

Poradnik

dla obywateli polskich
podejmujących pracę w Niemczech

Warszawa 2011

Informacje przygotowane przez konsula
MONIKĘ LIPIŃSKĄ

Recenzja i konsultacja
BEATA KRAJEWSKA
Departament Legalności Zatrudnienia GIP

Opracowanie typograficzne i łamanie
BARBARA CHAREWICZ

Stan prawny kwiecień 2011

Poradnik przygotowany do publikacji przez
Państwową Inspekcję Pracy – Główny Inspektorat Pracy

www.pip.gov.pl

SPIS TREŚCI

1. Wprowadzenie	5
2. Niemiecki rynek pracy	6
3. Zatrudnienie czy własna działalność gospodarcza?.....	8
4. Poszukiwanie pracy	9
5. Polskie agencje zatrudnienia	10
6. Agencje pracy w Niemczech	12
7. Zanim wyjedziesz	15
8. Formalności po przyjeździe	17
9. Pozwolenie na pobyt	22
10. Uznawanie dyplomów i kwalifikacji zawodowych	25
11. Podstawowe prawa pracowników	28
12. Prawo do świadczeń społecznych	32
13. Ubezpieczenia społeczne	33
14. Dochodzenie roszczeń pracowniczych w Niemczech	38
15. Dochodzenie roszczeń pracowniczych w Polsce	39
16. Organy nadzoru i kontroli	41
17. Powrót do kraju	43

1. WPROWADZENIE

Poradnik powstał na podstawie doświadczeń w codziennej pracy konsularnej. Jest zbiorem podstawowych informacji o warunkach pracy oraz pobycie w Niemczech. Omawiane są w nim problemy, na jakie może natrafić polska migracja zarobkowa, a także co należy zrobić, by tych kłopotów uniknąć i do jakich instytucji należy zwrócić się o pomoc.

UWAGA!

Poradnik nie stanowi źródła prawa. Pomimo dołożenia wszelkiej staranności w jego przygotowaniu, autor nie ponosi odpowiedzialności za ewentualne nieścisłości.

Informacje zawarte w tej publikacji nie będą stanowiły podstawy do odpowiedzialności odszkodowawczej wobec użytkowników.

Konsulat służy pomocą udzielając wszelkich informacji, które mogą pomóc w uniknięciu ewentualnych kłopotów na terenie Niemiec. Urząd udziela informacji o obowiązujących przepisach prawa, a w szczególnych sytuacjach, na prośbę zainteresowanego, udostępnia listę polskojęzycznych adwokatów działających na terenie danego okręgu konsularnego.

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 rozpoczyna po zebraniu niezbędnych informacji i możliwie dokładnym ustaleniu okoliczności sprawy. Stosowne interwencje podejmu-

je 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 nie odpowiadają standardom stosowanym wobec innych obywateli państw Unii Europejskiej.

2. NIEMIECKI RYNEK PRACY

Od 1 maja 2011 r. obywatele polscy nie potrzebują zezwoleń na pracę i korzystają ze swobodnego, nieograniczonego dostępu do niemieckiego rynku pracy.

Z dniem 30 kwietnia 2011 r. przestaje obowiązywać „Traktat Akcesyjny” z 2003 r., który pozwolił ówczesnym państwom członkowskim UE, między innymi Niemcom, na czasowe ograniczenie swobodnego dostępu do ich rynków pracy dla obywateli ośmiu nowych państw przystępujących do UE w 2004 r.

Od 1 maja 2011 r. polskie przedsiębiorstwa mogą delegować pracowników do wykonania prac w krajach Unii Europejskiej korzystając z obowiązującej w Unii Europejskiej swobody świadczenia usług.

Przestaną obowiązywać branżowe ograniczenia wprowadzone „Traktatem Akcesyjnym”. Chodzi tu m.in. o prace budowlane, sprzątanie i dekoratorstwo wnętrz, które do 30 kwietnia 2011 mogły być wykonywane przez polskie przedsiębiorstwa tylko na podstawie polsko-niemieckiej umowy z 31.01.1990 o oddelegowaniu

pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło (Dz. U. 1994 r. nr 98 poz. 474), w ramach wyznaczonego kontyngentu i po uzyskaniu zezwoleń na pracę.

Pracownicy delegowani do Niemiec do dnia 30 kwietnia 2011 r. w ramach umowy z 1990 r. będą mogli po tym terminie kontynuować wykonywanie pracy w ramach swobody świadczenia **usług, obowiązującej w Unii Europejskiej zgodnie z art. 49 Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską (art. 56 Traktatu o Funkcjonowaniu UE).**

2.1. POSZUKIWANE ZAWODY

Mimo istniejącego bezrobocia Niemcy poszukują pracowników dla poszczególnych branż: rolnictwa, hotelarstwa, gastronomii, opieki nad chorymi, inżynierów, informatyków. Szansę na znalezienie dobrze płatnej pracy mają osoby z odpowiednimi kwalifikacjami. Lista zawodów deficytowych to zawody wyuczone, w których trzeba się wykazać pewnymi kwalifikacjami.

Aktualny wykaz najbardziej poszukiwanych zawodów na niemieckim rynku pracy uzyskasz na stronie internetowej niemieckiego urzędu pracy **www.statistik.arbeitsagentur.de pod hasłem: „TOP TEN der gemeldeten Stellen nach Branchen und Berufen” (pierwsza dziesiątka zarejestrowanych stanowisk według branż i zawodów).**

Zestawienie opracowywane jest na koniec każdego miesiąca i wykazuje najbardziej poszukiwane zawody na niemieckim rynku pracy pod względem liczby nieobsadzonych etatów.

3. ZATRUDNIENIE CZY WŁASNA DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA?

Bez zmian pozostaną przepisy zezwalające obywatelom polskim na założenie firmy, w tym także tzw. samozatrudnienie. Wiążą się z tym określone wymogi, o których nie wolno zapominać. Następtwem mogą być dotkliwe straty finansowe.

Decydując się na uruchomienie w Niemczech własnej działalności gospodarczej musisz wziąć pod uwagę:

- własną znajomość języka niemieckiego. Bez znajomości języka dużo trudniej jest dopełnić wymaganych formalności związanych z prowadzeniem firmy;
- wysokie koszty prowadzenia księgowości oraz obsługi prawnej firmy;
- wysokie składki na ubezpieczenia społeczne. Od 2009 r. składki ubezpieczeniowe dla osób prowadzących własną działalność są obowiązkowe;
- ogromną konkurencję firm o uznanej już reputacji działających na miejscowym rynku;
- konieczność uzyskania pozwolenia (koncesji) dla niektórych rodzajów działalności lub uzyskania karty rzemieślniczej;
- odpowiedzialność gwarancyjną. Prowadząc własną firmę w większym stopniu odpowiadasz, za jakość swojej pracy. Zleceniodawca nie musi pokrywać kosztów złej pracy wykonawcy i ma prawo domagać się bezpłatnego usunięcia usterek lub szkód powstałych z winy wykonawcy.

Więcej informacji o działalności gospodarczej w Niemczech znajdziesz na stronie internetowej <http://www.ihk.pl>

4. POSZUKIWANIE PRACY

Coraz więcej polskich obywateli, szukając pracy w Niemczech, decyduje się na skorzystanie z usług pośrednika. W języku potocznym przyjęło się nazywać wszelkie agencje zatrudnienia, jako pośredników. Pośrednikiem nazywa się także agencje pracy tymczasowej, które z pośrednictwem w uzyskiwaniu pracy mają niewiele wspólnego, mogą jedynie zapewniać pracę na określony czas. Na polskim rynku działają polskie i zagraniczne agencje zatrudnienia, które cieszą się dużą popularnością wśród osób poszukujących pracy w Niemczech. Zaletą ich jest to, że rekrutacja odbywa się w języku polskim i w Polsce. Wadą takiego rozwiązania są niższe zarobki oraz brak zapewnienia pracy na czas nieokreślony.

Osoby, które zdecydują się na szukanie pracy na własną rękę powinny zacząć od Internetu. To najbardziej popularny i skuteczny sposób poszukiwania pracy w Niemczech.

Pracodawcy, którzy poszukują pracowników zamieszczają ogłoszenia na swoich stronach internetowych lub korzystają z usług wyspecjalizowanych firm rekrutacyjnych.

Oferty pracy są dostępne na stronach internetowych niemieckiego urzędu pracy **www.jobboerse.arbeitsagentur.de** oraz na stronach prywatnych pośredników pracy. Poniżej przykładowe wyszukiwarki:

www.jobware.de

www.stellenanzeigen.de

www.cesar.de

www.berufsstart.de

www.jobpilot.de

www.arbeit-online.de

www.jobworld.de

www.job24.de

www.monster.de

Także niemiecka prasa w wydaniach internetowych zamieszcza oferty pracy zgłoszone przez pracodawców i prywatne agencje pośrednictwa pracy.

Ponadto oferty pracy w Niemczech są zamieszczane na stronie internetowej Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej www.eures.europa.eu.

Krajowa strona internetowa EURES **www.eures.praca.gov.pl** zawiera w zakładce „Poznaj warunki życia i pracy”, informacje o warunkach pracy i życia w Niemczech, m.in. o prawie pracy, systemie opieki zdrowotnej, podatków i kosztów utrzymania.

5. POLSKIE AGENCJE ZATRUDNIENIA

Zgodnie z polskim prawem legalne prowadzenie działalności agencji zatrudnienia np. agencji pośrednictwa pracy czy agencji pracy tymczasowej, wymaga uzyskania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Rejestr prowadzony jest przez marszałków województw. Dokumentem potwierdzającym wpis do rejestru jest wydawany agencji zatrudnienia certyfikat.

UWAGA!

Sprawdź, czy agencja działa legalnie. Wykaz agencji znajdziesz na stronie internetowej www.kraz.praca.gov.pl

W Polsce działają też zagraniczne agencje pracy tymczasowej. Są one zwolnione z obowiązku uzyskania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia i instytucji rynku pracy. Przedsiębiorcy ci mają obowiązek złożyć powiadomienie marszałkowi województwa, na terenie, którego zamierzają świadczyć usługi, w którym wskazują nazwę państwa swojego pochodzenia, oznaczenie (nazwę) przedsiębiorcy, jego siedzibę, przybliżone miejsce i termin wykonywania usług na terytorium RP i ich rodzaj.

Za co polska agencja nie może pobrać opłaty?

Agencja zatrudnienia nie może pobierać od osób, dla których poszukuje pracy zarobkowej, opłat innych niż z tytułu: dojazdu i powrotu osoby skierowanej, wydania wizy, badań lekarskich i tłumaczenia dokumentów.

Od osób kierowanych do pracy za granicę zabronione jest: pobieranie przedpłat, kaucji oraz opłat z tytułu wyszukiwania i wskazania pracodawcy zagranicznego. Niedozwolone jest pobieranie opłat rekompensujących koszty: eksploatacyjne, wynagrodzenia pracowników, wynajmu lokalu, wyjazdów (delegacji) pracowników agencji zatrudnienia, rekrutacji, usług pocztowo-telekomunikacyjnych, druków, reklamy, ogłoszeń prasowych.

Korzystając z usług polskiej agencji zatrudnienia pamiętaj, że ma ona obowiązek zawarcia z tobą pisemnej umowy! Musisz wiedzieć, że umowa z agencją zatrudnienia o skierowanie do pracy za granicą, nie jest tożsama z umową o pracę zawieraną z pracodawcą.

Więcej informacji o polskich agencjach zatrudnienia, ich obowiązkach w stosunku do osób kierowanych do pracy za granicę, znajdziesz na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej <http://www.mpips.gov.pl>

W razie wątpliwości skontaktuj się z najbliższym okręgowym inspektorem pracy. Państwowa Inspekcja Pracy udziela bezpłatnych porad prawnych z zakresu prawa pracy, a także przepisów regulujących działalność agencji zatrudnienia także anonimowo przez telefon. Dane teleadresowe znajdziesz na stronie internetowej: www.pip.gov.pl lub www.bip.pip.gov.pl

Akty prawne regulujące działalność polskich agencji zatrudnienia:

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.),
- Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2003. Nr 166, poz. 1608, z. późn. zm.)

6. AGENCJE PRACY W NIEMCZECH

W języku potocznym przyjęło się nazywanie wszelkich agencji zatrudnienia pośrednikiem. Pośrednikiem nazywamy potocznie także agencje pracy tymczasowej, które w rzeczywistości nimi nie są.

Państwowym pośrednikiem jest niemiecki urząd pracy (Agentur für Arbeit). Obok niego funkcjonują prywatni pośrednicy pracy (privater Arbeitsvermittler), którzy pomagają osobom bezrobotnym w uzyskaniu zatrudnienia, a pracodawcom w pozyskaniu pracowników. Rola pośrednika sprowadza się do skojarzenia osoby poszukującej pracy z pracodawcą. W efekcie, dzięki pośrednikowi, pracownik zawiera umowę o pracę z pracodawcą, u którego ma zamiar pracować.

Inaczej działa agencja pracy tymczasowej (Arbeitsnehmerüberlassung). Zatrudnia ona osoby poszukujące pracy i kieruje do innej

firmy, czyli wypożycza swoich pracowników innej firmie na określony czas. W efekcie osoba poszukująca pracy podpisuje umowę o pracę z agencją pracy tymczasowej i staje się pracownikiem tymczasowym. Zatrudnianie pracowników tymczasowych wynika z sezonowości. Pracownicy tymczasowi są zatrudniani najczęściej na zastępstwo innych pracowników lub okresowo przy projektach specjalnych.

6.1. JAK UNIKNĄĆ NIELEGALNEGO POŚREDNIKA W NIEMCZECH?

Działalność agencji pośrednictwa pracy (private Arbeitsvermittlung) jest działalnością gospodarczą i nie wymaga dodatkowego pozwolenia ani koncesji. Oznacza to, że każda osoba fizyczna czy prawna, która pośredniczy w poszukiwaniu pracy musi być wpisana do ewidencji działalności gospodarczej we właściwym urzędzie miasta (Gewerbeamt).

UWAGA!

Jeżeli chcesz sprawdzić, czy niemiecki pośrednik działa legalnie, poproś go o aktualny odpis z ewidencji działalności gospodarczej. Możesz także wystąpić z zapytaniem do właściwego urzędu lub do miejscowej izby przemysłowo - handlowej.

Korzystając z usług prywatnego pośrednika pracy w Niemczech pamiętaj, że pośrednik:

- nie ma prawa żądać zaliczek z tytułu pośrednictwa;
- ma prawo żądać wynagrodzenia tylko wtedy, gdy w wyniku jego pośrednictwa doszło do zawarcia umowy o pracę!;
- ma obowiązek podpisać z tobą pisemną umowę, w której zostanie określone wynagrodzenie. Wynagrodzenie dla pośred-

nika nie może wynieść więcej niż 2.000 euro, a przy pośrednictwie dla opiekunek nie więcej niż 150 euro. Umowa przewidująca wynagrodzenie dla pośrednika wyższe niż ustalone limity jest z mocy prawa nieważna!

Więcej informacji o pośrednikach pracy znajdziesz na stronach poszczególnych izb przemysłowo-handlowych (IHK - Industrie - und Handelskammer).

Akty prawne dotyczące działalności prywatnego pośrednictwa w Niemczech: Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat vom 23. März 2002 Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 Viertes Gesetz zur Änderung des SGB III und anderer Gesetze vom 19. November 2004 § 14 Absatz 1 Gewerbeordnung GewO.

6.2. JAK SPRAWDZIĆ NIEMIECKĄ AGENCJĘ PRACY TYMCZASOWEJ?

Działalność agencji pracy tymczasowej (Arbeitnehmerüberlassung) wymaga uzyskania wpisu do rejestru agencji tymczasowych pracy. Rejestr prowadzony jest przez regionalne dyrekcje niemieckiego urzędu pracy (Regionaldirektion). Dokumentem potwierdzającym wpis do rejestru jest wydawane agencji pracy tymczasowej pozwolenie (Erlaubnis).

Jeżeli chcesz sprawdzić, czy niemiecka agencja działa legalnie, wystosuj zapytanie do właściwej dyrekcji regionalnej. Wykaz dyrekcji znajduje się na stronie internetowej niemieckiego urzędu pracy (Agentur für Arbeit). <http://www.arbeitsagentur.de>

Także zagraniczne, w tym polskie, agencje pracy tymczasowej muszą uzyskać w niemieckim urzędzie pracy pozwolenie na usługi udzielania pracowników na terenie Niemiec.

Wykaz polskich agencji pracy tymczasowej działających na terenie Niemiec prowadzi dyrekcja regionalna w Düsseldorfie

Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen

Josef-Gockeln-Str. 7 40474 Düsseldorf

Tel. 02114306 lub 538 – 664 – 678

Nordrhein-Westfalen.3013@arbeitsagentur.de

Akty prawne regulujące działalność agencji pracy tymczasowej w Niemczech: RL 2008/104/EG uber Leiharbeit vom 19.11.2008 Gesetz zur Regelung der gewerbsmaftigen Arbeitnehmerüberlassung (AUG) vom 03.02.1995.

7. ZANIM WYJEDZIESZ

Większość niemieckich pracodawców wymaga dobrej znajomości języka niemieckiego, dlatego warto pomyśleć o kursie językowym przed wyjazdem, a gdy na to już za późno, to bezwzględnie należy zaopatrzyć się w rozmówki polsko-niemieckie ze słownikiem.

Przed wyjazdem upewnij się, że masz zapewnione zakwaterowanie. Wynajęcie mieszkania wiąże się z wpłatą zwrotnej kaucji (w wysokości do trzymiesięcznego czynszu) oraz opłaceniem 1 miesiąca z góry. Ceny w hostelach, najtaniej od 20 euro za noc.

Jeżeli nie masz zapewnionej pracy, musisz posiadać środki finansowe pozwalające utrzymać się przez okres minimum 4 tygodni. Ceny żywności w Niemczech są porównywalne do tych w Polsce.

Szczegółowe informacje o warunkach życia i pracy w Niemczech znajdziesz na stronie www.eures.praca.gov.pl (zakładka „Poznaj warunki życia i pracy”).

Przed wyjazdem z Polski pamiętaj o zabraniu ze sobą przydatnych polskich dokumentów:

- **Formularz Portable Dokument U2 (PD U2)**, to unijny dokument potwierdzający prawo do zachowania zasiłku w trakcie poszukiwania pracy w innym państwie członkowskim UE przez okres 3 miesięcy (za zgodą 6 miesięcy). Jeżeli chcesz transferować swój zasiłek do Niemiec i tak aktywnie szukać pracy złóż do Wojewódzkiego Urzędu Pracy wnioski o wydanie PD U2. Dokument ten jest sporządzony w języku urzędowym państwa docelowego i nie podlega tłumaczeniu.

- **Karta EKUZ** – Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego poświadcza uprawnienia ubezpieczonego i emeryta do świadczeń zdrowotnych. Pamiętaj, że Karta EKUZ wystawiana jest z określonym terminem ważności i uprawnia do świadczeń zdrowotnych o charakterze nagłym i niezbędnym.

- **Podanie o pracę** wraz ze świadectwami i dyplomami po niemiecku. Szansę na znalezienie dobrze płatnej pracy mają osoby z odpowiednimi kwalifikacjami. Lista zawodów deficytowych to zawody wyuczone, w których trzeba się wykazać pewnymi kwalifikacjami. Dyplomy lub świadectwa są uznawane. **Jeżeli chcesz polski dyplom skutecznie uznać w Niemczech musisz go najpierw uwierzytelnić przez polskie ministerstwo.** Zapoznaj się z punktem dotyczącym uznawania dyplomów i kwalifikacji zawodowych.

7.1. LICZ SIĘ Z PORAŻKĄ

Pomimo wielu wolnych miejsc pracy wciąż rośnie liczba osób, którym się nie powiodło i zmuszone są wracać do Polski. Obywatele Polscy zaraz po przyjeździe do Niemiec nie są uprawnieni do zasiłków socjalnych. Nie należy również liczyć na pomoc organizacji charytatywnych, szczególnie w sprawach zakwaterowania. Powinność zawsze posiadać gotówkę na powrót do kraju.

8. FORMALNOŚCI PO PRZYJEŹDZIE

Z chwilą przystąpienia Polski do UE, obywatele naszego kraju objęły przepisy, odnoszące się do zasad regulujących pobyt obywateli Unii Europejskiej z ograniczeniami wynikającymi z „Traktatu Akcesyjnego” w zakresie dostępu do rynku pracy, które z dniem 1 maja 2011 zostają zniesione.

Pobyt w RFN obywateli UE i ich rodzin reguluje ustawa o powszechnej swobodzie osiedlania się i przemieszczania obywateli Unii Europejskiej (Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürger – Freizügigkeitsgesetz/EU – FreizugG/EU).

8.1. OBOWIĄZEK MELDUNKOWY

Obywatel polski przebywający w RFN powyżej 7 dni podlega obowiązkowi meldunkowemu we właściwym urzędzie meldunkowym. Nie można wskazać jednej nazwy takiego urzędu, ponieważ w każdym z krajów związkowych kompetencje urzędów określają przepisy poszczególnych systemów krajowych (np. Bürgeramt, Ordnungsamt, Einwohnermeldeamt).

UWAGA!

Obowiązek meldunkowy spoczywa na każdej osobie niezależnie od tytułu i celu pobytu! Także na pracownikach delegowanych do pracy w Niemczech.

Jeżeli zmieniasz miejsce zamieszkania, powiadom urząd meldunkowy i inne urzędy. **Nie pozwól, aby ważna urzędowa korespondencja była doręczana na adres, pod którym nie przebywasz.** Na poczcie niemieckiej możesz za opłatą kilkunastu euro ustanowić zlecenie przekazywania korespondencji na nowy adres zamieszkania lub pobytu.

8.2. UBEZPIECZENIE ZDROWOTNE

Posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego w Niemczech jest bardzo ważne. Bez dopełnienia tej formalności nie rozpoczniesz własnej działalności, nie zarejestrujesz się w urzędzie pracy ani nie uregulujesz prawa pobytu.

W Niemczech istnieją dwa równoległe systemy ubezpieczenia zdrowotnego – ustawowy i prywatny. Przeciętny niemiecki pracownik jest ubezpieczony w jednej z kilkuset niemieckich ustawowych kas chorych, do których muszą należeć wszyscy zatrudnieni zarabiający poniżej 3,8 tys. euro miesięcznie. W ustawowej kasie chorych płaci się składkę zależną wyłącznie od dochodu ubezpieczonego, w tej chwili średnio 14,3 proc. pensji (połowę płaci pracodawca, połowę zatrudniony). Osoby zarabiające więcej niż 3,8 tys. euro mogą ubezpieczyć się w prywatnej kasie chorych, działającej na zasadach rynkowych albo też dobrowolnie pozostać w kasie ustawowej.

Decydując się na jeden z systemów ubezpieczenia zdrowotnego wiedz, że:

- prywatne kasy chorych są finansowo korzystne dla osób zdrowych, młodych i samotnych, często okazują się pułapką w starszym wieku, kiedy wraz z pogarszającym się stanem zdrowia i powiększającą się rodziną, rośnie składka,
- w kasach ustawowych niepracujący współmałżonek i dzieci objęte są ubezpieczeniem bezpłatnie – w prywatnych trzeba płacić osobną składkę za każdego członka rodziny,
- po dokonaniu wyboru, nie jest możliwe przepisanie się z kasy prywatnej do kasy ustawowej,
- osoby prowadzące własną działalność gospodarczą nie muszą ubezpieczać się w systemie prywatnym. Istnieje możliwość dobrowolnego ubezpieczenia ustawowego (Freiwillige Versicherung mit der Zustimmung von der Krankenkasse).

8.3. REJESTRACJA W NIEMIECKIM URZĘDZIE PRACY

Po przybyciu do Niemiec obywatel polski może zarejestrować się w niemieckim urzędzie pracy (Agentur für Arbeit), jako osoba szukająca pracy. Bez regulowania spraw pobytowych można poszukiwać pracy maksymalnie przez 3 miesiące.

Jeżeli w ciągu 3 miesięcy nie znajdziesz pracy i nie posiadasz żadnych innych źródeł utrzymania, to powinieneś wrócić do kraju. Pozostając na terenie Niemiec przez okres dłuższy niż 90 dni bez regulowania prawa pobytu dopuszczasz się wykroczenia. W skrajnych wypadkach może zostać orzeczony nakaz wydalenia i zakaz wjazdu na terytorium Niemiec. Wyjeżdżając, nie zapomnij o wymeldowaniu się z urzędu meldunkowego.

Nie ma przeszkód, aby po „nieudanych” 3 miesiącach w Niemczech ponownie wrócić do Niemiec. Nie zapomnij przy tym o dopełnieniu obowiązku meldunkowego, który polega na zameldowaniu i wymeldowaniu.

Warto rejestrować się w niemieckim urzędzie pracy, jako osoba szukająca pracy, ponieważ okres trzymiesięcznego poszukiwania pracy zalicza się do ewentualnego stażu zasiłkowego.

8.4. ZASIŁEK DLA BEZROBOTNYCH

Prawo do niemieckiego zasiłku dla bezrobotnych (Arbeitslosengeld I – ALG I) nabywa osoba, która w ostatnich dwóch latach pracowała, co najmniej 360 dni kalendarzowych i była w tym okresie objęta ubezpieczeniem społecznym na terenie Niemiec. Wysokość i długość okresu pobieranego zasiłku jest uzależniona od ostatnio osiągniętych dochodów oraz sytuacji rodzinnej (w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym). Długość wypłaty zasiłku zależy od długości stażu pracy bezrobotnego i wynosi od 180 do 720 dni kalendarzowych.

Transferuj polski zasiłek dla bezrobotnych do Niemiec. Przed wyjazdem zaopatr się w dokument PD U2 – unijny dokument potwierdzający prawo do zachowania zasiłku w trakcie poszukiwania pracy w innym państwie członkowskim UE.

Jeżeli chcesz transferować swój zasiłek do Niemiec i tam aktywnie szukać pracy złóż do Wojewódzkiego Urzędu Pra-

cy wniosek o wydanie PD U2. Dokument ten jest sporządzony w języku urzędowym państwa docelowego i nie podlega tłumaczeniu. Masz prawo do transferu zasiłku tylko przez 3 miesiące, z możliwością przedłużenia do 6 miesięcy.

8.5. REJESTRACJA WŁASNEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ

Zgłoszenia dokonuje się na urzędowym formularzu (Gewerbe-Anmeldung) w urzędzie ds. gospodarczych (Gewerbeamt/Wirtschaftsamt), właściwym dla miejsca siedziby przedsiębiorstwa. Jeśli prowadzenie działalności wiąże się z koniecznością otrzymania koncesji lub uznania kwalifikacji, to formalności te należy załatwić przed zgłoszeniem działalności.

Uzyskaną dokumentację dołącza się do zgłoszenia. Opłata za rejestrację własnej działalności gospodarczej, w zależności od gminy, wynosi 15-30 euro. Działalność gospodarczą na terenie Niemiec może zarejestrować nasz pełnomocnik (pełnomocnictwo w formie notarialnej).

Do zgłoszenia samodzielnej działalności gospodarczej (Gewerbeanmeldung) są wymagane następujące dokumenty:

- paszport;
- umowa najmu pomieszczeń na biuro (na żądanie);
- dowód otwarcia rachunku bankowego;
- karta rzemieślnicza lub specjalne zezwolenia na wykonywanie zawodu (w zależności od profesji).

Ubezpiecz się na wypadek bezrobocia!

Od stycznia 2010 roku osoby, które prowadzą działalność gospodarczą w Niemczech mogą ubezpieczyć się na wypadek bankructwa firmy. Wnioski składa się do Agencji Pracy w okresie do trzech miesięcy od zarejestrowania działalności gospodarczej.

Działalność gospodarczą możesz wymeldować w każdym czasie. Wystarczy przesłać lub złożyć w urzędzie:

- podpisany wniosek o wymeldowanie – forma dowolna- wraz z kopią zaświadczenia o działalności;
- kopią dowodu osobistego lub paszportu;
- kopią zaświadczenia o zameldowaniu.

Za wymeldowanie działalności gospodarczej urząd nie pobiera opłaty.

9. POZWOLENIE NA POBYT

Jeśli twój pobyt w Niemczech ma trwać dłużej niż trzy miesiące, musisz wystąpić o pozwolenie na pobyt. Nie otrzymasz go, jeśli nie będziesz wcześniej posiadał zameldowania. Pozwolenie takie jest wydawane tylko w określonym celu i na określony okres czasu. Jest też podstawą do późniejszego ubiegania się o prawo do pobytu stałego. Sprawy związane z pobytem załatwia się we właściwym terytorialnie urzędzie ds. cudzoziemców (Auslanderbehörde).

Przy zgłoszeniu zameldowania otrzymujesz formularz oświadczenia-podania (Erklärung zur Ausstellung einer Bescheinigung über

das gemeinschaftsrechtliche Aufenthaltsrecht) o wystawienie na podstawie §5 FreizugG/EU zaświadczenia o prawie do pobytu (**Bescheinigung über das gemeinschaftsrechtliche Aufenthaltsrecht**). **Dokument ten stwierdza uprawnienie do pobytu w RFN.**

W oświadczeniu-podaniu o wydanie zaświadczenia o prawie do pobytu zapewniasz, że posiadasz środki na utrzymanie i ubezpieczenie zdrowotne na okres wnioskowanego pobytu.

Niemiecki urząd ma prawo zgodnie z §5 ust. 3 i 4 w/w ustawy domagać się przedstawienia wiarygodnych dowodów, świadczących o posiadaniu stosownych środków na utrzymanie oraz przedłożenia dowodów ubezpieczenia zdrowotnego.

W biurze imigracyjnym (w urzędzie ds. cudzoziemców – Ausländerbehörde) zostaniesz poproszony o wypełnienie formularza, a także rozmowę z urzędnikiem, toteż **powinieneś zabrać ze sobą takie dokumenty jak:**

- ważny dowód osobisty lub paszport;
- dwa zdjęcia paszportowe;
- dowód ubezpieczenia zdrowotnego;
- potwierdzenie zameldowania (Anmeldebestätigung);
- dowód posiadania środków finansowych (umowa o pracę, list od pracodawcy), w przypadku studentów lub osób niezatrudnionych – odpowiednie środki finansowe (Finanzierungsnachweis – około 700 euro miesięcznie);
- świadectwo zdrowia na pozwolenie na pobyt (Gesundheitszeugnis für Aufenthaltserlaubnis) uzyskasz u każdego niemieckiego lekarza lub w przychodni zdrowia (Gesundheitsamt) – zaświadczenie jest płatne;

- świadectwo o niekaralności (Führungszeugnis), które uzyskasz za pośrednictwem polskiego urzędu konsularnego.

Pamiętaj, że w zależności od statusu, musisz okazać jeden z poniższych dokumentów:

- pracownicy – dowód zatrudnienia lub oferta zatrudnienia (umowa o pracę lub list od pracodawcy);
- studenci – dowód przyjęcia na uczelnię;
- samozatrudnieni – dowód swojego statusu np. numer identyfikacyjny osoby prawnej;
- przygraniczni pracownicy (np. osoby pracujące w Niemczech, a mieszkające w innym kraju członkowskim, do którego powracają, co najmniej raz w tygodniu): umowa o pracę i zaświadczenie o zameldowaniu.

Czas oczekiwania na zaświadczenie o prawie pobytu wynosi od tygodnia do dwóch. Pozwolenie na pobyt wydawane jest tylko na określony czas – od 2 do 5 lat. Bardzo rzadko zdarza się, aby zostało wydane zezwolenie na pobyt stały od razu, zaraz po przybyciu do Niemiec. Otrzymują je tylko wybitni specjaliści w swojej dziedzinie, o których państwo niemieckie samo zabiega, oraz określone grupy (ze względu na narodowość lub uwarunkowania polityczne).

Akty prawne regulujące pobyt w Niemczech:

Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürger – Freizügigkeitsgesetz/EU – FreizugG/EU, BGI.

10. UZNAWANIE DYPLOMÓW I KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Szansę na znalezienie dobrze płatnej pracy w Niemczech mają osoby z odpowiednimi kwalifikacjami. Lista zawodów deficytowych to zawody wyuczone, w których trzeba się wykazać kwalifikacjami.

Polskie dyplomy oraz świadectwa są uznawane w Niemczech. Jednakże nie dzieje się to automatycznie.

Jeżeli zamierzasz podjąć pracę w Niemczech, w zawodzie, który jest regulowany to musisz najpierw pozyskać uznanie swoich kwalifikacji zawodowych.

Zawód regulowany, to taki, którego wykonywanie jest uzależnione od spełnienia wymogów określonych w przepisach danego państwa członkowskiego, dotyczących dostępu do wykonywania danego zawodu. Zawody regulowane to np. zawody medyczne, prawnicze, techniczne. Każde państwo członkowskie UE reguluje dostęp do zawodów we własnym zakresie. Ten sam zawód może więc być zawodem regulowanym w Niemczech podczas gdy w innych państwach członkowskich, w tym w Polsce nie będzie on regulowany.

Informacje o przepisach prawnych dotyczących zawodów regulowanych w Niemczech oraz o procedurze uznawania kwalifikacji zawodowych udziela poniższa niemiecka instytucja kontaktowa:

Die deutsche Kontaktstelle zur Anerkennung von Berufsqualifikationen:

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie Referat EB2
E-Mail: diplomenerkennung@bmwi.bund.de
Tel.: 0049/30 18 615-7666

W przypadku zawodów nieregulowanych, o zatrudnieniu pracownika posiadającego kwalifikacje uzyskane w innym kraju członkowskim UE decyduje pracodawca.

Aby twój polski dyplom lub kwalifikacje zawodowe zdobyte w Polsce zostały uznane w Niemczech, musisz je najpierw **zalegalizować w Polsce (pierwszy etap)** następnie **przedłożyć do uznania we właściwym urzędzie lub we właściwej instytucji w Niemczech (drugi etap)**.

10.1. PIERWSZY ETAP

Poświadczenie kwalifikacji zawodowych nabytych w Polsce

Właściwy niemiecki organ może wymagać przedstawienia zaświadczenia od polskiego organu właściwego dla danego zawodu, aby potwierdzić, czy jesteś w Polsce rzeczywiście uprawniony do wykonywania określonego zawodu.

Na stronie <http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/mobilnosc-akademicka-i-zawodowa/uznawanie-kwalifikacji-zawodowych/#c31> znajdziesz wykaz polskich organów właściwych **do poświadczania kwalifikacji zawodowych**.

Legalizacja polskich dyplomów

Polskie dyplomy lub inne dokumenty przeznaczone do obrotu prawnego z zagranicą powinny być zalegalizowane.

W ramach Departamentu Nadzoru i Organizacji Szkolnictwa Wyższego Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego funkcjonuje ENIC-NARIC Polska, która jest ośrodkiem informacji na temat uznawalności dokumentów o wykształceniu, zarówno do celów akademickich, jak i zawodowych.

<http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/system-szkolnictwa-wyzszego/mobilnosc-akademicka-i-zawodowa/uznawanie-wykształcenia/>

Bliższych informacji na temat legalizacji świadectw i dyplomów udziela Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Departament Nadzoru i Organizacji Szkolnictwa Wyższego, Wydział Koordynacji Systemu Uznawania Kwalifikacji Zawodowych

tel. (+48 22) 52 92 266; (+48 22) 628 67 76;

fax (+48 22) 628 35 34;

email: kwalifikacje@mnisw.gov.pl

W sprawie dalszych procedur legalizacyjnych można kontaktować się z Ministerstwem Spraw Zagranicznych (22) 5239128 lub (22) 5239463.

10.2. DRUGI ETAP

Uwierzytelniony dyplom lub świadectwo wraz ze stosownym wnioskiem składasz do właściwego niemieckiego urzędu. Urząd właściwy miejscowo ustala się według miejsca zamieszkania wnioskodawcy. Uznawanie dyplomów i kwalifikacji zawodowych w Niemczech odbywa się w różnoraki sposób. Zajmują się tym różne instytucje rządowe, pozarządowe, regionalne i branżowe. **Generalną zasadą jest, że o uznaniu dyplomu decyduje instytucja odpowiedzialna w danym kraju związkowym za kształcenie w danym kierunku.** Jeżeli chcesz wykonywać w Niemczech zawód regulowany, to twoje wykształcenie i kwalifikacje muszą zostać uznane przez właściwy urząd lub instytucję. W Niemczech jest około 60 regulowanych zawodów.

Na stronach internetowych **www.anabin.de** oraz **www.berufliche-erkennung.de** znajdziesz wykaz zawodów ze wskaza-

niem właściwych instytucji i urzędów, które rozpatrują wnioski o uznanie kwalifikacji zawodowych. Doradztwo indywidualne w sprawach o uznanie kwalifikacji zawodowych w Niemczech prowadzi:

Zentrale Auslands-Fachvermittlung:

Info-Center Telefon: 0228 713-1313

Mail: zav-auslandsvermittlung@arbeitsagentur.de

Przydatne linki w sprawie uznawalności dyplomów:

www.kmk.org/zab/zeugnisbewertungen.html

www.enic-naric.net.

Akty prawne regulujące uznawanie dyplomów i kwalifikacji zawodowych: Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych (Tekst mający znaczenie dla EOG) Pozostałe akty dostępne na <http://eur-lex.europa.eu/pl/dossier/dossier31.htm>

11. PODSTAWOWE PRAWA PRACOWNIKÓW

11.1. UMOWA O PRACĘ

Każdy pracownik legalnie zatrudniony w Niemczech ma prawo do pisemnej umowy o pracę (Arbeitsvertrag). Dotyczy to każdej umowy o pracę, umowy na czas określony, o dzieło lub sezonowej. W ciągu miesiąca od momentu podjęcia pracy przez pracownika, pracodawca powinien przedstawić na piśmie oświadczenie o wa-

runkach zatrudnienia. Pracodawca ma prawo, przed zawarciem jakiegokolwiek umowy, do okresu próbnego, który wynosi od 2 tygodni do 6 miesięcy.

Więcej informacji o prawie pracy znajdziesz na stronie internetowej Federacji Niemieckiej Związków Zawodowych Deutscher Gewerkschaftsbund www.dgb.de oraz niemieckiego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej <http://www.bmas.de/portal/34856/arbeitsrecht.html>

11.2. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

Średnie krajowe wynagrodzenie brutto w Niemczech wynosiło podczas przygotowywania tej informacji 3.450 euro miesięcznie. W nowych krajach związkowych wynagrodzenie (Gehalt) jest niższe o jedną trzecią. Powszechna płaca minimalna (Mindestlohn) w Niemczech nie istnieje.

Stawki godzinowe pracowników w poszczególnych branżach gospodarki regulują układy zbiorowe, corocznie negocjowane pomiędzy centralami związków zawodowych, a związkami pracodawców. Określają one minimalne stawki wynagrodzenia, jakie pracodawca jest zobowiązany wypłacać pracownikom. Pracodawca zobowiązany jest również przestrzegać postanowień szczegółowych układów zbiorowych. Niektóre z nich przewidują wypłaty dodatków urlopowych (Urlaubsgeld) i świątecznych (Weihnachtsgeld). Ogólnoniemieckie porozumienia płacowe obowiązują w górnictwie, usługach elektro-technicznych, budownictwie, usługach malarskich i lakierniczych, dekarstwie, w branży opieki nad innymi osobami, usługach pocztowych, usługach sprzątania budynków, usługach pralniczych oraz w zarządzaniu odpadami.

Informacje dotyczące stawek wynagrodzenia dla poszczególnych zawodów znajdziesz na stronach internetowych:

www.lohnspiegel.de

www.tarifvertrag.de

11.3. CZAS PRACY

Zgodnie z ustawą o czasie pracy (Arbeitszeitgesetz – ArbZG) dzienny czas pracy nie może przekroczyć 10 godzin, a tygodniowy 60 godzin. Ustawa ustala maksymalny wymiar czasu pracy oraz minimalny wymiar wypoczynku w czasie pracy. Zazwyczaj tygodniowy czas pracy wynosi ok. 39 godzin. Po 6 godzinach pracy pracownikowi przysługuje do 30-minut przerwy, a po 9 godzinach pracy – przerwa wynosi 45 minut. Za pracę w nadgodzinach otrzymamy dodatek, który wynosi odpowiednio 25, 50, 75% stawki podstawowej.

Tekst ustawy (Arbeitszeitgesetz) dostępny jest na stronie niemieckiego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej:

<http://www.bmas.de/portal/13214/arbzg.html>

11.4. URLOP

Minimalna długość urlopu wypoczynkowego określona została w ustawie o minimalnym wymiarze urlopu wypoczynkowego (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer – Bundesurlaubsgesetz, BUrlG) i wynosi rocznie co najmniej 24 dni robocze. Urlop ten przysługuje po przepracowaniu co najmniej 6 miesięcy. Liczba dni urlopu wzrasta wraz ze stażem pracy. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za czas urlopu w takiej samej wysokości, jakby pracował. W wielu układach zbiorowych przewidziano, dodatkowo do wynagrodzenia za pracę, dodatek urlopowy.

Tekst ustawy (Bundesurlaubsgesetz) dostępny na stronie niemieckiego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej:

<http://www.bmas.de/portal/15418/burlg.html>

11.5. PRAWA PRACOWNIKÓW ODDELEGOWANYCH W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

W stosunku do polskiego pracownika oddelegowanego do pracy w Niemczech bezwzględne zastosowanie mają przepisy niemieckiego prawa dotyczące płacy minimalnej, minimalnego wymiaru płatnego urlopu wypoczynkowego, maksymalnego wymiaru czasu pracy, bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i higieny pracy, szczególnych warunków pracy dla kobiet ciężarnych, młodych matek, dzieci i młodzieży oraz postanowienia o niedyskryminacji.

Obywatel polski, planujący pracować w Niemczech krócej niż 50 dni, przed wyjazdem musi zgłosić się do lokalnego oddziału NFZ w Polsce i uzyskać Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego, będzie ona bowiem podstawą do otrzymania bezpłatnej pomocy lub opieki medycznej. Jeżeli zamierza pracować dłużej niż 50 dni, to pracodawca musi go zgłosić jako osobę ubezpieczoną i odprowadzać składki w tym kraju.

Polski pracownik oddelegowany do pracy w Niemczech, który wykonuje pracę w branży, gdzie obowiązują porozumienia płacowe, jest objęty porozumieniem płacowym w zakresie płacy minimalnej, urlopu, wynagrodzenia w czasie urlopu, dodatku urlopowego oraz składki do kasy chorych (ULAK lub ZVK-Bau).

Więcej informacji na temat praw pracowników oddelegowanych do pracy w Niemczech na stronie niemieckiego urzędu celnego:

<http://www.zoll.de>

11.6. PRAWA PRACOWNIKA TYMCZASOWEGO – TRANSGRANICZNE UŻYCZANIE PRACOWNIKÓW

Pracodawca pożyczający pracownika jest zobowiązany do zameldowania go według § 18 AEntG oraz musi załączyć zapewnienie pracodawcy wypożyczającego, że ten zapewnia pracownikowi minimalny standard wykonywania pracy oraz opłaca jego składki na ubezpieczenie. Pracownik tymczasowy jest ubezpieczony w kraju wysyłającym (wyrok ETS, 17.12.1970, Rs. 35-70).

12. PRAWO DO ŚWIADCZEŃ SPOŁECZNYCH

12.1. ZASIŁEK RODZINNY

Wniosek o wypłatę niemieckiego zasiłku rodzinnego (Kindergeld) może złożyć osoba, która ma stałe miejsce zamieszkania w Niemczech lub przebywa w sposób ciągły lub będzie przebywać minimumh 6 miesięcy w Niemczech. Jeśli obywatel któregokolwiek z krajów UE pracuje w Niemczech i w jego kraju wypłacany jest już zasiłek rodzinny, ma wówczas prawo do starania się o uzyskanie dopłaty do zasiłku rodzinnego do wysokości, jaką otrzymywałby, gdyby był obywatelem Niemiec pracującym w Niemczech.

Wysokość zasiłku wynosi 184 euro miesięcznie na pierwsze, drugie i trzecie dziecko, 215 euro na kolejne dzieci. Wnioski składa się w lokalnym oddziale niemieckiej Kasy Rodzinnej (Familienkasse).

Więcej informacji na stronie:

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB-Kindergeld.pdf>

12.2. ZAPOMOGA RODZICIELSKA

Od 1 stycznia 2007 wprowadzona została nowa zapomoga rodzicielska – Elterngeld. Prawo do zasiłku mają oboje rodzice, jeżeli zdecydują się na opiekę nad dzieckiem. Jeden z rodziców może otrzymywać zapomogę do 12 miesięcy, co łącznie z urlopem macierzyńskim daje okres 14 miesięcy. Natomiast jeśli drugi rodzic zrezygnuje z pracy na rzecz wychowania dziecka na co najmniej 2 miesiące, to okres pobierania Elterngeld wydłuża się o kolejne 2 miesiące. Czas wychowywania dziecka oboje rodzice mogą podzielić między sobą. Rodzice samotnie wychowujący dziecko otrzymują Elterngeld przez okres 14 miesięcy. Zapomoga rodzicielska wyliczana jest wg przychodów – wynosi 67% poprzednich zarobków po opodatkowaniu, co najmniej 300 euro, maksymalnie 1800 euro.

Więcej informacji na stronie:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/familie.did=76746.html>

13. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

Praca w Niemczech nierozzerwalnie łączy się z niemieckim systemem ubezpieczeń społecznych. Pracownicy, którzy zarabiają mniej niż przeciętnie, muszą być członkami ustawowego programu ubezpieczeń społecznych, natomiast pracownicy o wysokich zarobkach mogą wybrać sobie jeden z programów komercyjnych towarzystw ubezpieczeniowych.

Składkę na ubezpieczenie od wypadków przy pracy opłaca w całości pracodawca, pozostałe składki są dzielone równomiernie pomiędzy pracownika i pracodawcę.

Niemiecki system składa się z pięciu podstawowych części zwanych też filarami:

- ubezpieczenie zdrowotne,
- ubezpieczenie zdrowotne długoterminowe (długotrwałej opieki),
- ubezpieczenie emerytalne,
- ubezpieczenie na wypadek bezrobocia,
- ubezpieczenie od wypadku przy pracy.

Na mocy porozumień dotyczących międzynarodowych ubezpieczeń zdrowotnych, wiążących wszystkie kraje Unii Europejskiej, opłacanie ubezpieczeń socjalnych w jednym z krajów członkowskich zapewnia nam wszystkie profity z tego płynące, w każdym z krajów wchodzących w skład wspólnoty.

Co do zasady osoba jest ubezpieczona w miejscu wykonywania pracy. Wyjątkiem są osoby delegowane do pracy w innym państwie członkowskim, które pozostają w systemie ubezpieczenia kraju wysyłającego.

Dlatego wykonując działalność w Niemczech możesz zgłosić się do ubezpieczeń społecznych w Polsce. W tym celu występujesz do właściwego oddziału ZUS o poświadczenie formularza A 1. Poświadczony formularz potwierdza, że podlegasz polskim przepisom i tu jesteś ubezpieczony. Formularz można poświadczyć na okres do 24 miesięcy. Poświadczając dokument, ZUS bierze m.in. pod uwagę, od kiedy prowadzona jest działalność i czy przedsiębiorstwo/ osoba prowadząca działalność gospodarczą, rzeczywiście osiąga w kraju obrót gospodarczy, gdyż wykonywanie usługi za granicą może mieć charakter tylko okazjonalny. **Przyjmuje się, że przerwa pomiędzy kolejnymi usługami za granicą winna wynosić przynajmniej dwa miesiące.**

Niezależnie od dokumentu A 1, z oddziału Narodowego Funduszu Zdrowia pobierz Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego, która uprawnia do korzystania z podstawowej pomocy medycznej w Niemczech.

Informacje na temat ubezpieczenia zdrowotnego i karty EKUZ na stronie internetowej **www.nfz.gov.pl**

Akt prawny regulujący sprawy ubezpieczeń w krajach Unii: rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dz. U. UE L 2004.166.1 ze zm.

13.1. ZASIŁKI CHOROBOWE

W Niemczech chory nie ma obowiązku w bardzo krótkim czasie złożenia w kasie chorych zaświadczenia o niezdolności do pracy, natomiast w ciągu 3 dni musi poinformować o tym pracodawcę.

Konieczne czynności do uzyskania zasiłku chorobowego:

- przedłożenie w zakładzie pracy odpowiedniego zaświadczenia o niezdolności do pracy,
- złożenie w kasie chorych zaświadczenia od pracodawcy o zarobkach,
- obliczenie przez kasę chorych wysokości należnego zasiłku chorobowego,
- przekazanie przez kasę chorych niemieckiego poświadczenia wypłaty dla chorego.

13.2. ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU WYPADKÓW PRZY PRACY I CHORÓB ZAWODOWYCH

Każdy pracownik i każdy uczeń lub student jest objęty ustawowym ubezpieczeniem wypadkowym. Wypadki objęte ubezpiecze-

niem mogą wystąpić w miejscu pracy lub w szkole oraz w drodze tam i z powrotem. Ubezpieczenie to obejmuje również choroby zawodowe. Z tytułu wypadku przy pracy poszkodowanemu przysługują świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego:

- kompleksowa opieka,
- świadczenia na przekwalifikowanie,
- dostosowanie się do życia w społeczeństwie,
- renta wypadkowa,
- odszkodowanie na wypadek śmierci. Inaczej niż w polskim systemie ubezpieczenia wypadkowego z tego ubezpieczenia w Niemczech nie przysługuje świadczenie pieniężne w postaci jednorazowego odszkodowania.

13.3. RENTA I EMERYTURA

W Niemczech obowiązkowe ubezpieczenia emerytalno-rentowe są prowadzone przez różnorodne federalne i regionalne instytucje ubezpieczeniowe. Dla osób prowadzących własną działalność gospodarczą nie ma obowiązku ubezpieczenia emerytalnego, dla pracowników jest ono obowiązkowe.

W zależności od rodzaju wykonywanej pracy osoba ubezpieczona odprowadza składki do właściwych kas. Pracownicy umysłowi ubezpieczeni są w Federalnym Zakładzie Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych, a pracownicy fizyczni ubezpieczeni są w instytucjach ubezpieczenia na szczeblu krajów związkowych (Deutsche Rentenversicherung), a także w branżowych kasach: dla kolejarzy – Kasa Ubezpieczenia Kolejarzy (Bahnversicherungsanstalt), marynarzy – Kasa Ubezpieczenia Marynarzy (Seekasse) oraz górników – Kasa Ubezpieczenia Górników (Bundeskknappschaft).

Osoby, które nabyły uprawnienia emerytalno-rentowe na mocy polsko-niemieckiej umowy z dnia 9 października 1975 r. zachowują je tak długo, jak długo nie zmienią miejsca pobytu z jednego państwa do drugiego.

[http://www.deutscherentenversicherung.de/SharedDocs/de/Navigation/Rente/Ausland Rente/auslandsrentenode.html](http://www.deutscherentenversicherung.de/SharedDocs/de/Navigation/Rente/Ausland+Rente/auslandsrentenode.html)

Jeżeli masz pytania w sprawach świadczeń emerytalno-rentowych, podlegających unijnej i bilateralnej koordynacji, możesz je zadać na stronie internetowej www.e-inspektorat.zus.pl Usługa umożliwi osobom zamieszkałym zarówno w Polsce, jak i za granicą wysłanie zapytania celem uzyskania informacji dotyczących:

- zasad nabywania prawa do emerytury lub renty,
- obliczania wysokości świadczeń osobom, które posiadają okresy ubezpieczenia lub zamieszkania w państwach członkowskich UE/EOG/Szwajcarii oraz państwach, z którymi Polskę łączą umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym,
- zasad wypłaty (w tym transferu nabytych świadczeń za granicę do państwa zamieszkania),

Użyteczne linki w sprawach rent i emerytur:

http://e-inspektorat.zus.pl/default_first.asp?id_profilu=&pomoc=3

[http://www.deutscherentenversicherung.de/sid_440C530C9B-F2236B9F037F4F7C6C3D87.cae 02/SharedDocs/pl/Navigation/_home_node.html](http://www.deutscherentenversicherung.de/sid_440C530C9B-F2236B9F037F4F7C6C3D87.cae+02/SharedDocs/pl/Navigation/_home_node.html) (po polsku)

14. DOCHODZENIE ROSZCZEŃ PRACOWNICZYCH W NIEMCZECH

W razie wątpliwości co do prawidłowej realizacji umowy (np. rozliczenia czasu pracy, obliczenia należnego wynagrodzenia itd.) powinieneś w pierwszej kolejności zwrócić się do pracodawcy (właściwej komórki organizacyjnej zakładu pracy) o szczegółowe wyjaśnienie tych wątpliwości i dążyć do rozwiązania kwestii spornych na drodze polubownej.

W razie niedojścia do porozumienia z pracodawcą przysługuje ci prawo dochodzenia swoich roszczeń na drodze sądowej. O ich zasadności rozstrzyga w takim przypadku niezawisły sąd, którego prawomocny wyrok jest wiążący dla stron i podlega egzekucji na zasadach przewidzianych niemieckim prawem.

Dostęp do fachowych usług prawniczych w Niemczech jest stosunkowo łatwy. W każdej większej miejscowości istnieją kancelarie prawnicze. W razie słabej znajomości języka niemieckiego jest możliwe zaangażowanie adwokata posługującego się językiem polskim. Adresy polskojęzycznych prawników, wykonujących zawód w Niemczech, można uzyskać w polskich urzędach konsularnych, w tym także po przesłaniu konsulowi zapytania drogą elektroniczną (e-mail).

Prowadzenie przed sądem niemieckim sprawy z zakresu roszczeń wynikających ze stosunku pracy jest związane z ponoszeniem przez zainteresowanego kosztów adwokackich i sądowych.

W razie złej sytuacji finansowej polskiego obywatela istnieje możliwość wystąpienia o pokrycie tych kosztów z urzędu w ramach niemieckiego *Prozesskostenhilfe*.

Osoba zainteresowana skorzystaniem z tej możliwości powinna już przy pierwszym kontakcie z adwokatem poinformować go o swoim położeniu materialnym. W takim przypadku odpowiedni wniosek do sądu zostanie przygotowany i złożony przez adwokata przed wszczęciem właściwego postępowania.

Decydując się na długoterminowy pobyt w Niemczech w związku z podjęciem zatrudnienia, należy rozważyć zawarcie prywatnego ubezpieczenia niemieckiego Rechtsschutzversicherung, które po opłaceniu stosunkowo niewysokiej składki może pokrywać ubezpieczonemu koszty prowadzenia spraw sądowych. Szczegółowych informacji w tym zakresie udzielają instytucje ubezpieczeniowe.

15. DOCHODZENIE ROSZCZEŃ PRACOWNICZYCH W POLSCE

Jako pracownik tymczasowy, masz prawo wystąpić z roszczeniami do agencji zatrudnienia, za pośrednictwem której zostałeś skierowany do pracy.

W przypadkach nieprzestrzegania prawa przez polskie agencje zatrudnienia należy informować właściwą terytorialnie jednostkę Państwowej Inspekcji Pracy.

Natomiast po powrocie do kraju możesz od agencji zatrudnienia dochodzić swoich roszczeń przed sądem pracy – występując z powództwa cywilnego. O pomoc w dochodzeniu roszczeń przed sądem możesz zwrócić się do inspektora pracy. W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektor pracy może wytoczyć powództwo do sądu pracy w twoim imieniu (art. 63 ze znaczką 1 kpc).

Ponadto jako pracownik zatrudniony u pracodawcy mającego siedzibę na terenie Polski lub prowadzącego działalność w naszym kraju – co do zasady – możesz dochodzić swoich roszczeń od pracodawcy dwutorowo, tj.:

- kierując skargę do PIP (a dokładniej do okręgowego inspektoratu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy), lub
- występując z powództwem do sądu pracy.

Oczywiście dotyczy to również takiego pracodawcy jak agencja pracy tymczasowej z siedzibą w Polsce, która wysłała pracowników tymczasowych do pracy na rzecz zagranicznych pracodawców użytkowników.

Zaznaczyć jednak należy, że jeżeli roszczenie pracownika tymczasowego, delegowanego przez agencję do pracy w innym państwie członkowskim dotyczy kwestii regulowanych w art. 3 ust. 1 Dyrektywy 96/71/WE (tj. należących do tzw. minimalnych warunków zatrudnienia) odnośnie do których delegowani pracownicy muszą mieć zapewnione świadczenia / uprawnienia na poziomie nie niższym niż wynikający z prawa państwa przyjmującego (np. wynagrodzenie za pracę nie niższe niż minimalne obowiązujące w państwie przyjmującym) to wówczas dochodzenie takich roszczeń co do zasady powinno się odbywać w postępowaniu przed sądem pracy (polskim lub w państwie przyjmującym). Świadczenia te są regulowane prawem obcym, a inspektor PIP nie może wydać środków prawnych (np. nakazu zapłaty) w oparciu o prawo obce.

Jeżeli jako pracownik tymczasowy delegowany do pracy w Niemczech masz roszczenie do agencji o wyrównanie wynagrodzenia do poziomu stawki minimalnej obowiązującej w Niemczech to takiego wyrównania powinienś dochodzić kierując powództwo do sądu pracy (w Polsce lub w Niemczech).

16. ORGANY NADZORU I KONTROLI

16.1. PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY (działająca w Polsce)

Państwowa Inspekcja Pracy jest uprawniona do podejmowania kontroli wobec

- pracodawców z siedzibą w Polsce, którzy delegują pracowników do pracy w Niemczech w ramach świadczenia usług. Zakres kontroli: wywiązywanie się przez pracodawców z obowiązków wynikających z polskiego prawa pracy oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia.
- polskich agencji zatrudnienia, w tym świadczących usługi pośrednictwa do pracy za granicą. Zakres kontroli: przestrzeganie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy współdziała z niemiecką instytucją łącznikową Federalną Dyrekcją ds. Finansów Zachód, Wörthstraße 1-3, 50668 Köln, Deutschland.

16.2. GEWERBEAUF SICHT

W Niemczech kontrola działalności gospodarczej (Gewerbeaufsicht) jest organem nadzoru i kontroli w sprawach z zakresu prawa

pracy, ochrony środowiska oraz ochrony konsumentów. Do jej zadań należy przede wszystkim kontrolowanie przestrzegania zasad higieny i bezpieczeństwa pracy. Dotyczy to np. ochrony poszczególnych grup zatrudnionych, kobiet czy młodzieży, a także zasad postępowania z materiałami niebezpiecznymi, chemikaliami. W zależności od landu instytucja ta jako nosi nazwę np. Urząd Ochrony Pracy (Amt für Arbeitsschutz) lub Państwowy Urząd Ochrony Środowiska (Staatliches Umweltamt).

Poniżej zamieszczamy link z listą Urzędów Kontroli Działalności Gospodarczej we wszystkich 16 niemieckich krajach związkowych: **www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Baustellen/Hilfen-fuer-Bauherren/pdf/Arbeitsschutzbehoerden.pdf**? blob=publicationFile

16.3. FINANZKONTROLLE SCHWARZARBEIT

Kontrola finansowa pracy na czarno (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) to wyodrębniona jednostka organizacyjna w strukturze niemieckiego urzędu celnego (Zollamt) powołana do walki z nielegalnym zatrudnieniem. Pracownicy tej jednostki przeprowadzają kontrole w firmach, w których są zatrudniani cudzoziemcy lub pracownicy delegowani z innych krajów członkowskich. W szczególności kontrolują podmioty gospodarcze w zakresie przestrzegania przepisów prawnych ustawy o nielegalnej pracy oraz ustawy o pracownikach delegowanych.

Ponadto od 1998 roku pracownicy tej jednostki uzyskali status osoby uprawnionej do prowadzenia karnego postępowania przygotowawczego łącznie z uprawnieniami policyjnymi wynikającymi z przepisów procedury karnej. W związku z tym pracownicy ci są uprawnieni do:

- Stwierdzania tożsamości osób,
- Wykonywania pierwszych przesłuchań,
- Dokonywania zabezpieczeń w celach dowodowych,
- Aresztowania w razie popełnienia przestępstwa.

17. POWRÓT DO KRAJU

Polscy obywatele, którzy pracowali w Niemczech i postanowili wrócić do kraju, powinni dokładnie zaplanować powrót. Powracający migrant zarobkowy ma do załatwienia mnóstwo formalności. Między innymi czeka cię ponowne poszukiwanie pracy w kraju. Im wcześniej zaczniesz szukać pracy tym lepiej.

Jakie kroki można podjąć będąc jeszcze w Niemczech?

- **Szukanie pracy w Polsce.** Ogłoszeń z ofertami możesz szukać przede wszystkim w urzędach pracy, ogłoszeniach prasowych, Internecie, prywatnych portalach pośrednictwa pracy, bezpośrednio na stronach internetowych firm oraz w systemie Europejskich Służb Zatrudnienia EURES.

- **Zarejestrowanie się jako osoba poszukująca pracy.** Także pracodawcy szukają pracowników. Zamieszczenie swojego profilu w bazie polskiego urzędu pracy lub w innych prywatnych agencjach pośrednictwa pracy zwiększa twoje szanse na znalezienie pracy. W ten sposób umożliwisz pracodawcy nawiązanie kontaktu z tobą.

- **Zaopatrzenie się w ważne dokumenty, które poświadczą okresy zatrudnienia w Niemczech.** Udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego,

są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych (art. 86 ust. 1 ustawy z dnia 20.04.2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.)

Zasada sumowania okresów pracy i ubezpieczenia w krajach UE/EOG jest skierowana do pracownika, który występuje w danym kraju członkowskim o świadczenie z tytułu bezrobocia. Instytucja właściwa kraju, w którym pracownik ubiega się o to świadczenie ma obowiązek wziąć pod uwagę okresy zatrudnienia lub ubezpieczenia także w innych krajach. Okresy ubezpieczenia lub zatrudnienia potwierdzane są na unijnym formularzu E 301.

W celu uzyskania formularza E 301, potwierdzającego okresy zatrudnienia lub ubezpieczenia w Niemczech, powinieneś złożyć odpowiedni wniosek (tzw. *Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung E301*) do niemieckiego urzędu pracy.

■ **Można dokonać transferu niemieckiego zasiłku dla bezrobotnych do Polski- Portable Document U2.** Bezrobotny z prawem do zasiłku, zarejestrowany w niemieckim urzędzie pracy może poszukiwać pracy w innym kraju członkowskim UE/EOG, zachowując prawo do transferu tego zasiłku za granicę. Formularz stosowany w tym przypadku to dokument pod nazwą Portable Dokument U2 (PD U2). Prawo transferu świadczenia może być realizowane w okresie do 3 miesięcy (90 dni).

W celu uzyskania formularza E 303, powinieneś złożyć wniosek tzw. Bescheinigung E303 auf Arbeitsuche im EU-Ausland min. na 4

tygodnie przed planowaną datą wyjazdu, we właściwym ze względu na miejsce zamieszkania urzędzie pracy.

■ **Masz prawo do polskiego zasiłku dla bezrobotnych po powrocie z Niemiec.** Jeśli pracowałeś w państwie członkowskim Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) lub Szwajcarii, to masz prawo do otrzymywania świadczenia dla osób bezrobotnych. Jest to możliwe dzięki tzw. zasadzie sumowania okresów ubezpieczenia i zatrudnienia, której istotą jest umożliwienie uzyskania świadczeń osobie pracującej w dwóch (lub więcej) państwach członkowskich.

Aby okres przepracowany za granicą mógł zostać dodany do okresu wymaganego do przyznania prawa do zasiłku dla bezrobotnych w Polsce, musisz uzyskać w Niemczech formularz E 301. Jest on jedynym uznawanym dokumentem, potwierdzającym okresy ubezpieczenia lub zatrudnienia przebyte w innym państwie członkowskim.

Zasadzie sumowania podlegają wyłącznie okresy pracy w charakterze pracownika najemnego. Okresy pracy za granicą na własny rachunek nie mogą być podstawą do nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych.