

Polska



Jeśli chcesz pracować w Niemczech

2015-06-26 15:06:36



Dostęp do niemieckiego rynku pracy został zliberalizowany w maju 2011 r. Liberalizacja nie oznacza, że przestały obowiązywać wymogi dotyczące rejestracji zagranicznych (polskich) agencji pracy tymczasowej, chcących rozszerzyć swą działalność na rynek niemiecki.



Delegowanie pracowników w celu wykonywania usług podlega wewnętrznym przepisom. Nie jest to sprzeczne z europejską zasadą swobody wykonywania usług, ponieważ pracownicy z Polski podlegają tym samym regulacjom co niemieccy i inni pracownicy wykonujący prace budowlane, elektroinstalacyjne, malarskie czy dekarские.

Przedsiębiorca delegujący pracowników do wykonania usługi budowlanej musi zgłosić zamiar jej wykonania i zatrudnienia konkretnych pracowników.

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

Wynagrodzenie

Od 1 stycznia 2015 r. obowiązuje w Niemczech płaca minimalna w wysokości 8,50 euro za godzinę. Przedtem obowiązywała tylko w niektórych branżach, między innymi w budownictwie. Płaca minimalna dotyczy nie tylko Niemców, ale też obywateli innych państw pracujących w tym kraju. Dotyczy to wszystkich pracowników w czasie ich zatrudnienia w Niemczech, niezależnie od tego, czy ich pracodawca ma siedzibę w kraju czy za granicą.

Według interpretacji Berlina ma to również zastosowanie do kierowców z firm transportowych spoza Niemiec. W praktyce każda firma transportowa, której samochód przejeżdżałby tranzytem przez Niemcy, musiałaby płacić swoim kierowcom odpowiednio wysokie stawki. Taka interpretacja przepisów uderza szczególnie mocno w Polskę, która ma drugą co do wielkości flotę samochodów ciężarowych w całej UE.

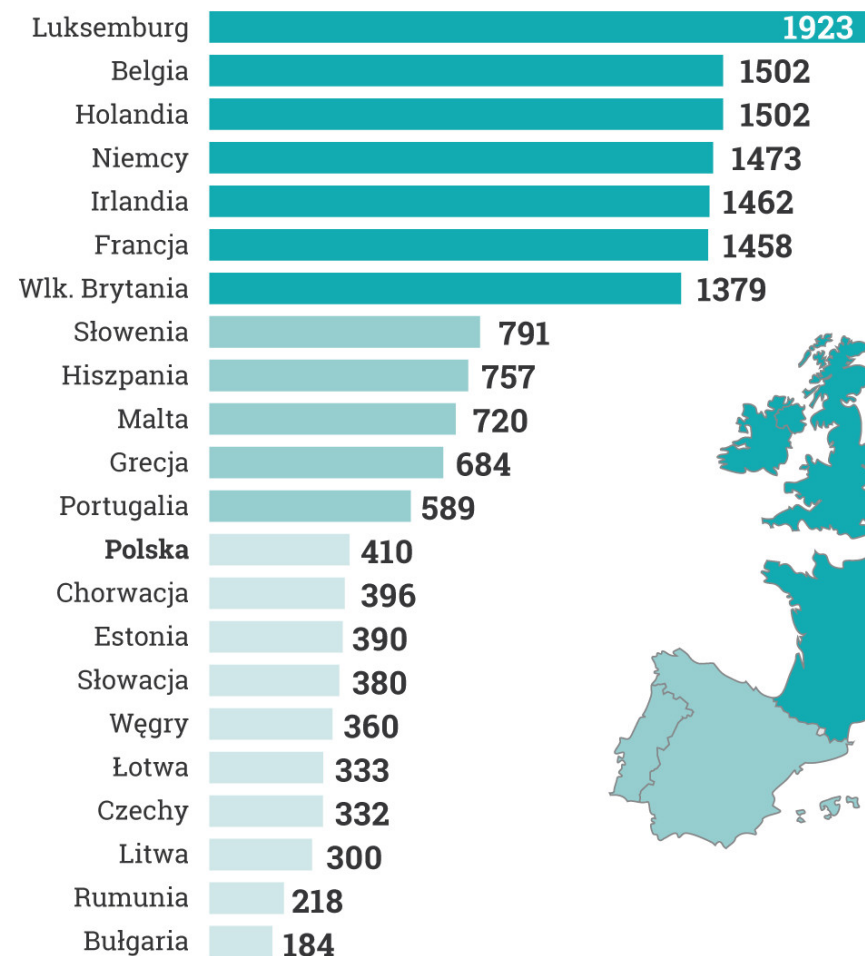
Płaca minimalna w UE

miesięczna, w euro

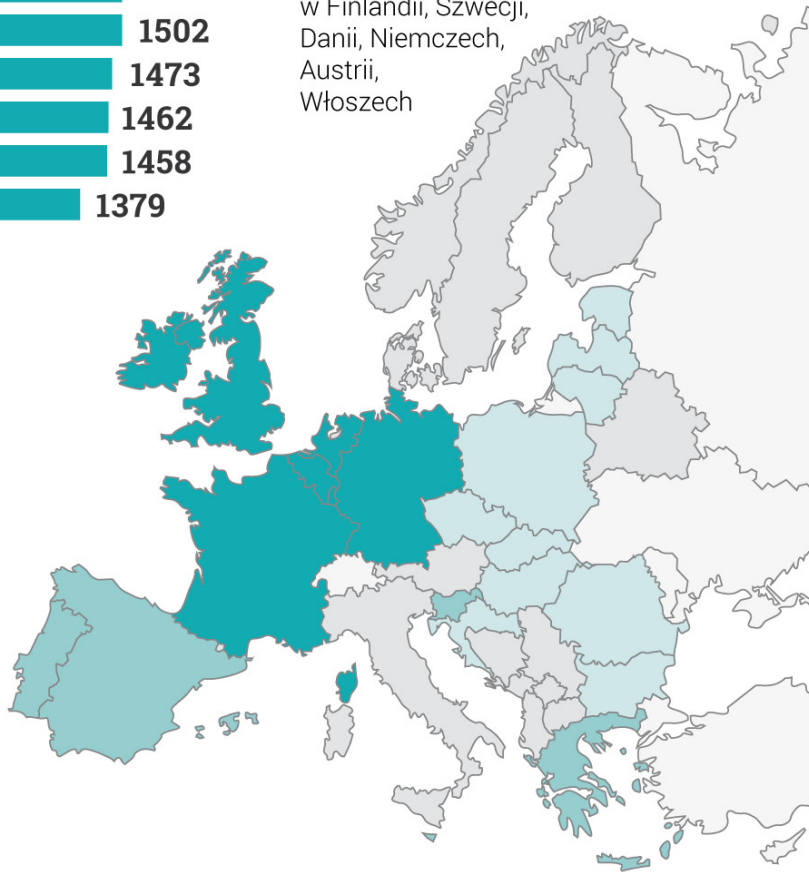
ponad 1000 €

500-1000 €

poniżej 500 €



Brak ustawowej płacy minimalnej w Finlandii, Szwecji, Danii, Niemczech, Austrii, Włoszech



ŹRÓDŁO: Eurostat, stan na 1 stycznia 2015 r.

pap INFOGRAFIKA

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 sprzątnia budynków, usługach pralniczych oraz w zarządzaniu odpadami.

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 pracowników i 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 proc. stawki podstawowej.

Urlop wypoczynkowy

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.

W stosunku do polskiego pracownika oddelegowanego do pracy w Niemczech 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).

Zasiłki i zapomogi

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 minimum sześć miesięcy w Niemczech.

Jeśli obywatel któregoś z krajów UE pracuje w Niemczech i w jego kraju wypłacany jest już zasiłek rodzinny, może starać się o dopłatę 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).

Od 1 stycznia 2007 wprowadzono nową zapomogę rodzicielską – Elterngeld. Prawo do zasiłku mają oboje rodzice, jeżeli zdecydują się na opiekę nad dzieckiem. Jeden z rodziców może otrzymywać zapomogę do 12

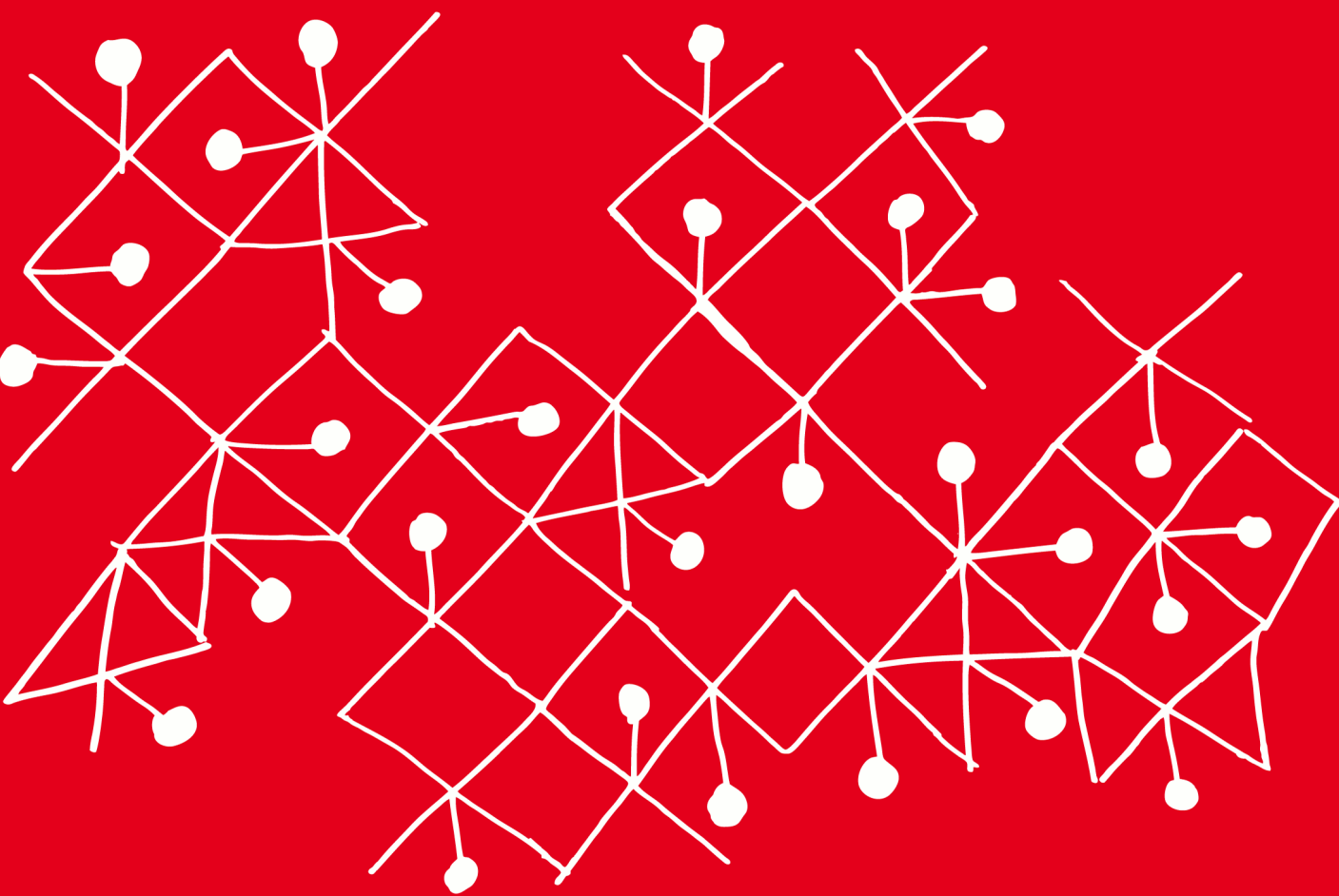
miesiący, co łącznie z urlopem macierzyńskim daje 14 miesięcy. Natomiast jeśli drugi rodzic zrezygnuje z pracy na rzecz wychowania dziecka na co najmniej dwa miesiące, to okres pobierania Elterngeld wydłuża się o kolejne dwa miesiące. Czas wychowywania dziecka oboje rodzice mogą podzielić między siebie.

Rodzice samotnie wychowujący dziecko otrzymują Elterngeld przez 14 miesięcy. Zapomoga rodzicielska wyliczana jest wg przychodów - wynosi 67 proc. poprzednich zarobków po opodatkowaniu, co najmniej 300 euro, maksymalnie 1800 euro.

Ubezpieczenie

Pracownicy, którzy zarabiają mniej niż przeciętnie, muszą należeć do ustawowego programu ubezpieczeń społecznych, natomiast pracownicy o wysokich zarobkach mogą wybrać jeden z programów komercyjnych towarzystw ubezpieczeniowych.

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.



INNOWACYJNA GOSPODARKA
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**MINISTERSTWO
ROZWOJU**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ
ROZWOJU REGIONALNEGO



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego