

Wydział Konsularny Ambasady RP w Berlinie



**PORADNIK
DLA SZUKAJĄCYCH PRACY W NIEMCZECH**

OTWARCIE NIEMIECKIEGO RYNKU PRACY

BERLIN 2017

WPROWADZENIE

- I. NIEMIECKI RYNEK PRACY 4**
 - Poszukiwane zawody 4
 - Zatrudnienie czy własna działalność gospodarcza? 5
 - Poszukiwanie pracy 5
 - Polskie agencje zatrudnienia 6
 - Za co polska agencja nie może pobrać opłaty 7
 - Agencje pracy w Niemczech 7
 - Jak uniknąć nielegalnego pośrednika w Niemczech 8
 - Jak sprawdzić niemiecką agencję pracy tymczasowej 8
- II. ZANIM WYJEDZIESZ 9**
 - Licz się z porażką 10
- III. FORMALNOŚCI PO PRZYJEŹDZIE 11**
 - Obowiązek meldunkowy 10
 - Ubezpieczenie zdrowotne 10
 - Rejestracja w niemieckim urzędzie pracy 11
 - Zasiłek dla bezrobotnych 11
 - Rejestracja własnej działalności gospodarczej 12
 - Pozwolenie na pobyt 13
- IV. UZNAWANIE DYPLOMÓW I KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH 14**
- V. PODSTAWOWE PRAWA PRACOWNIKÓW 17**
 - Umowa o pracę 17
 - Wynagrodzenie za pracę 17
 - Czas pracy 17
 - Urlop 18
 - Prawa pracowników oddelegowanych w ramach świadczenia usług 18
 - Prawa pracownika tymczasowego - transgraniczne użyczenie pracowników 18
- VI. PRAWO DO ŚWIADCZEŃ SPOŁECZNYCH 18**
 - Kindergeld 19
 - Elterngeld 19
- VII. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE 19**
 - Zasiłki chorobowe 20
 - Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych 21
 - Renta i emerytura 21
- VIII. DOCHODZENIE ROSZCZEŃ PRACOWNICZYCH W NIEMCZECH 22**
 - Dochodzenie roszczeń pracowniczych w Polsce 23
 - Bezpłatne porady z prawa pracy 24
- IX. ORGANY KONTROLI I NADZORU 25**
 - Polska Państwowa Inspekcja Pracy 25
 - Gewerbeaufsicht 25
 - Finanzkontrolle Schwarzarbeit 25
- X. POWRÓT DO KRAJU 26**
 - Jakie kroki możesz podjąć będąc jeszcze w Niemczech 26
 - Transfer niemieckiego zasiłku dla bezrobotnych do Polski 27
 - Prawo do polskiego zasiłku dla bezrobotnych po powrocie z Niemiec 27
- XI. ZAGROŻENIA ZWIĄZANE Z WYJAZDEM 28**

WPROWADZENIE

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

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

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 podejmuje po zebraniu niezbędnych informacji i możliwie dokładnym ustaleniu okoliczności sprawy. Stosowne interwencje podejmuje w szczególności w przypadkach dyskryminacji polskich obywateli. Jako dyskryminacyjne nie mogą być traktowane same w sobie działania władz miejscowych, polegające na kontroli i egzekwowaniu przestrzegania prawa w ramach ich ustawowych kompetencji, lecz jedynie wówczas, gdy te działania w stosunku do obywatela polskiego nie odpowiadają standardom stosowanym wobec innych obywateli państw Unii Europejskiej.

I. 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 roku przestał obowiązywać „Traktat Akcesyjny” z 2003 r. Polski z Unią Europejską, 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 polskie przedsiębiorstwa mogą delegować pracowników do wykonania prac w krajach Unii Europejskiej korzystając z obowiązującej w Unii Europejskiej swobody świadczenia usług. Przeszaną 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 roku 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).

Poszukiwane zawody

Mimo istniejącego bezrobocia Niemcy poszukują pracowników dla poszczególnych branż: rolnictwa, hotelarstwa, gastronomii, do opieki nad chorymi, inżynierów, informatyków. Szansę na znalezienie dobrze płatnej pracy mają osoby z odpowiednimi kwalifikacjami. Lista zawodów deficytowych to zawody wyuczzone, w których trzeba się wykazać pewnymi kwalifikacjami. Aktualny wykaz najbardziej poszukiwanych zawodów na niemieckim rynku pracy uzyskasz na stronie internetowej niemieckiego urzędu pracy <http://www.statistik.arbeitsagentur.de> **pod hasłem: „TOP TEN der gemeldeten Stellen nach Branchen und Berufen” (pierwsza dziesiątka zarejestrowanych stanowisk wg branż i zawodów).**

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

Zatrudnienie czy własna działalność gospodarcza?

Bez zmian pozostają przepisy zezwalające obywatelom polskim na założenie firmy, w tym także tzw. samozatrudnienie. Wiązą się z tym określone wymogi, o których nie wolno zapominać. Następstwem 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 roku 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 pewnego rodzaju działalności lub karty rzemieślniczej
- prowadząc własną firmę w większym stopniu odpowiadasz za jakość swojej pracy i ponosisz odpowiedzialność gwarancyjną. Zleceniodawca nie musi pokrywać kosztów złej pracy wykonawcy i ma prawo domagać się bezpłatnego usunięcia usterek lub szkód powstałych z winy wykonawcy.

Więcej informacji na temat działalności gospodarczej w Niemczech znajdziesz na stronie internetowej

<https://germany.trade.gov.pl/pl/abc-biznesu/przewodnik/171121,dzialalnosc-gospodarcza-uslugi-i-dzialalnosc-gospodarcza-w-niemczech.html>

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 jest to, że rekrutacja odbywa się w języku polskim i na miejscu w kraju. 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.

Poradnik dla osób szukających pracy w Niemczech

Pracodawcy, którzy poszukują pracowników zamieszczają ogłoszenia o pracę 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.

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 ww. rejestru jest wydawany agencji zatrudnienia certyfikat.

**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 marszałkowi województwa, na terenie którego zamierzają świadczyć usługi, powiadomienie, 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 na temat polskich agencji zatrudnienia, ich obowiązków w stosunku do osób kierowanych do pracy za granicę, znajdziesz na stronie internetowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/institucje/agencje-zatrudnienia>

W razie wątpliwości skontaktuj się z Państwową Inspekcją 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 Polskiej Inspekcji Pracy

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.)

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 przy doraźnej potrzebie.

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). **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**
- **Pośrednik ma prawo żądać wynagrodzenia tylko wtedy, gdy w wyniku jego pośrednictwa doszło do zawarcia umowy o pracę!**
- **Pośrednik, któremu zlecasz znalezienie pracy, ma obowiązek podpisać z tobą pisemną umowę, w której zostanie określone wynagrodzenie. Wynagrodzenie dla pośrednika 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 na temat pośredników 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.

Jak sprawdzić niemiecką agencję pracy tymczasowej

Działalność agencji pracy tymczasowej (Arbeitnehmerüberlassung) wymaga uzyskania wpisu do rejestru agencji tymczasowych pracy. Rejestr prowadzony jest przez regionalne

Poradnik dla osób szukających pracy w Niemczech

dyrekcje niemieckiego urzędu pracy (Regionaldirektion). Dokumentem potwierdzającym wpis do ww. 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/web/content/DE/Unternehmen/Rechtsgrundlagen/Arbeitnehmerueberlassung/index.htm>

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

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

**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 über Leiharbeit vom 19.11.2008

Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) vom 03.02.1995.

II. 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 od 1-3 krotności miesięcznego czynszu) oraz opłaceniem 1 miesiąca z góry. Ceny w hostelach zaczynają się 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 na temat warunków życia i pracy w Niemczech znajdziesz na stronie www.eueres.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 miesiące (za zgodą 6 miesięcy). **Jeżeli chcesz transferować swój zasiłek do Niemiec i tak aktywnie szukać pracy** złóż do Wojewódzkiego Urzędu Pracy wniosek o wydanie PD U2. Dokument ten jest sporządzony w języku urzędowym państwa docelowego i nie podlega tłumaczeniu.

- ✓ **Karta EKUZ- Europejska Karta Ubezpieczenia Społecznego-** 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.

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. Powinieneś zawsze posiadać gotówkę na powrót do kraju.

III. 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 zostaną 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 – FreizügG/EU).

Obowiązek meldunkowy

Obywatel polski przebywający w RFN powyżej 7 dni lub 14 dni (w zależności od kraju związkowego) 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).

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.

Ubezpieczenie zdrowotne

Posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego w Niemczech jest podstawą. Bez dopełnienia tej formalności nie założysz 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 14,6 proc. pensji (połowę płaci pracodawca, połowę zatrudniony). Osoby zarabiające więcej niż 57.600 euro rocznie 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, jest utrudnione, zaś w pewnych przypadkach niemożliwe 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).**

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. Masz prawo pobytu w Niemczech w celu poszukiwania pracy przez 6 miesięcy, zaś po upływie tego okresu, jeśli jesteś w stanie wykazać, że nadal poszukujesz pracy i są realne szanse, że zostaniesz zatrudniony.

Jeżeli w ciągu 6 miesięcy nie znajdziesz pracy i nie posiadasz żadnych innych źródeł utrzymania to powinieneś wrócić do kraju. 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 „nieudanym” pobycie 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 poszukiwania pracy zalicza się do ewentualnego stażu zasiłkowego.

Zasiłek dla bezrobotnych

Prawo do niemieckiego zasiłku dla bezrobotnych (Arbeitslosengeld I – ALG I) nabywa osoba, która przepracowała co najmniej 1 rok 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 jego wieku.

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 Pracy 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.

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 €. 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

Poradnik dla osób szukających pracy w Niemczech

firmy. Wnioski składa się do Agencji Pracy w okresie do trzech miesięcy od zarejestrowania działalności gospodarczej.

Jako osoba prowadząca działalność gospodarczą masz obowiązek ewidencjonowania wszystkich przychodów i rozchodów oraz składania corocznie deklaracji podatkowej w urzędzie skarbowym, niezależnie od tego czy zostały osiągnięte zyski. W przypadku braku złożenia deklaracji podatkowej, urząd sam oszacuje obroty i zyski oraz na tej podstawie wymierzy podatek, co może stanowić dotkliwą stratę finansową w przypadku, gdy zaprzestałeś działalności.

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

- ✓ podpisany wniosek o wymeldowanie- forma dowolna- wraz
- ✓ kopią zaświadczenia o działalności
- ✓ kopią dowodu osobistego lub paszportu
- ✓ kopią zaświadczenia o zameldowaniu

Za wymeldowanie działalności gospodarczej urząd nie pobiera opłaty.

Pozwolenie na pobyt

Jeśli twój pobyt w Niemczech ma trwać dłużej niż trzy miesiące, musisz spełnić określone warunki uprawniające do korzystania ze swobody przemieszczania się:

- być pracownikiem lub osobą odbywającą kształcenie zawodowe,
- być osobą poszukującą pracy,
- być osobą prowadzącą działalność gospodarczą,
- być osobą świadczącą usługi,
- być osobą korzystającą z usług,
- być osobą, która nabyła prawo do stałego pobytu, po upływie 5 lat legalnego pobytu na terytorium Niemiec,
- jeśli nie wykonujesz działalności zarobkowej, warunkiem pobytu jest posiadanie wystarczającego ubezpieczenia zdrowotnego oraz wystarczających środków finansowych.

Urzędy niemieckie nie wydają żadnych dokumentów poświadczających prawo pobytu obywatelom UE. Jesteś jednak zobowiązany na żądanie uprawnionego organu do wykazania, że spełniasz któryś z wymienionych powyżej warunków.

Jeśli nabyłeś prawo stałego pobytu, urząd na twój wniosek może wystawić odpowiednie poświadczenie.

Akty prawne regulujące pobyt w Niemczech:

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

IV. UZNAWANIE DYPLOMÓW I KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Szansę na znalezienie dobrze płatnej pracy w Niemczech mają osoby z odpowiednimi kwalifikacjami. Lista zawodów deficytowych to zawody wyuczzone, w których trzeba się wykazać pewnymi 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 uznać swoje kwalifikacje zawodowe.

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: diplomerkennung@bmwi.bund.de

Tel.: 0049/30 18 615-7666

Inaczej jest w przypadku zawodów nieregulowanych. O zatrudnieniu pracownika posiadającego kwalifikacje uzyskane w innym kraju członkowskim UE decyduje bezpośrednio 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).**

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/uznawanie-wykształcenia/> 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.

Bliższych informacji na temat legalizacji świadectw i dyplomów udziela

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego
Departament Nadzoru i Organizacji Szkolnictwa Wyższego,
Wydział Koordynacji Sytemu 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 pod nr telefonu (022) 5239128 lub (022) 5239463.

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 w Niemczech 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.anerkennung-in-deutschland.de/html/pl/index.php** znajdziesz wykaz zawodów ze wskazaniem 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.prorecognition.eu

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)

V. PODSTAWOWE PRAWA PRACOWNIKÓW

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 sezonową. W ciągu miesiąca od momentu podjęcia pracy przez pracownika, pracodawca powinien przedstawić na piśmie oświadczenie o warunkach zatrudnienia. Pracodawca ma prawo, przed zawarciem jakiegokolwiek umowy, do okresu próbnego, który wynosi od 2 tygodni do 6 miesięcy.

Więcej informacji na temat prawa 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/DE/Themen/Arbeitsrecht/arbeitsrecht.html>

Wynagrodzenie za pracę

Średnie krajowe wynagrodzenie brutto w Niemczech wynosi 3.700 euro miesięcznie. W nowych krajach związkowych wynagrodzenie (Gehalt) jest niższe o jedną trzecią. Powszechna ustawowa płaca minimalna (Mindestlohn) w Niemczech wynosi 8,84 euro za godzinę.

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, malarstwie i lakiernictwie, 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 lub www.tarifvertrag.de

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/DE/Service/Gesetze/arbeitszeitgesetz.html>

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/DE/Service/Gesetze/bundesurlaubsgesetz.html>

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/DE/Fachthemen/Arbeit/arbeit_node.html

Prawa pracownika tymczasowego - transgraniczne użyczenie 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).

VI. PRAWO DO ŚWIADCZEŃ SPOŁECZNYCH

Kindergeld

Wniosek o wypłatę niemieckiego zasiłku rodzinnego (Kindergeld) może złożyć osoba, która ma miejsce zamieszkania lub stałego pobytu w Niemczech. Jeśli obywatel któregoś 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 192 euro miesięcznie na pierwsze, drugie, 198 euro na trzecie dziecko, 223 euro na kolejne dzieci. Wnioski składa się w lokalnym oddziale niemieckiej Kasy Rodzinnej (Familienkasse).

Więcej informacji na stronie

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/FamilieundKinder/KindergeldKinderzuschlag/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI494673>

Elterngeld

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 od 65% do 100% 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>

VII. 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.

Poradnik dla osób szukających pracy w Niemczech

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 poświadczyc 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 obrotu gospodarczego, 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.

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.

Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

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

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.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/1_Lebenslagen/05_Kurz_vor_und_in_der_Rente/01_Kurz_vor_der_Rente/08_Rente_im_Ausland.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.deutsche-](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/pl/Navigation/polnisch_index_node.html)

[rentenversicherung.de/Allgemein/pl/Navigation/polnisch_index_node.html](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/pl/Navigation/polnisch_index_node.html)

(po polsku)

VIII. 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 prawnych 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.

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 znakiem 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).

Poradnik dla osób szukających pracy w Niemczech

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 powinieneś dochodzić kierując powództwo do sądu pracy (w Polsce lub w Niemczech).

Bezpłatne porady z prawa pracy

Nieodpłatnych porad w zakresie prawa pracy, prawa socjalnego oraz prawa o cudzoziemcach pracownikom niezależnie od ich przynależności związkowej i narodowości udziela Stowarzyszenie Praca i Życie (**Arbeit Und Leben e.V.**) przy Niemieckim Zrzeszeniu Związków Zawodowych (DGB). Stowarzyszenie posiada oddziały we wszystkich krajach związkowych. Dokładne dane kontaktowe dostępne są na stronie internetowej <http://www.arbeitundleben.de>

W Berlinie, w siedzibie DGB, utworzone zostały poradnie dla imigrantów, w których **porady udzielane są w języku polskim:**

DLA MIGRANTÓW

Arbeit und Leben e.V. – DGB/VHS
Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten
Keithstr. 1-3
10787 Berlin
Telefon: +49 30/ 367 279 75

www.berlin.arbeitundleben.de/migrantenberatung/polnisch.html

DLA ODDELEGOWANYCH DO PRACY W NIEMCZECH

DGB- Haus
Keithstr. 1-3
10787 Berlin
Telefon: +49 30/ 212 40 145
www.postedwork.dgb.de

Poradnia Faire Mobilität Berlin

DGB- Haus
Keithstr. 1-3
10787 Berlin

Telefon: +49 30/ 210 164 37
+49 30/ 212 329 96

www.faire-mobilitaet.de

IX. ORGANY KONTROLI I NADZORU

Polska Państwowa Inspekcja Pracy

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.

Gewerbeaufsicht

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:

<https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Organisation-des-Arbeitsschutzes/Organisation-betrieblicher-Arbeitsschutz/Organisation-betrieblicher-Arbeitsschutz.html>

Finanzkontrolle Schwarzarbeit

Kontrola finansowa Praca 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

X. 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 możesz podjąć będąc jeszcze w Niemczech

- **Poszukiwanie 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.

Poradnik dla osób szukających pracy w Niemczech

➤ **Zaopatrzyć 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 r. 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.

➤ **Transfer 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.

➤ **Prawo do polskiego zasiłku dla bezrobotnych po powrocie z Niemiec**

Jeśli pracowałeś w państwie członkowskim 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!

XI. ZAGROŻENIA ZWIĄZANE Z WYJAZDEM

Wyjazd za granicę może być doskonałą okazją do zarobienia pieniędzy czy zdobycia nowego doświadczenia zawodowego. Jednak pamiętaj, że wyjazd za granicę w celu podjęcia pracy pociąga za sobą zagrożenia. Jednym z nich jest przestępstwo handlu ludźmi. Obecnie przestępstwo handlu ludźmi jest zdefiniowane w polskim kodeksie karnym (art. 115 § 22 k.k.):

„Handlem ludźmi jest werbowanie, transport, dostarczanie, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osoby z zastosowaniem:

1. przemocy lub groźby bezprawnej,
2. uprowadzenia,
3. podstępu,
4. wprowadzenia w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania,
5. nadużycia stosunku zależności, wykorzystania krytycznego położenia lub stanu bezradności,
6. udzielenia albo przyjęcia korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy osobie sprawującej opiekę lub nadzór nad inną osobą

- w celu jej wykorzystania, nawet za jej zgodą, w szczególności w prostytucji, pornografii lub innych formach seksualnego wykorzystania, w pracy lub usługach o charakterze przymusowym, w żebractwie, w niewolnictwie lub innych formach wykorzystania poniżających godność człowieka lub w celu pozyskania komórek, tkanek lub narządów wbrew przepisom ustawy. Jeżeli zachowanie sprawcy dotyczy małoletniego, stanowi ono handel ludźmi, nawet gdy nie zostały użyte metody lub środki wymienione w pkt 1 - 6”.

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

Poradnik dla osób szukających pracy w Niemczech

w postaci zastraszenia, oszustwa bądź długu do spłacenia) jest przyczyną, dla której uznano, iż o handlu ludźmi należy mówić również wtedy, gdy do wykorzystania doszło za zgodą ofiary.

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

Warunki zorganizowania bezpiecznego wyjazdu za granicę

Handel ludźmi do pracy przymusowej to, obok wykorzystania seksualnego, najczęstsza forma tego przestępstwa, której ofiarami stają się m.in. obywatele Polski wyjeżdżający do krajów Europy Zachodniej. Sprawcy często obiecują atrakcyjne warunki zatrudnienia osobom bez kwalifikacji czy nieznającym języka obcego. Dlatego nie należy przyjmować ofert pracy od osób nowopoznanych, a wybierając ogłoszenia o pracę publikowane w prasie czy w Internecie należy zachować szczególną ostrożność.

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

Dlatego wybierając się za granicę, przestrzegaj kilku podstawowych zasad:

- Sprawdź, czy agencja zatrudnienia posiada certyfikat (www.kraz.praca.gov.pl);
- Nie korzystaj z ofert pracy zawierających jedynie numer telefonu;
- Nie spotykaj się z przedstawicielem agencji zatrudnienia poza biurem firmy (np. na dworcu, w kawiarni);
- Pamiętaj, że agencja zatrudnienia nie ma prawa do pobierania opłat za załatwienie pracy (z wyjątkiem opłat z tytułu dojazdu i powrotu osoby kierowanej, wydania wizy, badań lekarskich i tłumaczenia dokumentów);
- Zawsze domagaj się umowy o pracę – najlepiej po polsku;
- Weź ze sobą adres i numer telefonu najbliższego polskiego konsulatu w kraju, do którego jedziesz;
- Sprawdź, czy w kraju, do którego jedziesz, działa organizacja pozarządowa, która może udzielić Ci pomocy:

W Niemczech wsparcie gwarantowane jest z budżetu państwa (np. pomoc medyczna, poradnictwo), wiele organizacji posiada schronisko dla ofiar, niemniej pełny zakres usług medycznych i psychologicznych przysługuje osobom przebywającym w Niemczech legalnie. Niemieckie organizacje pozarządowe wspierające ofiary handlu ludźmi są członkami organizacji

Poradnik dla osób szukających pracy w Niemczech

KOK (KOK- Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Frauenhandel und Gewalt an Frauen im Migrationsprozess e.V.: adres: Kurfürstenstr. 33, 10785 Berlin, telefon: +49 30 263 911 76);

- Weź ze sobą kartę kredytową oraz rezerwową sumę pieniędzy pozwalającą na powrót do Polski w każdych okolicznościach;
- Zabierz ze sobą numery telefonów Poland Direct z kraju docelowego oraz telefon komórkowy z aktywnym roamingiem;
- Zostaw rodzinie lub zaufanej osobie plan podróży i – jeżeli jest to możliwe – adres lub numer telefonu, pod którym będziesz osiągalny. Przed wyjazdem ustal, jak często będziesz kontaktować się z rodziną.

Jeśli masz więcej pytań:

- Jeśli masz wątpliwości, w jaki sposób możesz bezpiecznie zorganizować swój wyjazd w celu podjęcia pracy, skontaktuj się z Krajowym Centrum Interwencyjno-Konsultacyjnym dla ofiar handlu ludźmi (KCIK) realizowanym jako zadanie publiczne zlecane do wykonania przez MSWiA i obecnie prowadzonym przez organizację pozarządową – Fundację Przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada (tel.: 22/628-01-20), odwiedź też stronę Centrum (www.kcik.pl).
- Centrum pomaga także obywatelom polskim, którzy padli ofiarą przestępstwa handlu ludźmi w innym kraju. Centrum może udzielić Ci wsparcia także wtedy, gdy przebywasz za granicą; w tym celu skontaktuj się z KCIK telefonicznie. Pamiętaj jednak, że Centrum nie może pokryć kosztów Twojego powrotu do Polski. W szczególnie uzasadnionych przypadkach konsul może udzielić pomocy Ci finansowej niezbędnej na powrót do Polski najtańszym środkiem transportu, jeśli zobowiązesz się do zwrotu pożyczki po powrocie.
- Po powrocie do kraju możesz skorzystać ze wsparcia KCIK (m.in. psychologicznego czy prawnego), a także uzyskać informację na temat możliwości skorzystania ze wsparcia w ramach pomocy społecznej.
- Jeśli planujesz wyjazd, skontaktuj się z organizacją pozarządową ITAKA – Centrum Poszukiwań Ludzi Zaginionych (www.zaginieni.pl), która prowadzi poradnictwo skierowane m.in. do osób planujących wyjazd, lub skorzystaj ze strony internetowej www.bezpiecznapraca.eu. Fundacja ITAKA prowadzi także 24h linię wsparcia dla zaginionych i ich rodzin (tel. 0-801-24-70-70). Zespół ITAKI rejestruje przypadki zaginięć za granicą, prowadzi poszukiwania i udziela wsparcia rodzinom osób zaginionych. Ponadto ITAKA prowadzi całodobowy, bezpłatny telefon w sprawie zaginionych dzieci - 116 000.

Ponadto istotne informacje i wskazówki znajdziesz:

Poradnik dla osób szukających pracy w Niemczech

- w publikacji Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji pt. „Kompas podróży. Poradnik dla wyjeżdżających za granicę w celu podjęcia pracy” (www.mswia.gov.pl/thb);
- w poradniku przygotowanym przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych pt. „Polak za granicą” (www.ms.gov.pl) – katalog pn. „Informacje konsularne”.
- w krajach Unii Europejskiej działają lokalne punkty informacyjne przy władzach gmin, związkach zawodowych, organizacjach pozarządowych oraz ośrodkach polonijnych, w których otrzymasz niezbędną pomoc czy informacje np. o zasadach podjęcia pracy w danym kraju.

Pomoc polskiego konsulatu za granicą:

- w przypadku konfliktu z pracodawcą konsul może ułatwić Ci kontakt ze związkami zawodowymi, inspekcją pracy czy innymi miejscowymi instytucjami zajmującymi się obroną praw pracowniczych w danym kraju;
- w przypadku zatrzymania, aresztowania lub pozbawienia wolności masz prawo wnioskować o kontakt z konsulem. Konsul zadba o to, żebyś nie był traktowany gorzej niż obywatel państwa, w którym przebywasz. Ponadto konsul może powiadomić rodzinę o aresztowaniu, uzyskać od władz miejscowych i przekazać zainteresowanemu informację o powodach zatrzymania, przewidywanej w ustawodawstwie sankcji karnej za popełnienie zarzucanego czynu, w czasie trwania procedury sądowej oraz ewentualnej możliwości zwolnienia, a także dostarczyć Ci listę adwokatów oraz utrzymywać z Tobą kontakt.

Opracowała konsul Monika Lipińska (aktualizacje 2015 r. oraz 2017 r. - zespół WK w Berlinie)

Aktualizacja z 7.07.2011 uwzględnia uwagi Państwowej Inspekcji Pracy (Główny Specjalista w Departamencie Legalności Zatrudnienia PIP Beata Krajewska) oraz uzupełniona została o informację dotyczącą zagrożeń związanych z wyjazdem (punkt XI.) przygotowaną przez Zespół ds. Handlu Ludźmi DPM MSWiA.

W aktualizacji z 17.08.2015 zastąpiono nie działający odnośnik dot. uznawalności kwalifikacji zawodowych w Niemczech aktualnym odnośnikiem, dodano zaktualizowaną informację o działalności gospodarczej w Niemczech oraz właściwy link informujący o działalności agencji pracy tymczasowej. Ponadto dodano aktualny odnośnik do informacji o zasiłku Kindergeld, właściwy adres internetowy Deutsche Rentenversicherung w języku polskim, link do właściwej strony o pracownikach delegowanych (Zoll), oraz aktualny link dot. uznawalności wykształcenia w Polsce.

Aktualizacja 19.04.2017 - zastąpiono nie działający link dot. działalności gospodarczej w Niemczech, zaktualizowano nie działający link dot. agencji zatrudnienia oraz poprawiono nazwę właściwego Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zaktualizowano nie działający link niemieckiego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej – Arbeitsschutzgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Arbeitsgesetz, zmieniono informację dotyczącą prawa pobytu w Niemczech, uaktualniono stawki płacy minimalnej, zasiłku na dziecko i rodzicielskiego.