuje się w Zarządzie Ruchu Drogowego Prowincji (*Jefatura Provincial de Tráfico*), właściwym ze względu na miejsce zamieszkania właściciela. Dokumenty, które należy przedłożyć:

- Numer identyfikacyjny NIE (*Número de Identificación de Extranjeros*);
- dowód osobisty lub paszport;
- dokument potwierdzający miejsce zamieszkania na terenie Hiszpanii (np. zaświadczenie o zameldowaniu, umowa najmu, akt notarialny);
- kartę przeglądu technicznego (*Tarjeta de Inspección Técnica de Vehículos*) lub świadectwo pochodzenia pojazdu (*Certificado de Características*);
- zaświadczenie z urzędu skarbowego.

Ubezpieczenie komunikacyjne może obejmować: obowiązkowe ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej – podstawowe lub rozszerzone, bądź ubezpieczenie pełne (*todo riesgo*).

Adresy lokalnych urzędów rejestracyjnych dostępne są na stronie internetowej:

<http://www.dgt.es/es/>

8.2. Podstawowe zasady dot. korzystania z samochodu i dróg w Hiszpanii

Polskie prawo jazdy uprawnia do prowadzenia pojazdu w Hiszpanii. Samochód należy oznaczyć znakiem wyróżniającym w ruchu międzynarodowym kraju, w którym jest on zarejestrowany, o ile oznaczenie takie nie jest umieszczone na tablicach rejestracyjnych (dla Polski **plakietka PL**).

Posiadanie międzynarodowego prawa jazdy nie jest obowiązkowe. Jednakże ze względów praktycznych, osoby planujące osiedlenie się w Hiszpanii powinny rozważyć wymianę polskiego prawa jazdy na hiszpańskie – w przypadku utraty prawa jazdy procedura uzyskania duplikatu jest szybsza i nie wymaga przyjazdu do Polski. Wymiany prawa jazdy można dokonać w dowolnym Zarządzie Ruchu Drogowego Prowincji (*Jefatura Provincial de Tráfico*).

Osoby, które nie ukończyły 18. roku życia, nie mogą prowadzić pojazdów mechanicznych, nawet jeśli posiadają prawo jazdy. Wyjątek stanowią motory lekkie o pojemności silnika nieprzekraczającej 125 cc. i o maksymalnej mocy 11 kw – prowadzenie tych pojazdów możliwe jest od 16 roku życia (dla posiadaczy prawa jazdy kat. A1).

W ramach kontroli drogowej skrupulatnie sprawdzane jest prawo jazdy i dokumenty pojazdu. W przypadku poruszania się pożyczonym samochodem, zaleca się posiadanie pisemnego upoważnienia do użytkowania pojazdu przez jego właściciela (poświadczonego urzędowo lub notarialnie i przetłumaczonego na język hiszpański) albo upoważnienia sporządzonego na stosownym druku (dostępne w PZMOT).

Korzystanie z autostrad (*autopistas*) jest najczęściej płatne, natomiast korzystanie z dróg ekspresowych (*autovías*) - bezpłatne. Wysokość opłat ustalana jest w zależności od odcinka drogi i kategorii pojazdu. Często zależna jest również od godziny przejazdu.

Uwaga! Policja hiszpańska bardzo rygorystycznie kontroluje stan techniczny pojazdów. Często sprawdzane jest ogumienie, hamulce oraz posiadanie apteczki, trójkąta ostrzegawczego i odblaskowej kamizelki. Za zły stan techniczny pojazdu lub brak podstawowego wyposażenia grozi wysoki mandat, a nawet zatrzymanie samochodu.

Egzekwowany jest **obowiązek zapinania pasów bezpieczeństwa** na wszystkich siedzeniach samochodu.

Obowiązuje **rygorystyczna kontrola tachografów**. Przekroczenie dozwolonego czasu pracy kierowcy jest karane mandatem w wysokości kilku tysięcy euro.

Równie dotkliwymi mandatami są karane inne wykroczenia, np. jazda samochodem ciężarowym w trakcie weekendu lub jazda pod wpływem alkoholu (w tym przypadku osoba może zostać zaaresztowana).

Do czasu opłacenia kary, pojazd jest zatrzymywany (policja zabiera dokumenty) i możliwość dalszej podróży następuje dopiero po opłaceniu kary.

Mandat można opłacić w gotówce lub przelewem (informacje dostępne na stronie <http://www.dgt.es/>). Jeśli płatność mandatu zostanie zrealizowana w ciągu 20 dni kalendarzowych od daty otrzymania, mandat zredukowany jest do 50% wartości.

Odwołanie się od treści mandatu lub decyzji policjanta jest możliwe dopiero po opłaceniu mandatu.

Rygorystycznie egzekwowany jest **obowiązek przestrzegania ograniczenia prędkości** na drogach. Dozwolona prędkość na terenie zabudowanym wynosi 50 km/godz., poza terenem zabudowanym – 90 lub 100 km/godz., na drogach ekspresowych – 100 km/godz., na autostradach – 120 km/godz.

Oprócz mandatu są przyznawane również punkty karne.

Dopuszczalna maksymalna zawartość alkoholu we krwi kierowcy to **0,25 promila w wydychanym powietrzu** lub **0,5 grama na litr krwi**. W przypadku kierowców posiadających prawo jazdy krócej niż 2 lata, dopuszczalna ilość alkoholu we krwi jest obniżona do **0,15 promila w wydychanym powietrzu** lub **0,3 grama na litr krwi**. Te same zaniżone parametry dotyczą kierowców pojazdów transportu publicznego.

Wysokość mandatu oraz ilość punktów karnych różni się w zależności od stężenia alkoholu we krwi.

Podjęmowanie przez kierowcę dyskusji z policją drogową na temat wysokości mandatu nałożonego za

wykroczenie jest bezcelowe i ma zwykle odwrotne skutki – policjant może wtedy podnieść karę do określonego w przepisach limitu.

Dodatkowe informacje dla kierowców można znaleźć na stronie internetowej: www.dgt.es

9. PRZYDATNE INFORMACJE I ADRESY:

9.1. Przepisy celne

Zgodne z normą unijną. Turystów obowiązują ograniczenia ilościowe dotyczące wwozu towarów przeznaczonych do osobistego użytku i nie podlegających odsprzedaży. Określenie „do użytku osobistego” obejmuje przeznaczenie przewożonych towarów na prezenty, lecz ich sprzedaż jest naruszeniem prawa i grozi ich konfiskatą oraz dodatkową karą. Przewożone towary uznaje się za przeznaczone „do użytku osobistego”, jeżeli nie przekraczają określonych ilości, np. papierosy – 200 szt., cygaretki – 400 szt., cygara – 200 szt., tytoń – 1 kg, spirytus – 10 l, wino ze zwiększoną zawartością alkoholu (np. sherry, porto) – 20 l, wino – 90 l (w tym maksymalnie 60 l wina musującego), piwo – 110 l. Osoby które nie ukończyły 17 roku życia, nie mogą przewozić wyrobów alkoholowych ani tytoniowych.

9.2. Bezpieczeństwo

Nie ma szczególnego zagrożenia przestępczością, zdarzają się jednak kradzieże pieniędzy i dokumentów (zwłaszcza w większych miastach). Odnotowuje się dużo włamań do samochodów z obcą rejestracją, szczególnie

gdy pozostawiono w nich bagaż lub cenne wyposażenie. Bezpieczniej jest pozostawić samochód na podziemnym parkingu niż na ulicy.

Każdy kto padnie ofiarą przestępstwa powinien wezwać lub zgłosić się na policję. Należy zadbać o sporządzenie protokołu zdarzenia. W razie wypadku lub konieczności uzyskania pomocy lekarskiej – należy wezwać pierwszą pomoc medyczną (tel. **092**).

Użyteczne strony internetowe w języku polskim

Ministerstwo Spraw Zagranicznych

www.msz.gov.pl

Ambasada RP w Hiszpanii

www.madryt.msz.gov.pl

WPHI Ambasady RP w Hiszpanii

www.madrid.trade.gov.pl

Polscy lekarze

www.polscylekarze.org

Strona Polonii Hiszpańskiej

www.polonia.es

ADRESY POLSKICH PRZEDSTAWICIELSTW DYPLOMATYCZNYCH I KONSULARNYCH W HISZPANII.

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Madrycie

c/Guisando 23 bis

28035 Madrid

Tel.: (+34) 913 736 605,

E-mail: madryt.amb.sekretariat@msz.gov.pl

Wydział Konsularny Ambasady RP w Madrycie

Calle Goya 15, 4º, 28001 Madrid

Tel.: (+34) 914 362 632 - informację

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

Telefon alarmowy: (+34) 629 864 508 - czynny w dni robocze po godz. 17, w dni wolne od pracy i święta

Fax: (+34) 913 736 624

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

www.madryt.msz.gov.pl

Konsulat Generalny RP w Barcelonie

Avda. Diagonal 593-595

08014 Barcelona

Tel.: (+34) 933 220 542 lub (+34) 933 227 234

Fax: (+34) 933 222 907

Telefon alarmowy: (+34) 607 735 740 - czynny w dni robocze po godz. 17, w dni wolne od pracy i święta

E-mail: barcelona.kg.sekretariat@msz.gov.pl

www.barcelon.msz.gov.pl

Opracowanie:

**Wydział Konsularny Ambasady Rzeczypospolitej
Polskiej w Madrycie:**

www.madryt.msz.gov.pl

madryt.amb.wk@msz.gov.pl