

fair

DGB

Arbeitnehmerfreizügigkeit
sozial, gerecht und aktiv

FAQ

PYTANIA I ODPOWIEDZI DOTYCZĄCE
OPIEKI DOMOWEJ W NIEMCZECH

Wydawca

Deutscher Gewerkschaftsbund (Niemiecka Konfederacja Związków Zawodowych)
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
V.i.s.d.P.: Anja Piel

Berlin, 1. wrzesień 2022.
Wszelkie prawa zastrzeżone.

Produkcja

Beratungsnetzwerk „Faire Mobilität“
Sieć doradcza „Faire Mobilität“
Strona internetowa: www.faire-mobilitaet.de & www.fair-arbeiten.eu/pl
Osoba kontaktowa: Justyna Oblacewicz
Koncepcja: Faire Mobilität, OPZZ
E-mail: kontakt@faire-mobilitaet.de
Telefon: +49 30 21254-0

Tłumaczenie: Faire Mobilität
Skład i grafika: www.zersetzer.com |||| ||| freie grafik

Rozdział „Pomoc konsularna” został przygotowany przez Konsulat Generalny Rzeczypospolitej Polskiej w Monachium.

Wyłączenie odpowiedzialności

Status informacji to 1 sierpnia 2022 r. Niniejsza publikacja została napisana zgodnie z naszą wiedzą i starannie sprawdzona. Nie możemy jednak zagwarantować poprawności wszystkich informacji oraz nie można z niej wywodzić żadnych roszczeń prawnych.

Publikacja została wsparta przez Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych na podstawie uchwały niemieckiego Bundestagu.

Spis treści

Wprowadzenie	6
Zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia	7
Na co zwrócić uwagę zawierając umowę zlecenia?	7
Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę	8
Na co zwrócić uwagę zawierając umowę o pracę?	9
Warunki pracy.....	11
Godziny pracy	11
Zadania.....	11
Wynagrodzenie	12
Praca w nocy.....	12
Wyżywienie/Zakwaterowanie.....	13
Kary umowne.....	14
Dochodzenie roszczeń	15
Choroba/niezdolność do pracy.....	17
Wypadek przy pracy.....	18
Wypowiedzenie	19
Składki na ubezpieczenie społeczne.....	20
Agencja pośrednictwa pracy	22
Zasiłek dla bezrobotnych	23
Emerytura w Niemczech.....	24
Uznawanie polskich kwalifikacji zawodowych w Niemczech	25
Zachowanie w sytuacjach konfliktowych.....	26
Warunki pracy nie odpowiadają temu, co zostało uzgodnione	26
Rodzina wyrzuca mnie na ulicę z dnia na dzień	26
Osoba wymagająca opieki jest wobec mnie agresywna psychicznie/fizycznie	27
Doradztwo i pomoc.....	28
Do kogo mogę się zwrócić w Niemczech, jeśli mam problemy w pracy?.....	28
Gdzie mogę się zgłosić o pomoc po powrocie z Niemiec do Polski?	28
Pomoc konsularna.....	29
Członkostwo w związkach zawodowych	30
Lista polskojęzycznych prawników w Niemczech	32
Ważne numery w nagłych wypadkach.....	32
Glosariusz.....	33
Ważne adresy	39

Pracujesz jako opiekunka osób starszych w prywatnym gospodarstwie domowym w Niemczech lub w najbliższym czasie planujesz podjąć tę pracę?

W niniejszym poradniku zebraliśmy dla Ciebie najczęściej zadawane pytania i odpowiedzi dotyczące branży opiekuńczej.

WSKAZÓWKA! Ze względu na czytelność, w tekście zastosowano formę żeńską. Niemniej jednak, informacje odnoszą się do przedstawicieli wszystkich płci.

Sieć doradcza **Faire Mobilität** przyczynia się do wyegzekwowania stosownych płac i uczciwych warunków pracy dla pracowników ze środkowo- i wschodnioeuropejskich państw Unii Europejskiej na niemieckim rynku pracy. W ramach sieci doradczej Faire Mobilität oferujemy bezpłatne i poufne doradztwo pierwszego kontaktu na terenie 12 niemieckich miast osobiście, telefonicznie bądź drogą elektroniczną w zakresie niemieckiego prawa pracy skierowane do mobilnych zatrudnionych wszystkich branż, niezależnie od ich przynależności do związków zawodowych.

Skontaktuj się z nami bądź odwiedź naszą stronę internetową, na której znajdziesz dodatkowe informacje dotyczące niemieckiego prawa pracy!

Dane kontaktowe do biur doradczych Faire Mobilität znajdziesz na: www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen



Pierwsze przydatne informacje dotyczące niemieckiego prawa pracy w języku polskim znajdziesz na: www.fair-arbeiten.eu/pl



Wprowadzenie

Pracujesz jako opiekunka osób starszych i zawarłaś umowę zlecenia z agencją pośrednictwa pracy w Polsce?

Pamiętaj, że zawarta umowa zlecenia w znacznym stopniu różni się od umowy o pracę. Zawierając polską umowę zlecenia, czyli umowę cywilnoprawną, oznacza to, że przy jej wykonywaniu, rozwiązywaniu czy rozstrzyganiu wszelkich sporów zastosowanie mają przepisy polskiego Kodeksu cywilnego, a nie Kodeksu pracy, jak w przypadku umowy o pracę, która zawierana jest pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

Oznacza to, że prawo pracy jak i przepisy dotyczące ochrony pracowników nie mają dla Ciebie zastosowania. Umowa zlecenia zapewnia mniejszą ochronę prawną dla pracownika, ponieważ w rozumieniu prawnym przy umowie zlecenia obie strony są równymi partnerami, którzy swobodnie mogą negocjować podpisywaną umowę.

Oczywistym jest, że w praktyce tak nie jest, ale to rozróżnianie jest niezwykle ważne z punktu widzenia egzekwowania swoich praw. Przez umowę zlecenie należy rozumieć zobowiązanie jednej osoby (zleceniobiorcy) do wykonania określonej czynności prawnej (np. pracy) dla innego podmiotu (zleceniodawcy), na warunkach określonych w umowie.

Jako niezależny zleceniobiorca nie podlegasz ustawie o czasie pracy, nie masz prawa do płatnego urlopu wypoczynkowego, a świadczenia chorobowe otrzymujesz tylko wtedy, kiedy jesteś objęta dobrowolnym ubezpieczeniem zdrowotnym.

Zawierając w Polsce umowę zlecenia, w Niemczech nie jest się automatycznie uznawanym za osobę samozatrudnioną. Znaczącym jest, czy wykonywanie zlecenia posiada cechy właściwe dla stosunku pracy czy też samozatrudnienia. W wyniku tego sprawdzenia może się okazać, że Twoje zatrudnienie kwalifikuje się jako praca zależna i przysługują Tobie prawa pracownicze zgodnie z niemieckim prawem pracy. Jeżeli uznanym zostanie, że Twoja umowa zlecenia posiada cechy właściwe dla stosunku pracy, wtedy obowiązywać Cię będą regulacje niemieckiego prawa pracy: minimalne wynagrodzenie za każdą przepracowaną godzinę, dzienny czas pracy średnio 8 godzin, płatny urlop, wynagrodzenie chorobowe i inne.

Pamiętać należy, że niedopuszczalnym jest zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy.

Posiadanie statusu pracownika zgodnie z niemieckim prawem pracy przynosi ze sobą wiele korzyści: za każdą przepracowaną godzinę przysługuje Ci płaca minimalna, Twój

dzienny czas pracy powinien wynosić średnio 8 godzin, masz prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego czy też wynagrodzenia podczas choroby.

Z uwagi na zjawisko szarej strefy w branży opiekuńczej, istotnym jest szczegółowe sprawdzenie, na podstawie jakiej umowy zostałaś zatrudniona. Obecne okoliczności w dalszym ciągu umożliwiają stosowanie umów zlecenia, chociaż w rzeczywistości powinny być one umowami o pracę, przynoszącymi Ci znaczne korzyści.

Jeśli chcesz, aby Twoja praca została oceniona zgodnie z normami niemieckiego prawa pracy, sama musisz podjąć kroki w tym kierunku.

Poniżej znajdziesz szczegółowe wyjaśnienia dotyczące zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia oraz co ona oznacza dla Twojej pracy, jak i przepisy obowiązujące Cię przy wykonywaniu pracy na podstawie niemieckiej umowy o pracę. Skontaktuj się z nami, aby uzyskać więcej informacji.

Zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia

Pracujesz jako zleceniobiorca (na podstawie umowy zlecenia):

Umowę zlecenia zawarłaś

a. z agencją pośrednictwa pracy w Polsce?

- w takim przypadku agencja pośrednicząca jest Twoim zleceniodawcą. Uważana jesteś za osobę samozatrudnioną i nie chronią Cię prawa pracownicze.

b. bezpośrednio z osobą, którą się opiekujesz bądź jej przedstawicielem?

- w takim przypadku to osoba, którą się opiekujesz lub jej przedstawiciel jest Twoim zleceniodawcą. Uważana jesteś za osobę samozatrudnioną i nie chronią Cię prawa pracownicze.

Na co zwrócić uwagę zawierając umowę zlecenia?

Umowa zlecenia jest umową podlegającą polskiemu prawu cywilnemu. Strony umowy zasadniczo tworzą i negocjują treść umowy na równych prawach, co niestety z reguły nie znajduje swojego odzwierciedlenia w rzeczywistości. Jako forma umowy pierwotnie wykorzystywana była ona do pracy w niepełnym wymiarze godzin. Umowa zlecenia nie podlega przepisom prawa pracy.

Przed podpisaniem umowy, dokładnie ją przeczytaj. Jeśli nie rozumiesz niektórych sformułowań zawartych w umowie, możesz skonsultować się z prawnikiem. Przy podpi-

sywaniu umowy zlecenia uważaj na klauzule, które nakładają na Ciebie znacznie więcej obowiązków niż na zleceniodawcę. Nie ma wyczerpującej listy zakazanych klauzul w umowach. Dlatego należy bardzo dokładnie przeczytać każdą umowę pod kątem tego, co jest dla Ciebie niekorzystne.

Jeśli uznasz, że jakieś postanowienie umowy jest niekorzystne, postaraj się o jego zmianę lub usunięcie z umowy. Na przykład, jeśli umowa zawiera klauzulę dotyczącą tajemnicy handlowej, należy nalegać, aby umowa zawierała dokładną definicję tego, co należy przez to rozumieć. W ten sposób można jednoznacznie sprawdzić, czy klauzula została naruszona.

Upewnij się, że opis stanu zdrowia osoby wymagającej opieki jest częścią umowy. Jeśli po przybyciu na miejsce pracy stan zdrowia osoby wymagającej opieki jest inny niż podany przez agencję, masz powód do rozwiązania umowy. W takim przypadku Twój zleceniodawca nie wywiązuje się z warunków umowy.

Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę

W Niemczech istnieją różne rodzaje **umów o pracę** dla opiekunek domowych. Wszystkie te rodzaje umów mają tę wspólną cechę, że masz status pracownika i obowiązują Cię niemieckie przepisy prawne dotyczące pracowników.

Jeśli umowa o pracę została zawarta z polską firmą, która wysłała Cię do pracy w Niemczech, składki na ubezpieczenie społeczne odprowadzane będą w Polsce. W tym przypadku nie płacisz składek do niemieckiego systemu ubezpieczeń społecznych, mimo że pracujesz w Niemczech.

Jesteś tak zwanym pracownikiem delegowanym. Delegowanie również podlega pewnych przepisom. Między innymi masz prawo do minimalnych zasad ochrony pracowników delegowanych w kraju przyjmującym.

Umowę o pracę zawarłaś

a. bezpośrednio z osobą, którą się opiekujesz bądź jej przedstawicielem prawnym?

- w takim przypadku to osoba, którą się opiekujesz lub jej przedstawiciel jest Twoim pracodawcą

b. z placówką świadczącą usługi medyczno-opiekuńcze?

- w takim przypadku placówka ta jest Twoim pracodawcą

c. agencją pośrednictwa pracy, delegującą pracowników do pracy w Niemczech? Agencja zazwyczaj znajduje się w Twoim kraju pochodzenia.

- w takim przypadku to delegująca agencja z Twojego kraju pochodzenia jest Twoim pracodawcą
- konstelacja ta jest porównywalna do umowy zlecenia, jednakże w obu przypadkach obowiązują Cię inne przepisy

Na co zwrócić uwagę zawierając umowę o pracę?

Umowa o pracę powinna być sporządzona na piśmie i zawierać dane stron umowy (pracodawcy i pracownika), szczegóły dotyczące rodzaju umowy, datę zawarcia umowy oraz warunki płacy i pracy. W szczególności należy upewnić się, że w umowie o pracę zawarte są następujące informacje:

- rodzaj prac do wykonania
- miejsce wykonywania pracy
- wynagrodzenie, które musi być współmierne do charakteru pracy, z wyszczególnieniem elementów wynagrodzenia (np. koszty zakwaterowania i utrzymania)
- wymiar czasu pracy
- data rozpoczęcia pracy
- data zawarcia umowy

Jesteś tak zwanym pracownikiem delegowanym. Delegowanie również podlega pewnych przepisom. Między innymi masz prawo do minimalnych zasad ochrony pracowników delegowanych w kraju przyjmującym.

Dodatkowo zwróć szczególną uwagę na następujące punkty:

- Czy w Twojej umowie o pracę zostały uregulowane okresy przedawnienia, tak zwany okres prekluzyjny? Okres prekluzyjny oznacza, że po upływie tego okresu wygasają Twoje roszczenia płatnicze wobec pracodawcy lub pracodawcy wobec Ciebie. Aby nie utracić prawa do wynagrodzenia, należy w terminie ustalonym w umowie skierować do pracodawcy pisemne wezwanie do zapłaty przysługującego wynagrodzenia.
- Należy pamiętać, że roszczenia w wysokości płacy minimalnej w Niemczech wygasają dopiero po 3 latach.
- Czy w Twojej umowie zostały zapisane kary umowne? Kary umowne ustalane są przez pracodawcę. Twoja umowa o pracę może stanowić, że jako pracownik musisz zapłacić pracodawcy określoną kwotę, jeśli na przykład odejdziesz z pracy bez uzasadnionej przyczyny i zachowania okresu wypowiedzenia.
- Nie podpisuj umowy, jeśli nie rozumiesz wszystkiego, co jest w niej uregulowane! Nieznajomość języka niemieckiego nie chroni Cię przed negatywnymi konsekwencjami!

Od 1. sierpnia 2022 dzięki wejściu w życie dyrektywy (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej warunki zatrudnienia staną się bardziej jasne i klarowne. To oznacza, że pracodawcy

muszą w sposób pisemny poinformować swoich pracowników o określonych warunkach zatrudnienia w podanych ustawowo terminach. W sposób pisemny oznacza na papierze, nie ustnie ani w formie elektronicznej np. poprzez wiadomość mailową. Ustawa o dowodach (Nachweisgesetz) stanowi, że pracownicy muszą otrzymać pisemną informację o głównych warunkach umowy zawartych w momencie rozpoczęcia pracy. Jednak od 1 sierpnia 2022 pracodawca musi potwierdzić pisemnie o wiele więcej ustaleń niż dotychczas.

Od pierwszego dnia zatrudnienia

- nazwa i adresy stron, czyli określenie kto jest pracodawcą, kto pracownikiem
- wysokość wynagrodzenia wraz z innymi elementami składowymi wynagrodzenia. Należy podać informacje o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe, dodatkach, premiach, i wszelkich innych dodatkowych świadczeniach i suplementach, w ten sposób, aby każdy składnik wynagrodzenia był określony indywidualnie. Podawanie łącznej sumy nie jest już możliwe
- czas pracy – w tym informacje o okresach odpoczynku a także przerwy

Od siódmego dnia zatrudnienia

- początek okresu zatrudnienia
- okres trwania umowy
- miejsce pracy
- czas trwania okresu próbnego
- w przypadku pracy na zawołanie (Abrufarbeit) o ustaleniach organizacji pracy
- oraz, jeśli zostało to uzgodnione, o możliwości pracy w nadgodzinach oraz o wymaganiach w tym zakresie.

Najpóźniej po upływie miesiąca od zatrudnienia, pracownik jest zobowiązany otrzymać dalsze istotne warunki dotyczące jego zatrudnienia, w tym

- roszczenia urlopowe
- roszczenia związane ze szkoleniem
- informacje na temat podmiotu oferującego ewentualny zakładowy program emerytalny (Betriebliche Altersversorgung)
- ochrona przed wypowiedzeniem
- odniesienie do obowiązujących układów zbiorowych pracy

Wszelkie zmiany treści umowy muszą być zawarte nie później niż w dniu wejścia w życie dyrektywy.



Więcej informacji na temat zmian można znaleźć tutaj (język niemiecki):

<https://www.dgb.de/themen/++co++3fe1ba28-0369-11ed-9a99-001a4a160123>

Warunki pracy

Godziny pracy

Od opiekunek zazwyczaj oczekuje się, że będą pracować więcej godzin niż zostało to uzgodnione w umowie zlecenia lub umowie o pracę.

Jeśli podpisałaś umowę zlecenia, która nie zawiera dokładnych informacji o godzinach pracy, poproś swojego zleceniodawcę o te informacje w postaci tekstowej (przez Whatsapp, e-mail, SMS, itp.). Przy zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę, liczba godzin, które musisz przepracować, powinna zostać określona właśnie w umowie o pracę. Twoje wynagrodzenie będzie ograniczone do uzgodnionych godzin pracy. Jeśli zostaniesz poproszona o więcej pracy lub sytuacja na miejscu będzie wymagała wykonania nadgodzin, poinformuj o tym swoją agencję lub pracodawcę w postaci tekstowej (e-mailem, Whatsappem, SMS-em) o zmienionych godzinach pracy w miejscu pracy. Zawsze zapisuj swoje godziny pracy w notatniku.

Zapisuj od kiedy do kiedy wykonałaś jakie zadania, kto kazał Ci wykonać dodatkową pracę. Zapisuj również przerwy i czas wolny od pracy. Im bardziej szczegółowo będziesz prowadziła dokumentację, tym bardziej będzie ona pomocna przy egzekwowaniu Twoich roszczeń. Zapisuj nazwiska osób (członków rodziny, sąsiadów, przyjaciół), które mogą poświadczyć, że pracowałaś.

Przykładowy kalendarz czasu pracy w języku polskim znajdziesz na:
<https://www.faire-mobilitaet.de/-/Nic>



Ważne! Nigdy nie podpisuj pustych i niewypełnionych kart ewidencji czasu pracy!

Zadania

Pracując jako opiekunka domowa, możesz pomagać w pracach domowych i dodatkowo wykonywać tylko podstawowe czynności pielęgnacyjne. Czynności pielęgnacyjne i medyczne mogą być wykonywane wyłącznie przez wykształcony w tym celu w Niemczech personel. Jako opiekunka nie możesz tego robić, nawet jeśli posiadasz odpowiednie wykształcenie nabyte w Polsce, które jednak nie zostało jeszcze uznane w Niemczech. Nie wolno Ci robić zastrzyków, zmieniać opatrunków, sztucznie karmić osoby wymagającej opieki, przydzielać leków czy wykonywać podobnych czynności pielęgnarskich.

Wskazówka! Osoby, które ukończyły kształcenie pielęgnarskie w Polsce, mogą starać się o uznanie swoich kwalifikacji w Niemczech. Więcej informacji na ten temat znajdziesz w rozdziale „Uznawanie kwalifikacji zawodowych w Niemczech”.

Wynagrodzenie

Jako opiekunka zatrudniona na umowę zlecenia, początkowo masz prawo do wynagrodzenia ustalonego w umowie, ale przynajmniej do minimalnego wynagrodzenia za godzinę pracy obowiązującego w Polsce dla umów zlecenia. Ponadto przysługują Ci pewne dodatki, z uwagi na wykonywanie zlecenia za granicą. Zwróć na to uwagę w swojej umowie!

Jako opiekunka zatrudniona na podstawie niemieckiej umowy o pracę masz prawo do obowiązującej minimalnej stawki godzinowej. Ustawowa płaca minimalna musi być wypłacana za każdą przepracowaną przez Ciebie godzinę. W związku z tym na bieżąco notuj swój czas pracy w kalendarzu, podobnie jak dyspozycje pracy, nadgodziny czy wypłaty wynagrodzenia.

W razie konfliktu szczegółowa dokumentacja ułatwi Ci udowodnienie swoich roszczeń płacowych.

Przykładowy kalendarz czasu pracy w języku polskim znajdziesz na:

www.faire-mobilitaet.de/-/Nic



Zawierając umowę o pracę z placówką opieki ambulatoryjnej i stacjonarnej, która świadczy profesjonalne usługi opieki medycznej, podlega się stawce godzinowej ustalonej w układzie zbiorowym dla sektora opiekuńczego.

Wskazówka! Ustalone w układzie zbiorowym dla sektora opiekuńczego stawki stopniowo co roku wzrastają. Sprawdź, ile wynosi aktualnie obowiązująca stawka.

Praca w nocy

Praca w nocy jest definiowana jako praca przez więcej niż 2 godziny pomiędzy 23:00 a 6:00 rano. Wyjątki od tej zasady mogą być uregulowane w układzie zbiorowym, który reguluje warunki pracy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Jako opiekunka **zatrudniona na podstawie niemieckiej umowy o pracę** masz prawo do dodatku nocnego. W 2015 roku Federalny Sąd Pracy, najwyższy sąd pracy w Niemczech, wydał orzeczenie dotyczące kwestii wynagrodzenia za pracę w nocy (sygnatura akt: 10 AZR 423/14, 09.12.2015). W przypadku braku układu zbiorowego regulującego rekompensatę za pracę w porze nocnej, pracownikom przysługuje odpowiedni dodatek lub odpowiednia liczba płatnych dni wolnych. Dodatek ten wynosi od 25 do 30%, w zależności od tego, jak regularnie wykonywana jest praca nocna. W innym orzeczeniu Federalny Sąd Pracy uznał, że niższe premie nocne są również dopuszczalne, jeśli praca

w nocy oznacza mniejsze obciążenie pracą (sygnatura akt: 10 AZR 126/19, 15.07.2020). Pamiętaj więc, że masz prawo, aby domagać się również odpowiednich dodatków za pracę w nocy.

Jako **opiekunka zatrudniona na umowę zlecenia**, początkowo masz prawo do wynagrodzenia ustalonego w umowie, ale przynajmniej do minimalnego wynagrodzenia za godzinę pracy obowiązującego w Polsce dla umów zlecenia. Ponadto przysługują Ci pewne dodatki, z uwagi na wykonywanie zlecenia za granicą. Zwróć na to uwagę w swojej umowie! Dodatek nocny otrzymasz tylko wtedy, gdy zostało to uzgodnione w Twojej umowie zlecenia.

Wyżywienie/Zakwaterowanie

Pracodawca może pobrać od Ciebie opłatę za zapewnione Ci wyżywienie i zakwaterowanie. Z reguły nie musisz płacić tej kwoty bezpośrednio pracodawcy. Pracodawca może uznać tę kwotę za część wynagrodzenia i potrącić ją od Twojej miesięcznej pensji. Potrącenie to jednak musi zostać zaznaczone w Twoim miesięcznym odcinku wypłaty (Lohnabrechnung). W Niemczech maksymalne kwoty, jakie mogą być pobierane za wyżywienie jednej osoby, zostały uregulowane w § 2 rozporządzenia o wynagrodzeniu z tytułu ubezpieczeń społecznych (Sozialversicherungsentgeltverordnung, SvEV). Obecnie (stan na sierpień 2022) jest to maksymalnie 270 euro miesięcznie. Z tego na śniadanie przypada maksymalnie 56,00 euro miesięcznie, na obiad 107,00 euro, a na kolację 107,00 euro.

Wskazówka! Stawki pobierane za wyżywienie dla jednej osoby stopniowo co roku wzrastają.

Jeśli zostałaś oddelegowana do Niemiec, zakwaterowanie i wyżywienie powinno zostać Ci zapewnione bezpłatnie. Może się jednak zdarzyć, że otrzymywane pieniądze na zakupy nie wystarczą Ci na kupienie wystarczającej ilości żywności. W takich sytuacjach, podczas rozmów z rodziną poproś o wyższą sumę pieniędzy na zakupy, powołując się na wspomniane rozporządzenie.

Aby zapobiec problemom, przed podpisaniem umowy ustal kwestie związane z dostarczaniem żywności. Niech wszelkie ustalenia zostaną sporządzone na piśmie. Przy dochodzeniu swoich praw o wiele łatwiej jest, gdy można powołać się na konkretne regulacje zawarte w Twojej umowie. Im więcej szczegółów zostanie uzgodnionych w umowie, tym lepiej można argumentować i wysuwać uzasadnione roszczenia.

Kary umowne

Umowy często zawierają klauzule dotyczące tzw. kar umownych. Kary umowne polegają na zapłacie określonych kwot, jeśli pewne obowiązki nie zostaną przez Ciebie wykonane lub zostaną wykonane w nienależyty sposób. Zwracaj uwagę na ogólne sformułowania w umowach dotyczące tego, które sytuacje prowadzą do kary umownej. Jeśli to możliwe, nalegaj, aby umowa zawierała dokładną definicję naruszeń, za które przewidziana jest kara umowna. W ten sposób można później sprawdzić, czy klauzula rzeczywiście została przez Ciebie naruszona.

Upewnij się również, że wysokość kary jest współmierna do wagi naruszenia. Istnieje możliwość żądania zmniejszenia kary, jeśli jest ona niewspółmierna tzn. zbyt wysoka.

Dochodzenie roszczeń

W przypadku umów zlecenia w zakresie opieki domowej zawartych w Polsce, roszczenia mogą być dochodzone zarówno w Polsce, jak i w Niemczech.

Mimo, że forma umowy wskazuje na samozatrudnienie, często istnieją wystarczające przesłanki na istnienie stosunku pracy, gdzie swoje zastosowanie znajdowałoby niemieckie prawo pracy. Wówczas należy mieć na uwadze zarówno ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Mindestlohngesetz), jak i ustawę o czasie pracy (Arbeitszeitgesetz).

Jeśli podpisana przez Ciebie umowa zlecenia ma charakter umowy o pracę lub jeśli charakter i sposób wykonywania Twojej pracy sugeruje zatrudnienie zależne, możesz wnieść do sądu pracy tzw. pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy, aby uzyskać status pracownika i tym samym móc korzystać z przywilejów wynikających z przepisów prawa pracy.

Nie bój się postępowania przed sądem pracy!

W przypadku otrzymania niepełnego wynagrodzenia za przepracowane godziny po upływie terminu jego wypłaty, niezależnie od formy zatrudnienia, należy postępować w następujący sposób: Pierwszym krokiem w sprawie odzyskania zaległego wynagrodzenia jest zwrócenie się do zleceniodawcy lub pracodawcy na piśmie lub w formie tekstowej o jego wypłatę. W wezwaniu do zapłaty należy podać m.in. kwotę, jakiej domagasz się oraz termin, w jakim oczekujesz uiszczenia zaległej zapłaty. Przygotowane wezwanie do zapłaty wysłać z potwierdzeniem doręczenia (np. listem poleconym czy faksem z wydrukiem przesłanej treści). Warto też wysłać wezwanie na oficjalny adres mailowy agencji lub swojego pracodawcy. Jeśli zleceniodawca lub pracodawca nie zareaguje na Twoje wezwanie lub odmówi spełnienia jego założeń, w kolejnym kroku możesz dochodzić swoich roszczeń na drodze sądowej.

Pozew o zapłatę zaległego wynagrodzenia to ostateczność – dlatego przed jego złożeniem należy wysłać wezwanie do zapłaty. Pismo z żądaniem przypomni dłużnikowi o ciążyącym na nim obowiązku. Jednocześnie będzie dowodem dla sądu na to, że próbowano rozwiązać spór z pracodawcą w sposób polubowny.

Pozew o zapłatę niemieckiej płacy minimalnej za przepracowane godziny może zostać złożony do trzech lat wstecz. Aby taki pozew miał jednak szansę na powodzenie, warunkiem koniecznym jest posiadanie szczegółowej dokumentacji czasu pracy. Dlatego nie ryzykuj – już dziś zacznij dokumentować swój czas pracy! Na bieżąco notuj swój czas pracy w kalendarzu. Zapisuj od kiedy do kiedy wykonywałaś jakie zadania, kiedy robiłaś przerwy i kiedy byłaś poza miejscem pracy. Pomocnym może być również zapisywanie

wydarzeń czy uroczystości, które miały miejsce, tj. wizyty rodziny i przyjaciół u osoby wymagającej opieki. Im bardziej szczegółowa będzie Twoja dokumentacja, tym w razie konfliktu bardziej będzie pomocna przy udowadnianiu Twoich roszczeń płacowych. Dokonując takich zapisów po fakcie, wiele informacji może Ci umknąć.

Przykładowy kalendarz czasu pracy w języku polskim znajdziesz na:

www.faire-mobilitaet.de/-/Nic



Więcej informacji na temat prowadzenia dokumentacji czasu pracy znajdziesz w rozdziale „Czas pracy”.

Uwaga! Nigdy nie podpisuj pustych i niewypełnionych kart ewidencji czasu pracy!

Odwiędź naszą stronę internetową, na której znajdziesz dalsze przydatne informacje na temat dochodzenia swoich roszczeń:

www.fair-arbeiten.eu/pl/



Choroba/niezdolność do pracy

Pracując na umowie zlecenie w przypadku choroby, możesz otrzymać zasiłek chorobowy od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), tylko jeżeli jesteś objęta ubezpieczeniem chorobowym. Opłacanie takiego ubezpieczenia jest przy umowach zlecenia dobrowolne i musi być zażądane u zleceniodawcy przy podpisywaniu umowy. Jeśli ubezpieczenie zostanie zawarte w późniejszym terminie, nie można z niego skorzystać wstecz.

Aby w przypadku choroby móc skorzystać z leczenia w Niemczech, należy posiadać tzw. Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ). Poleca się złożyć wniosek o kartę jeszcze przed wyjazdem do Niemiec. Jeśli nie posiadasz karty EKUZ, ale posiadasz ubezpieczenie zdrowotne w Polsce, poinformuj o tym wybranego lekarza i postaraj się o wydanie zastępczego certyfikatu. Często agencje wykupują prywatne ubezpieczenie na czas pobytu w Niemczech. Katalog świadczeń z tytułu takiego ubezpieczenia jest jednak często ograniczony.

Jeżeli zachorowałaś czy uległaś wypadkowi przy pracy niezwłocznie udaj się ze swoją kartą EKUZ do wybranego lekarza i poproś o wystawienie zaświadczenia o niezdolności do pracy. Zaświadczenie to niezwłocznie prześlij do swojego zleceniodawcy i do ZUSu. W Niemczech wystawione zaświadczenia o niezdolności do pracy nie muszą być tłumaczone na język polski, ponieważ są ważne w Unii Europejskiej.

Jeśli jednak **posiadasz niemiecką umowę o pracę**, w razie choroby przez sześć tygodni przysługuje Ci pełne wynagrodzenie wypłacane przez pracodawcę, pod warunkiem, że przepracowałaś u niego pełne cztery tygodnie. W przypadku zachorowania w pierwszych czterech tygodniach zatrudnienia lub po upływie sześciu tygodni, jeśli nadal będziesz chorować, zasiłek chorobowy wypłacany jest przez kasę chorych.

Jeżeli zachorowałaś czy uległaś wypadkowi przy pracy niezwłocznie udaj się do wybranego lekarza i poproś o wystawienie zaświadczenia o niezdolności do pracy. Zaświadczenie niezwłocznie prześlij do swojego pracodawcy i kasy chorych. Jeżeli będziesz niezdolna do pracy przez okres dłuższy niż 6 tygodni, to zasiłek chorobowy wypłacany Ci będzie przez Twoją kasę chorych (ok. 70 % wynagrodzenia brutto) przez kolejne 78 tygodni choroby. Pamiętaj, żeby w odpowiednim czasie złożyć wnioski o zasiłek chorobowy (Krankengeld) w kasie chorych.

Wypadek przy pracy

Jeżeli pracujesz na podstawie **umowy zlecenia** i uległeś wypadkowi przy pracy, niezwłocznie udaj się do wybranego lekarza i podczas wizyty poinformuj go o tym, że obrażenia powstały w wyniku wypadku przy pracy.

Ponadto, natychmiast zgłoś ten incydent swojemu zleceniodawcy. Twój zleceniodawca, czyli agencja pośrednicząca, ma obowiązek ustalić dokładne okoliczności wypadku, spisać je w protokole powypadkowym (tzw. karcie wypadku) oraz zgłosić sprawę do ZUSu w ciągu 14 dni od zgłoszenia wypadku. Krok ten jest kluczowy dla uzyskania świadczeń socjalnych w Polsce po wypadku przy pracy.

Jeśli ulegniesz wypadkowi przy pracy, masz prawo do otrzymania zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego. Nie ma znaczenia, czy opłacałeś składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe. W takich przypadkach decydujące znaczenie ma ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków.

Jeśli jesteś zatrudniona na **umowę o pracę**, procedura jest podobna, z tą różnicą, że w tym przypadku o zdarzeniu musisz poinformować pracodawcę. Twój pracodawca jest zobowiązany do zawarcia ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków dla swoich pracowników. Świadczenia z tytułu wypadku przy pracy będą wówczas pokrywane z ubezpieczenia wypadkowego, ale będą wypłacane za pośrednictwem kasy chorych.

Wypowiedzenie

Umowa zlecenia może przewidywać krótkie okresy wypowiedzenia, np. dwutygodniowy czy nawet krótsze. Jeśli zdecydujesz się na rozwiązanie umowy w trakcie jej trwania, np. w celu powrotu do Polski, pamiętaj o dopełnieniu wszelkich formalności związanych z rozwiązaniem umowy. Wypowiedzenie należy złożyć w formie uzgodnionej w umowie, często jest to forma pisemna, co znaczy na papierze i z rącznym podpisem. Pamiętaj, że wiadomości e-mail, WhatsApp lub faks nie są uznawane jako pisemne wypowiedzenie! Jeżeli umowa nie posiada wpisu co do formy wypowiedzenia, przyjmuje się, że jest to forma użyta do zawarcia umowy. Jeżeli więc umowa jest w formie pisemnej, również dotrzyмай tego wymogu przy wypowiedzeniu.

Bezwzględnie przestrzegaj okresu wypowiedzenia określonego w umowie zlecenia. W okresie wypowiedzenia Twój zleceniodawca może zorganizować dla Ciebie zastępstwo. Jeśli opuścisz miejsce pracy bez uzasadnionego powodu, oprócz kary umownej możesz zostać zobowiązana do zapłaty odszkodowania. Dlatego zawsze składaj wypowiedzenie w należytej formie i **przestrzegaj okresu wypowiedzenia**. Aby mieć dowód doręczenia, sporządź i zachowaj kopię składanego wypowiedzenia, a oryginał wyślij listem poleconym oraz drogą elektroniczną. W przypadku przekazania wypowiedzenia osobiście postaraj się o uzyskanie pisemnego potwierdzenia odbioru lub zabierz ze sobą świadka.

Składki na ubezpieczenie społeczne

W przypadku, gdy umowa zlecenie jest jedynym Twoim tytułem ubezpieczenia w Polsce zleceniodawca odprowadza za Ciebie składki na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe, a także ubezpieczenie zdrowotne.

Składki należne za zleceniobiorcę, określone są jako procent podstawy wymiaru i wynoszą:

- **ubezpieczenie zdrowotne**

- wysokość składki: 9% (opłacana przez zleceniobiorcę)
- podczas pobytu w Niemczech wymagana jest Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ, po niemiecku/angielsku EHIC). W przypadku choroby, karta ta pokrywa jedynie niezbędne leczenie przez lekarza

- **ubezpieczenie emerytalne oraz rentowe**

- wysokość składki na ubezpieczenie emerytalne: 19,52% sumy dochodu, którą zleceniodawca wskaże jako podstawę obliczenia (zleceniobiorca i zleceniodawca płacą po 9,76%)
- wysokość składki na ubezpieczenie rentowe: 8% podstawy (zleceniobiorca płaci 1,5%, zleceniodawca płaci 6,5%)

- **ubezpieczenie wypadkowe**

- wysokość składki jest zróżnicowana, zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz odpowiednimi aktami wykonawczymi do tej ustawy. Ubezpieczenie wypadkowe opłacane jest w całości przez zleceniodawcę. Zleceniodawca jest zobowiązany do opłacania składki na ubezpieczenie wypadkowe jeśli zleceniodawca ma wpływ na warunki pracy zleceniobiorcy lub jeśli zlecenie wykonywane jest w przedsiębiorstwie. Ubezpieczenie wypadkowe nie musi być opłacane, jeśli praca (zlecenie) wykonywana jest poza przedsiębiorstwem. Jeśli jesteś ubezpieczony od następstw nieszczęśliwych wypadków, w razie wypadku przy pracy masz prawo do odszkodowania.

- **ubezpieczenie chorobowe**

- Jeśli chcesz mieć prawo do zasiłku chorobowego, musisz złożyć wniosek o chęć bycia objętym ubezpieczeniem chorobowym u zleceniodawcy, w miarę możliwości przy zawieraniu umowy. Ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne. Wysokość składki wynosi 2,45% podstawy i jest w całości opłacana przez Ciebie. Więcej informacji na ten temat znajdziesz w rozdziale „Choroby/niezdolność do pracy”.

Jeśli pracujesz na podstawie **umowy o pracę**, w Niemczech odprowadzane są za Ciebie następujące składki na ubezpieczenie społeczne:

- **ubezpieczenie zdrowotne**

- wysokość składki: 14,60% (pracownik i pracodawca płacą po 7,30%)
- to Ty decydujesz, w której kasie chorych chcesz być ubezpieczona

- **ubezpieczenie pielęgnacyjne**

- wysokość składki: 3,05% (pracownik i pracodawca płacą po 1,525%)
- **Uwaga!** W Saksonii obowiązuje wyjątek. W tym przypadku pracownik płaci 2,025 %, a pracodawca 1,025 %
- bezdzietne pracownice płacą dodatkowo 0,25%

- **ubezpieczenie emerytalne**

- wysokość składki: 18,60 % (pracownik i pracodawca płacą po 9,30 %)

- **ubezpieczenie na wypadek bezrobocia**

- wysokość składki: 2,40% (pracownik i pracodawca płacą po 1,20%)
- więcej informacji na temat zasiłków dla bezrobotnych znajdziesz w rozdziale „Zasiłki dla bezrobotnych”

- **ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków**

- ubezpieczenie w pełni jest opłacane przez pracodawcę
- w razie wypadku przy pracy wypłacane jest świadczenie z tytułu uszczerbku na zdrowiu oraz m.in. niezbędne zabiegi rehabilitacyjne
- ponadto pracodawca opłaca składki na kasę chorych w przypadku niezdolności pracownika do pracy i macierzyństwa

Ważne! Jeśli jesteś zatrudniona w formie Minijob, w przeciwieństwie do pracy na pół czy cały etat, nie płacisz żadnych składek na ubezpieczenie społeczne z wyjątkiem składki na ubezpieczenie emerytalne. W związku z tym samodzielnie musisz opłacać składki na ubezpieczenie zdrowotne. Dodatkowo nie przysługuje Ci prawo do zasiłku dla bezrobotnych I.

Poza tym obowiązują Cię wszystkie przepisy prawa pracy, takie jak prawo do płatnego urlopu i kontynuacja wypłaty wynagrodzenia w przypadku choroby.

Agencja pośrednictwa pracy

Jeśli pracujesz poprzez agencję pośrednictwa pracy, delegującą pracowników do pracy za granicą, sprawdź, czy firma jest zarejestrowana w polskim Krajowym Rejestrze Sądowym.

<https://ems.ms.gov.pl/krs/wyszukiwaniepodmiotu>



Jeśli pracujesz dla niemieckiej agencji pośrednictwa pracy, sprawdź, czy jest ona zarejestrowana w Niemieckim Rejestrze Handlowym.

www.handelsregister.de/rp_web/welcome.xhtml



Dodatkowo pamiętaj sprawdzić, czy Twoja agencja posiada własną stronę internetową, na której znajdują się takie informacje jak adres siedziby, właściciel firmy oraz dane kontaktowe – numer telefonu czy adres e-mail.

Zasiłek dla bezrobotnych

Prawo do zasiłku dla bezrobotnych I (Arbeitslosengeld I) w Niemczech mają osoby, które były zatrudnione w Niemczech i podlegały ubezpieczeniu społecznemu oraz opłacały składki na ubezpieczenie od bezrobocia przez co najmniej 12 miesięcy w ciągu ostatnich 30 miesięcy. Uznawane są również okresy zatrudnienia podlegające oskładkowaniu w państwie Unii Europejskiej oraz Szwajcarii, Norwegii, Islandii i Liechtensteinie. Warunkiem w tych przypadkach jest jednak to, że zatrudnienie podlegające składkom na ubezpieczenie społeczne było wykonywane w Niemczech bezpośrednio przed zarejestrowaniem się jako bezrobotny.

Wniosek o zasiłek dla bezrobotnych I należy złożyć osobiście w Federalnym Urzędzie Pracy (Bundesagentur für Arbeit).

W przypadku krótszego okresu zatrudnienia lub zatrudnienia bez ubezpieczenia społecznego masz możliwość złożenia wniosku o zasiłek dla bezrobotnych II (zwany również Hartz IV) w Jobcenter.

Jeśli swoją pracę wykonywałaś w oparciu o polską umowę zlecenia, sytuacja wygląda nieco inaczej. Z uwagi na to, że Twój stosunek pracy nie podlegał ubezpieczeniu społecznemu w Niemczech, mimo że praca wykonywana była w Niemczech, to nie przysługuje Ci zasiłek dla bezrobotnych. Do zasiłku możesz jednak mieć prawo w Polsce.

Jednym z istotnych warunków otrzymania zasiłku dla bezrobotnych w Polsce jest to, że osoba bezrobotna była zatrudniona łącznie przez co najmniej 365 dni w ciągu ostatnich 18 miesięcy przed dniem rejestracji i otrzymywała wynagrodzenie w wysokości co najmniej polskiego miesięcznego wynagrodzenia minimalnego (w 2022 roku – 3.010 PLN). Ponadto warunkiem koniecznym jest również opłacanie składek na tzw. Fundusz Pracy.

Osoby, które przekroczyły określony wiek, są zwolnione z płacenia składek na Fundusz Pracy. Dla kobiet limit wieku został ustalony na 55 lat, dla mężczyzn na 60 lat.

Aby otrzymać świadczenia, musisz zarejestrować się we właściwym Powiatowym Urzędzie Pracy. Uprawnienia do świadczenia powstają z dniem rejestracji.

Więcej informacji na temat świadczeń w Polsce możesz znaleźć na <https://psz.praca.gov.pl>



Emerytura w Niemczech

Prawo do wypłaty emerytury przysługuje, jeśli przez co najmniej pięć lat odprowadzałaś składki na ubezpieczenie emerytalne w Niemczech i tym samym spełniłaś warunek okresu oczekiwania. Okres oczekiwania jest minimalnym okresem ubezpieczenia w ustawowym ubezpieczeniu emerytalnym. Obecnie wynosi on 5 lat.

Spełnienie okresu oczekiwania jest warunkiem przyznania:

- emerytury po osiągnięciu ustawowej granicy wieku
- renty z powodu częściowego lub całkowitego ograniczenia zdolności do pracy zarobkowej
- renty rodzinnej

W ogólnym okresie kwalifikacyjnym wynoszącym 5 lat uwzględnia się miesiące kalendarzowe, za które opłacono składki, jak również tzw. okresy zastępcze.

Więcej informacji w języku polskim na temat emerytur i rent w Niemczech znajdziesz na stronie internetowej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) w zakładce „Świadczenia”: www.zus.pl

Jak również na stronie internetowej Niemieckiego Zakładu Ubezpieczeń Emerytalnych (Deutsche Rentenversicherung): www.deutsche-rentenversicherung.de



Ponadto kilka razy w roku Niemiecki Zakład Ubezpieczeń Emerytalnych oferuje tak zwane „Międzynarodowe Dni Poradnictwa w Polsce”. Po umówieniu się na spotkanie, można tam uzyskać informacje dotyczące emerytury w Niemczech w języku polskim.

Przegląd terminów można znaleźć tutaj:
www.deutsche-rentenversicherung.de →
Beratung & Kontakt → Internationale Beratungstage
→ Vertragsland Polen



Indywidualne porady w zakresie uprawnień emerytalnych w języku niemieckim można uzyskać w wybranym oddziale Niemieckiego Zakładu Ubezpieczeń Emerytalnych:
www.deutsche-rentenversicherung.de



Uznawanie polskich kwalifikacji zawodowych w Niemczech

Planując podjęcie pracy w Niemczech warto pomyśleć o uznaniu wyuczonego zawodu bądź zdobytych kwalifikacji w Polsce. Uznanie polskich kwalifikacji w Niemczech jest dla niektórych zawodów koniecznością, aby móc w nim podjąć pracę, zgodnie ze swoimi kwalifikacjami. Dodatkowo uznanie kwalifikacji umożliwia odpowiednie zaszeregowanie płacowe oraz zwiększa możliwości na niemieckim rynku pracy. Uznanie kwalifikacji jest poniekąd informacją dla pracodawcy na temat kwalifikacji kandydata i umożliwia zrównania nabytych kwalifikacji z kwalifikacjami osób, które zdobyły wykształcenie w Niemczech.

Szczegółowe informacje na temat uznawania kwalifikacji zawodowych w języku polskim znajdziesz na oficjalnej stronie Federalnego Ministerstwa Edukacji i Badań Naukowych (Bundesministerium für Bildung und Forschung):

www.anerkennung-in-deutschland.de/html/pl/index.php



Skorzystaj z bazy danych, aby wyszukać punkt kontaktowy w swoim regionie: www.anerkennung-in-deutschland.de/html/pl/index.php



Kolejnym punktem kontaktowym jest projekt ProRecognition, realizowany przez Polsko-Niemiecką Izbę Przemysłowo-Handlową, który oferuje bezpłatne doradztwo w zakresie uznania kwalifikacji zawodowych w Niemczech. www.ahk.de/pl/uznanie-w-niemczech



Projekt doradza osobom z polskimi dyplomami niezależnie od miejsca zamieszkania. Doradztwo jest skierowane do absolwentów wszystkich szkół i kierunków. Projekt, jednakże nie występuje w imieniu wnioskodawcy do urzędów.

ProRecognition

Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa
Miodowa 14
00-246 Warszawa
Polska

Osoby do kontaktu:

Magdalena Zaręba, Olga Teoderek
Telefon: +48 22 53 10 502, +48 22 53 10 515
E-Mail: info@prorecognition.pl

Więcej informacji na temat projektu ProRecognition znajdziesz na:
www.ahk.de/pl/uznanie-w-niemczech



Zachowanie w sytuacjach konfliktowych

Warunki pracy nie odpowiadają temu, co zostało uzgodnione

Jeśli po przybyciu na miejsce pracy stwierdzisz, że warunki pracy różnią się od tych, które zostały uzgodnione przed wyjazdem, natychmiast powinnaś zgłosić ten fakt swojemu zleceniodawcy, czyli agencji.

Przykładowe przypadki, które powinnaś zgłosić:

- stan zdrowia osoby wymagającej opieki nie odpowiada opisowi
- brak własnego pokoju, zatem brak prywatności
- sklep spożywczy jest znacznie dalej niż podano
- wyżywienie jest niewystarczające

Dokładnie zapisuj wszystkie skargi i odstępstwa od umowy. Wyślij je do zleceniodawcy za pomocą Whatsapp, SMS, e-mail lub listownie. Rozmowy telefoniczne ze zleceniodawcą często nie przynoszą oczekiwanego rezultatu, a w spornej sytuacji nie można udowodnić treści rozmowy telefonicznej.

Pamiętaj, że w niektórych przypadkach masz możliwość wypowiedzenia umowy ze skutkiem natychmiastowym. Masz do tego prawo, jeśli warunki w miejscu pracy wyraźnie odbiegają od ustaleń umownych i nie zostały one zmienione nawet po złożeniu przez Ciebie pisemnego wniosku o usunięcie uchybienia. Im lepiej udokumentujesz stwierdzone warunki pracy, im więcej będziesz miała dowodów na konkretne uchybienia, tym lepiej udowodnisz, że jesteś uprawniona do rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym.

Wielu zleceniodawców zastrzega sobie w umowach prawo do wypowiedzenia umowy ze skutkiem natychmiastowym. Opiekunki są jednak pozbawione tego prawa pod groźbą wygórowanych kar umownych. Zleć prawnikowi sprawdzenie skuteczności takiej klauzuli. Więcej informacji na ten temat znajdziesz w rozdziale „Kara umowna”.

Rodzina wyrzuca mnie na ulicę z dnia na dzień

W takim przypadku jak najszybciej należy skontaktować się z zleceniodawcą bądź pracodawcą. Oboje są zobowiązani do wspierania Cię w tej sytuacji.

Jeśli nie możesz się skontaktować ze zleceniodawcą bądź pracodawcą, zwróć się do działających w Niemczech organizacji, które pomagają w sytuacjach kryzysowych. Należą do nich m.in. Bahnhofsmiession – organizacja zrzeszająca ludzi pomagają-

cych podróżnym na dworcach kolejowych, kuchni dla ubogich, misje katolickie i polskie przedstawicielstwa dyplomatyczne. Przegląd przydatnych kontaktów w Niemczech i w Polsce znajdziesz w rozdziale „Przydatne adresy w Niemczech”.

Osoba wymagająca opieki jest wobec mnie agresywna psychicznie/fizycznie

Jeśli padłeś ofiarą przemocy fizycznej lub psychicznej, jak najszybciej skontaktuj się z policją i złóż zawiadomienie (nr tel.: 110, dostępny również w przypadku braku środków na telefonie komórkowym). Poinformuj o tym również swojego zleceniodawcę (przy umowie zlecenie) bądź pracodawcę (przy umowie o pracę). W takich nagłych sytuacjach, w których kontynuacja pracy jest niemożliwa, istnieje możliwość wypowiedzenia umowy zlecenia lub umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym.

Infolinia „Przemoc wobec kobiet” jest dostępna przez całą dobę, 365 dni w roku, pod numerem telefonu 08000 116 016.

Połączenie z infolinią jest bezpłatne. Nawet bez środków na koncie w telefonie komórkowym można korzystać z usług doradczych.

Poradnictwo telefoniczne jest dostępne w 17 językach:

www.hilfetelefon.de/das-hilfetelefon/beratung/beratung-in-18-sprachen/polnisch.html



Równolegle możesz skontaktować się z regionalnym lub krajowym centrum doradztwa dla ofiar przemocy. Listę poradni znajdziesz na:

www.frauen-gegen-gewalt.de/en/local-support-services.html



Doradztwo i pomoc

Do kogo mogę się zwrócić w Niemczech, jeśli mam problemy w pracy?

Bezpłatna ogólnokrajowa infolinia Faire Mobilität w języku polskim informująca o prawie pracy: 0 800 000 5780

Infolinia działa od poniedziałku do piątku w godzinach 9:00-12:00 i 13:00-17:00



Lista biur doradczych Faire Mobilität:

www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen



Dalsze poradnie posortowane według krajów związkowych:

www.faire-mobilitaet.de/-/sVg

Jeśli jesteś członkiem niemieckiego związku zawodowego, skontaktuj się z nim. Jeśli potrzebujesz pomocy w tym zakresie, skontaktuj się z nami. Więcej informacji na ten temat znajdziesz w rozdziale „Członkostwo w związkach zawodowych”.

Informacje na temat pomocy ze strony polskiego konsulatu znajdziesz w rozdziale „Pomoc konsularna”.

Wskazówka! Dalsze przydatne informacje na temat niemieckiego prawa pracy w języku polskim znajdziesz na naszej stronie internetowej: www.fair-arbeiten.eu/pl



Gdzie mogę się zgłosić o pomoc po powrocie z Niemiec do Polski?

Poradnia dla pracowników delegowanych przy Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych OPZZ w Warszawie:

Magdalena Kossakowska

OPZZ, II piętro, pokój 238

ul. Kopernika 36/40

00-924 Warszawa

Telefon: +48 (22) 551 55 45

E-mail: opieka@opzz.org.pl

Strona na Facebooku: www.facebook.com/delegowanieopieka



Dodatkowo **na terenie całej Polski funkcjonuje ponad 1500 punktów darmowej pomocy i poradnictwa**. Jest to rezultat wejścia w życie ustawy o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej przygotowanej w Ministerstwie Sprawiedliwości.

Na stronie internetowej www.darmowapomocprawna.ms.gov.pl/pl/mapa-punktow dostępna jest mapa z punktami oferującymi darmową pomoc prawną i poradnictwo. Informujemy, że opublikowane na mapie informacje mają charakter jedynie poglądowy, ponieważ pochodzą z poprzednich lat i dane tam zawarte mogły ulec zmianie.



Również Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) oferuje bezpłatne porady prawne w zakresie polskiego prawa pracy (w języku polskim i ukraińskim) za pośrednictwem okręgowych inspektoratów pracy.

Porady prawne z zakresu polskiego prawa pracy są dostępne w godzinach od 9:00 do 15:00 pod następującymi numerami telefonów:

+48 801 002 006 – dla połączeń z telefonów stacjonarnych

+48 459 599 000 – dla połączeń z telefonów komórkowych

Więcej informacji na temat nieodpłatnych porad prawnych znajdziesz na stronie internetowej:

www.gov.pl/web/pip/nieodplatne-porady-prawne



Pod poniższym linkiem znajdziesz odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania z zakresu polskiego prawa pracy:

www.pip.gov.pl/pl/baza-wiedzy/prawo-pracy



Pomoc konsularna

Na jaką pomoc mogę liczyć ze strony polskiego konsulatu?

Konsul może pomóc Ci skontaktować się z rodziną, pracodawcą, a w razie potrzeby z lokalną policją i służbami ratunkowymi.

Z konsulem możesz się również skontaktować w przypadku poważnego wypadku, aresztowania lub zatrzymania oraz śmierci bliskiej osoby. Na życzenie możesz otrzymać listę polskojęzycznych prawników w Twojej okolicy.

Konsul wyjaśni również zasady ubiegania się o wsparcie finansowe na powrót do Polski - pamiętaj, że w tym celu musisz stawić się osobiście w konsulacie z ważnym polskim dokumentem tożsamości. Poniesione koszty na sfinansowanie powrotu do Polski musisz spłacić w ciągu maksymalnie 3 miesięcy. O szczegółach poinformuje Cię konsul.

Jak skonsultować się z Konsulem i do którego Konsulatu się zwrócić?

W godzinach pracy polskich urzędów konsularnych skontaktuj się z konsulem przez telefon lub przez pocztę e-mail. Poniżej znajdziesz numery telefonów i adresy e-mail do polskich Konsulatów w Niemczech.

Zwróć uwagę, że konsulaty są odpowiedzialne za różne landy RFN. Upewnij się, w którym landzie przebywasz i poinformuj właściwego konsula!

1. Wydział Konsularny i Polonii Ambasady RP w Berlinie
Tel. + 49 30 22 313 201, E-Mail: berlin.amb.wk@msz.gov.pl
(Berlin, Brandenburgia, Meklemburgia-Pomorze Przednie, Saksonia, Saksonia-Anhalt, Turynia)
2. Konsulat Generalny RP w Hamburgu
Tel. + 49 40 611 870, E-Mail: hamburg.kg.sekretariat@msz.gov.pl
(Brema, Dolna Saksonia, Hamburg, Szlezwik-Holsztyn)
3. Konsulat Generalny RP w Kolonii
Tel. + 49 221 937 300, E-Mail: kolonia.kg.sekretariat@msz.gov.pl
(Hesja, Nadrenia Północna-Westfalia, Nadrenia-Palatynat, Kraj Saary)
4. Konsulat Generalny RP w Monachium
Tel. + 49 89 418 60 80, E-Mail: monachium.kg.sekretariat@msz.gov.pl
(Bawaria, Badenia-Wirtembergia)

Poza godzinami pracy Konsulatów dyżuruje Centrum Operacyjne MSZ pod numerem telefonu (Niemcy): +49 307 001 48 01 w godz. 17.00-9.00 czasu warszawskiego, a także w soboty, niedziele oraz polskie i lokalne dni wolne od pracy. Operator przekaze informację o Twojej sprawie najbliższemu konsulowi dyżurnemu.

Członkostwo w związkach zawodowych

Pracując w Niemczech, warto rozważyć wstąpienie do związku zawodowego, gdzie uzyska się wsparcie w wielu kwestiach dotyczących pracy oraz przy egzekwowaniu swoich praw od pracodawcy.

W Niemczech związki zawodowe są podzielone na branże. Oznacza to, że pracownicy danej firmy mogą przystąpić do istniejącego już związku zawodowego, nie musząc go zakładać. Osiem z tych głównych związków zawodowych są zjednoczone w Federacji Niemieckich Związków Zawodowych – Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB).

Dla branży opiekuńczej odpowiednim związkiem zawodowym jest związek zawodowy ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – Zjednoczony Związek Zawodowy dla Sektora Usług.

Związki zawodowe mają za zadanie reprezentować interesy pracowników. Warunkiem tego jest jednak członkostwo pracowników w związku. Dzięki temu związek może wspierać swoich członków w egzekwowaniu ich praw poprzez zapewnienie im dostępu do ochrony prawnej w sporach z pracodawcą. Oznacza to, że w przypadku sporu z pracodawcą związek zawodowy zapewni Ci bezpłatną poradę prawną, a w razie potrzeby adwokat z ramienia związku zawodowego będzie reprezentował Cię w sądzie. Ochrona prawna dotyczy sporów wynikających ze stosunku pracy lub dotyczących ubezpieczenia społecznego.

W przedsiębiorstwach lub całych branżach, gdzie wielu pracowników jest członkami związku, związek może wynegocjować z pracodawcą lepsze warunki pracy dla pracowników i zawrzeć je w układzie zbiorowym.

Związki zawodowe aktywnie wpływają również na politykę, np. w celu uzyskania korzystnych dla pracowników zmian w prawie.

Oznacza to, że jeśli zostaniesz członkiem związku, wzmocniasz go i walczysz razem z innymi pracownikami o prawa pracownicze i lepsze warunki pracy.

Członkowie związku zawodowego mają zagwarantowane bezpłatne porady prawne i reprezentację procesową, w szczególności w sprawach dotyczących:

- prawa pracy (wynagrodzenie, urlop wypoczynkowy, wypowiedzenie itp.),
- ubezpieczenia zdrowotnego i ubezpieczenia pielęgnacyjnego, ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, ubezpieczenia emerytalnego (chorobowe, wypadek przy pracy)
- prawa socjalnego i administracji publicznej

Jako obywatelka UE możesz zostać członkiem związku zawodowego w Niemczech na takich samych zasadach jak Twoi niemieccy koledzy i koleżanki. Finansowanie związków zawodowych następuje ze składek członkowskich. Składka członkowska w związku zawodowym ver.di wynosi od 1 % Twojego miesięcznego wynagrodzenia brutto.

W przypadku bezrobocia czy przejścia na emeryturę składka ulega obniżeniu i wynosi 2,50 EUR miesięcznie.

Na chwilę obecną komunikacja ze związkiem zawodowym ver.di możliwa jest tylko w języku niemieckim lub angielskim.

Zazwyczaj członkiem zostaje się w oddziale związku w miejscu zamieszkania lub w miejscu pracy. W przypadku pracowników z branży opiekuńczej zalecamy, aby najpierw

wskazać oddział w miejscu pracy, w którym się znajduje w momencie przystąpienia do związku. Jako adres do korespondencji zawsze najlepiej podawaj swój adres w Polsce. Więcej informacji w języku polskim na temat członkostwa w związkach zawodowych znajdziesz na naszej stronie internetowej:

<https://www.fair-arbeiten.eu/pl> w zakładce Zostań członkiem związku zawodowego – to się opłaca!



Dalsze informacje na temat członkostwa w związku zawodowym ver.di znajdziesz na: www.verdi.de --> Über uns --> ver.di international --> Dobry powód, dla którego warto zostać członkiem



Lista polskojęzycznych prawników w Niemczech

Jeśli potrzebujesz pomocy prawnej, możesz skorzystać z regularnie publikowanych przez polskie konsulaty list polskojęzycznych prawników działających na terenie Niemiec. Na listach znajdziesz zarówno prawników, którzy oferują bezpłatną pomoc prawną, jak i osoby, które posługują się językiem polskim.

Listy adwokatów oraz notariuszy działających na terenie Niemiec według właściwości terytorialnej urzędów konsularnych są dostępne na stronie internetowej:

www.gov.pl/web/niemcy/lista-adwokatow-notariuszy-tlumaczy



Ponadto masz możliwość przeszukiwania bazy danych Krajowego Rejestru Adwokatów i Aplikantów Adwokackich pod kątem prawnika lub aplikanta adwokackiego zamieszkałego w Polsce:

<https://rejestradwokatow.pl/adwokat>



Ważne numery w nagłych wypadkach

W przypadku zagrożenia życia lub zdrowia liczy się każda minuta. W takiej sytuacji niezwłocznie skontaktuj się z następującymi bezpłatnymi numerami alarmowymi:

służby ratownicze/straż pożarna – 112

policja – 110

Dzwoniąc pod numery alarmowe, należy mieć przygotowane następujące informacje: imię i nazwisko, miasto, ulica, numer domu i mieszkania.

Należy pamiętać, że rozmowa zostanie zakończona przez ratownika – wcześniej nie należy się rozłączać.

Glosariusz

umowa zlecenia (Dienstleistungsvertrag) – umowa cywilnoprawna, której głównym przedmiotem jest zobowiązanie jednej osoby (zleceniobiorcy) do wykonania określonego zadania lub czynności prawnej (zlecenia) dla innego podmiotu (zleceniodawcy), na warunkach określonych w umowie. Za wykonanie zlecenia zleceniobiorcy należy się ustalone wynagrodzenie. Umowa zlecenia podlega prawu cywilnemu, co za tym idzie – zleceniobiorców nie obowiązują przywileje wynikające z umów o pracę, dotyczące przykładowo urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenia podczas choroby czy okresy wypowiedzenia.

zleceniodawca (Auftraggeber) – osoba lub instytucja zlecająca komuś zgodnie z zawartą umową zlecenia wykonanie określonych zadań lub czynności. Zleceniodawca nie może zastępować pracy na podstawie stosunku pracy umową zlecenia, jeżeli jest ona wykonywana w warunkach umowy o pracę. Za zawarcie umowy zlecenia zamiast umowy o pracę (gdy były spełnione warunki) przedsiębiorca może zostać ukarany grzywną.

zleceniobiorca (Auftragnehmer) – osoba przyjmująca zlecenie na podstawie zawartej umowy zlecenia. Zleceniobiorca ma obowiązek wykonywać zleczone zadania lub czynności z należytą starannością. Zleceniobiorcy nie łączy ze zleceniodawcą stosunek pracy, co za tym idzie, nie podlega on jego poleceniom co do sposobu wykonywania pracy ani sankcjom przewidzianym w prawie pracy. Nie pracuje również w przyjętych normach czasu pracy.

Jeżeli zleceniobiorca świadczy usługi w warunkach wskazujących na stosunek pracy (pod nadzorem pracodawcy, w miejscu przez niego wskazanym i za wynagrodzeniem), a w tych warunkach nie została mu zaproponowana umowa o pracę, może wystąpić do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy.

umowa o pracę (Arbeitsvertrag) – umowa zawierana między pracodawcą a pracownikiem, na podstawie której pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonych przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

pracodawca (Arbeitgeber) – osoba fizyczna lub prawna, która zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę. Stosunek pomiędzy pracownikiem a pracodawcą nazywany jest stosunkiem pracy. Na podstawie tej umowy pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonej pracy pod kierownictwem pracodawcy w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do wypłacania pracownikowi wynagrodzenia.

pracownik (Arbeitnehmer) – osoba fizyczna, która wykonuje określoną pracę na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem, w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, za którą przysługuje jej wynagrodzenie.

zasiłek dla osób bezrobotnych (Arbeitslosengeld I) – świadczenie z z Federalnej Agencji Pracy na wypadek bezrobocia dla osób poszukujących pracy, wypłacane zazwyczaj przez okres do jednego roku (w przypadku starszych bezrobotnych również do dwóch lat). Uprawnienie do tego świadczenia mają osoby, które w ciągu ostatnich 30 miesięcy przed złożeniem wniosku były objęte ubezpieczeniem społecznym przez co najmniej dwanaście miesięcy i opłacały składki na ubezpieczenie od bezrobocia. Czy istniała ciągłość zatrudnienia czy jedynie z przerwami nie ma znaczenia. Okresy, w których przysługują świadczenia zastępujące wynagrodzenie, np. dodatek za krótki czas pracy, zasiłek macierzyński lub zasiłek chorobowy, zalicza się również do okresów ubezpieczenia. Podstawą prawną do Arbeitslosengeld I jest trzecia księga kodeksu socjalnego (SGB III).

zasiłek dla osób bezrobotnych (Arbeitslosengeld II/Hartz IV) – Hartz IV to potoczne określenie zasiłku dla bezrobotnych II. To świadczenie z Federalnej Agencji Pracy na wypadek bezrobocia dla osób poszukujących pracy, które nie mają prawa do zasiłku Arbeitslosengeld I. Zasiłek służy zapewnieniu utrzymania. Jego podstawą prawną jest druga księga kodeksu społecznego (SGB II). Możesz otrzymać zasiłek dla bezrobotnych II, jeśli ...

- możesz pracować co najmniej 3 godziny dziennie
- masz co najmniej 15 lat i nie osiągnąłeś jeszcze ustawowego wieku emerytalnego,
- masz miejsce zamieszkania w Niemczech
- nie jesteś w stanie utrzymać siebie (i swojej rodziny) lub nie jesteś w stanie tego zrobić w wystarczającym stopniu
- prowadzisz wspólne gospodarstwo domowe z osobą uprawnioną do świadczeń, która jest zdolna do pracy.

ubezpieczenie na wypadek bezrobocia (Arbeitslosenversicherung) – ubezpieczenie gwarantujące bezrobotnym zabezpieczenie dochodów lub minimum socjalne na czas poszukiwania pracy.

wypadek przy pracy (Arbeitsunfall) – nagłe zdarzenie związane z wykonywaną pracą, spowodowane czynnikiem zewnętrznym, powodujące uraz lub śmierć. Za wypadek przy pracy uważa się zdarzenie, które nastąpiło podczas wykonywania rutynowych czynności służbowych lub na polecenie przełożonego, jeżeli pracownik świadczył pracę na rzecz pracodawcy bez zlecenia lub zleceniodawcy, jeżeli zdarzenie nastą-

piło w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania pracy oraz jeżeli nastąpiło w czasie podróży służbowej pracownika zleconej przez pracodawcę.

lekarz ubezpieczenia wypadkowego (Durchgangsarzt) – lekarz ubezpieczenia wypadkowego wyspecjalizowany w wypadkach przy pracy. Ulegając wypadkowi przy pracy należy skierować się do tzw. Durchgangsarzt – lekarza specjalizującego się w wypadkach w pracy. Przy oględznach należy poinformować lekarza, iż wypadek i obrażenia miały miejsce w miejscu pracy (również w szpitalu).

Branżowy Zakład Ubezpieczeń Wypadkowych (Berufsgenossenschaft) – ubezpieczyciel wypadkowy, którego głównym zadaniem jest zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, jak również związanym z pracą zagrożeniom dla zdrowia. W razie zaistnienia wypadku przy pracy lub stwierdzenia choroby zawodowej płatnik świadczenia wypadkowego. Świadczenie to jest wypłacane osobie poszkodowanej za pośrednictwem zakładu ubezpieczeń zdrowotnych (kasa chorych).

ubezpieczenie zdrowotne (Krankenversicherung) – ubezpieczenie pokrywające lub zwracające koszty leczenia ubezpieczonego pacjenta w przypadku choroby lub innego stanu wymagającego opieki medycznej. W Niemczech wyróżnia się ustawowe i prywatne ubezpieczenia zdrowotne. Większość pracowników jest zobowiązana do zawarcia ubezpieczenia w ustawowej kasie chorych, którą mogą wybrać według własnego uznania. Składki są pobierane jako procent od wynagrodzenia brutto. Pracownicy i pracodawcy pokrywają część kosztów ubezpieczenia zdrowotnego. W niemieckim systemie ubezpieczeń społecznych nie ma podziału na ubezpieczenie zdrowotne i ubezpieczenie chorobowe.

ubezpieczenie emerytalne (Rentenversicherung) – ubezpieczenie wchodzące w zakres ubezpieczeń społecznych, którego celem jest zapewnienie środków pieniężnych osobom niezdolnym do pracy ze względu na wiek. Opłacające składkę na ubezpieczenie emerytalne osoby zapewniają sobie w ten sposób dochód w momencie zaprzestania pracy zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego.

ubezpieczenie wypadkowe (Unfallversicherung) – ubezpieczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Jeden z czterech rodzajów ubezpieczenia społecznego - obok ubezpieczenia emerytalnego, rentowego czy zdrowotnego. Pracodawca jest zobowiązany do ubezpieczenia pracowników w zakładzie ubezpieczeń wypadkowych oraz opłacania za nich składek.

ubezpieczenie chorobowe (Krankengeldversicherung) – ubezpieczenie chroniące pracownika przed utratą dochodów w czasie choroby czy w czasie opieki nad

chorym dzieckiem. Ubezpieczony przebywający na zwolnieniu lekarskim otrzyma świadczenie, mimo niezdolności do pracy. W niemieckim systemie ubezpieczeń społecznych nie ma podziału na ubezpieczenie zdrowotne i ubezpieczenie chorobowego.

termin prekluzyjny/przedawnienia (Ausschlussfrist) – termin wyznaczony do dochodzenia roszczeń zarówno majątkowych jak i niemajątkowych. Jego upływ powoduje wygaśnięcie prawa do żądania spełnienia świadczenia przez podmiot zobowiązany. Nawet po upływie okresu prekluzji pracownik w Niemczech nadal ma możliwość dochodzenia na drodze sądowej pozostałego wynagrodzenia w wysokości obowiązującej w Niemczech płacy minimalnej. Ma na to trzy lata czasu wstecz.

kara umowna (Vertragsstrafe) – wiążąca suma pieniężna przyrzeczona drugiej stronie umowy na wypadek, gdyby dłużnik przyrzekający nie wykonał swoich zobowiązań umownych lub wykonał je nienależycie.

okres wypowiedzenia (Kündigungsfrist) – czas pomiędzy wypowiedzeniem dokonany przez stronę stosunku pracy a rozwiązaniem umowy. Kodeks pracy określa, jak długi jest okres wypowiedzenia w przypadku umowy na okres próbny, umowy na czas określony i umowy na czas nieokreślony. Może być podawany w dniach, tygodniach i miesiącach.

W umowach zlecenia można uzgodnić inny okres wypowiedzenia, jak również formę wypowiedzenia.

wypowiedzenie stosunku pracy (Beendigung des Arbeitsverhältnisses/ Kündigung) – jednostronna czynność prawna prowadząca do rozwiązania stosunku pracy. Wypowiedzenie jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy zezwala na to odpowiedni przepis prawny.

Ponieważ wypowiedzenie jest jednostronnym oświadczeniem woli, nie musi być podpisane przez adresata. Jeśli jako pracownik chcesz podjąć kroki prawne przeciwko zwolnieniu, musisz to zrobić w sądzie pracy w ciągu trzech tygodni od doręczenia.

czas pracy (Arbeitszeit) – czas, w którym pracownik wykonuje w miejscu pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

czas gotowości do pracy/czas czuwania (Bereitschaftsdienst) – czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w miejscu pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

ewidencja czasu pracy (Arbeitszeitznachweis) – dokument służący do dokumentacji czasu pracy pracownika wynikającego z realizacji umowy lub świadczenia usługi. Dokumentacja może być prowadzona w formie papierowej lub elektronicznej.

wynagrodzenie (Entlohnung) – zapłata otrzymywana od pracodawcy za wykonanie określonej w umowie pracy. Wysokość wynagrodzenia ustalana jest między pracodawcą a pracownikiem w zależności od liczby przepracowanych godzin i uzgodnionej stawki godzinowej.

ustawowa płaca minimalna (gesetzlicher Mindestlohn) – najniższe dopuszczalne wynagrodzenie ustalone przez prawo za pracę wykonywaną na podstawie umowy o pracę, które przybiera formę stawki lub minimalnego zarobku za odpowiedni okres pracy (zazwyczaj za miesiąc).

kwalifikacje zawodowe w dziedzinie pielęgniarstwa (berufliche Pflegequalifikation) – kwalifikacje oraz wymagany zakres umiejętności i obowiązków w celu wykonywania zawodu pielęgniarki lub położnej. Tytułem zawodowym „pielęgniarka” albo „pielęgniarz” lub „położna” albo „położny” mogą posługiwać się tylko osoby posiadające prawo oraz kwalifikacje uprawniające do wykonywania tego zawodu.

wezwanie do zapłaty (Zahlungsaufforderung) – pismo skierowane do dłużnika, którego celem jest wyegzekwowanie zaległych należności w określonym terminie. Wezwanie do zapłaty można dostarczyć osobiście lub wysłać listem poleconym. Co do zasady, roszczenia o zapłatę muszą być skierowane do dłużnika w określonym terminie, w przeciwnym razie grozi im przepadek.

sąd pracy (Arbeitsgericht) – sąd właściwy rozstrzygający spory o roszczenia ze stosunku pracy

sąd rejonowy (Amtsgericht) – sąd najniższego szczebla sądownictwa w Niemczech. Jest on przede wszystkim odpowiedzialny za prowadzenie postępowań cywilnych i karnych.

postępowanie o ustalenie istnienia stosunku pracy (Statusfeststellungsverfahren) – procedura określania statusu przeprowadzana jest przez Niemiecki Związek Ubezpieczeń Emerytalno-Rentowych (DRV Bund), w której wydawana jest decyzja, czy osoba prowadząca działalność gospodarczą podlega ubezpieczeniu społecznemu, czy też nie.

zaświadczenie o niezdolności do pracy (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) – w prawie pracy zaświadczenie o niezdolności do pracy jest zaświadczeniem lekarskim o stwierdzonej chorobie danej osoby, która uniemożliwia jej wykonywanie pracy; L4

Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ) (Europäische Krankenversicherungskarte EHIC) – karta wydawana przez każdą instytucję ubezpiecze-

niową lub fundusz zdrowia w państwach członkowskich, uprawniająca posiadacza do opieki zdrowotnej w innych państwach członkowskich.

kasa chorych (Krankenkasse) – podmiot oferujący ubezpieczenie zdrowotne. Kasy chorych w całości lub częściowo pokrywają koszty leczenia w przypadku choroby, macierzyństwa, często także po wypadku i są częścią danego systemu opieki zdrowotnej i ubezpieczeń społecznych.

praca w nocy (Nachtarbeit) – praca wykonywana między godziną 23:00 a 6:00 rano, trwająca w tym czasie dłużej niż dwie godziny.

emerytura (Rente) – comiesięczne świadczenie pieniężne przysługujące ubezpieczonemu, który zaprzestał aktywności zawodowej, za przepracowanie określonej liczby lat i po osiągnięciu określonego wieku.

Ważne adresy

Telefony alarmowe

Pogotowie ratunkowe – 112

Straż pożarna – 112

Policja – 110

Europejski numer alarmowy – 112

Dzwoniąc pod numery alarmowe, należy mieć przygotowane następujące informacje: imię i nazwisko, miasto, ulica, numer domu i mieszkania.

Należy pamiętać, że rozmowa zostanie zakończona przez ratownika – wcześniej nie należy się rozłączać.

Placówki dyplomatyczne i konsularne Polski w Niemczech

Berlin

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Berlinie

Strona internetowa: <https://www.gov.pl/web/niemcy/ambasada-rp-w-berlinie>

Adres: Lassenstraße 19-21, 14193 Berlin-Grunewald, Niemcy

Telefon: + 49 30 22 313 0

E-Mail: berlin.amb.sekretariat@msz.gov.pl

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Berlinie, Wydział Konsularny i Polonii

Okręg konsularny obejmuje: Berlin, Brandenburgię, Meklemburgię-Pomorze Przednie, Saksonię, Saksonię-Anhalt, Turyngię

Adres: Richard-Strauss-Str. 11, 14193 Berlin-Grunewald, Niemcy

Telefon: + 49 30 22 313 201

E-Mail: berlin.amb.wk@msz.gov.pl

Godziny przyjmowania: poniedziałki, środy, czwartki, piątki 9:00 – 14:00; wtorki 13:00 – 18:00

Dostępność telefoniczna: poniedziałki, środy, czwartki, piątki 8:15 – 16:15; wtorki 10:30 – 18:30

Hamburg

Konsulat Generalny Rzeczypospolitej Polskiej w Hamburgu

Okręg konsularny obejmuje: Bremę, Dolną Saksonię, Hamburg, Szlezwik-Holsztyn.

Adres: Gründgensstr. 20, 22309 Hamburg, Niemcy

Telefon: + 49 40 611 870

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

Godziny przyjmowania: poniedziałki, środy, czwartki, piątki 9:00 – 14:00; wtorki 13:00 – 18:00

Dostępność telefoniczna: poniedziałki, środy, czwartki, piątki 8:15 – 16:00; wtorki 10:15 – 18:00

Kolonia

Konsulat Generalny Rzeczypospolitej Polskiej w Kolonii

Okręg konsularny obejmuje: Hesję, Nadrenię Północną-Westfalię, Nadrenię-Palatynat, Kraj Saary

Adres: Im Mediapark 5C, 50670 Köln, Niemcy

Telefon: +49 221 937 300

Infolinia: +49 30 7001 48 00

E-Mail: kolonia.kg.sekretariat@msz.gov.pl

Godziny przyjmowania: poniedziałki, środy, czwartki, piątki 9:00 – 14:00; wtorki 13:00 – 18:00

Dostępność telefoniczna: poniedziałki, środy, czwartki, piątki 15:00 – 16:00; wtorki 11:00 – 12:00

Monachium

Konsulat Generalny Rzeczypospolitej Polskiej w Monachium

Okręg konsularny obejmuje: Bawarię, Badenię-Wirtembergię

Adres: Röntgenstr. 5, 81679 München

Telefon: + 49 89 418 60 80

E-Mail: monachium.kg.sekretariat@msz.gov.pl

E-Mail alarmowy (tylko szczególnych sytuacjach losowych): monachium.kg.dyzurny@msz.gov.pl

Godziny przyjmowania: poniedziałki, środy, czwartki, piątki 9:00 – 14:00; wtorki 13:00 – 18:00

Dostępność telefoniczna: poniedziałki, środy, czwartki, piątki 8:00 – 16:00; wtorki 10:30 – 18:30

Poza godzinami pracy Konsulatów dyżuruje Centrum Operacyjne MSZ pod numerem telefonu (Niemcy): +49 307 001 48 01 w godz. 17:00 – 09:00 czasu warszawskiego, a także w soboty, niedziele oraz polskie i lokalne dni wolne od pracy. Operator przekaze informację o sprawie najbliższemu konsulowi dyżurnemu.

Poradnie Faire Mobilität

W wielu niemieckich miastach działają poradnie, które ściśle współpracują ze związkami zawodowymi. W poradniach można zasięgnąć informacji w kwestiach związanych zarówno z niemieckim prawem pracy jak i sprawami socjalnymi. Bezpłatne porady udzielane są osobiście, telefonicznie jak i drogą elektroniczną. Z oferty również mogą skorzystać osoby, niebędące członkami związków zawodowych.

Strona internetowa: www.faire-mobilitaet.de, www.fair-arbeiten.eu/pl

Ogólnokrajowa infolinia informująca o niemieckim prawie pracy: 0 800 000 5780

E-Mail: doradztwo@faire-mobilitaet.de

Berlin

adres: Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Niemcy

telefon: +49 30 219653716 (język niemiecki, polski, angielski)

telefon: +49 30 219653712 (język niemiecki, polski)

telefon: +49 30 219653720 (język niemiecki, polski, angielski)

E-Mail: berlin@faire-mobilitaet.de

Języki: niemiecki, angielski, polski

Dortmund

adres: Westenhellweg 112, V piętro, 44137 Dortmund, Niemcy

telefon: +49 151 53520037 (język niemiecki, rumuński, węgierski, angielski)

telefon: +49 231 18999859 (język niemiecki, bułgarski, angielski)

telefon: +49 231 54507982 (język niemiecki, węgierski, angielski)

telefon: +49 151 15653087 (język niemiecki, polski, angielski)

telefon: +49 151 42482374 (język niemiecki, rumuński, węgierski, angielski)

E-Mail: dortmund@faire-mobilitaet.de

Języki: niemiecki, angielski, polski, węgierski, rumuński, bułgarski

Erfurt

adres: Papiermühlenweg 14, 99089 Erfurt, Niemcy

telefon: +49 159 06398635 (język niemiecki, polski, bośniacki, serbski, chorwacki, angielski)

telefon: +49 159 06398557 (język niemiecki, rumuński, angielski)

E-Mail: erfurt@faire-mobilitaet.de

Języki: niemiecki, angielski, polski, bośniacki, serbski, chorwacki

Frankfurt nad Menem

adres: Wilhelm-Leuschner-Straße 69–77, IV piętro, 60329 Frankfurt am Main

Telefon: +49 170 7882150 (język niemiecki, angielski, polski)

Telefon: +49 69 27297567 (język niemiecki, rumuński, angielski)

Telefon: +49 69 97764996 (język niemiecki, rumuński, angielski)

Telefon: +49 69 27297567 (język niemiecki, rumuński, angielski)

E-Mail: frankfurt@faire-mobilitaet.de

Języki: niemiecki, angielski, polski, rumuński

Kilonia

Adres: Legienstraße 22, 24103 Kiel

Telefon: +49 431 5195167 (język niemiecki, polski, angielski)

Telefon: +49 431 5195168 (język niemiecki, rumuński, angielski)

E-Mail: kiel@faire-mobilitaet.de

Języki: niemiecki, angielski, polski, rumuński

Norymberga

Adres: Kornmarkt 5-7, 90402 Nürnberg

Telefon: +49 911 47885957 (język niemiecki, polski, angielski)

Telefon: +49 911 47884509 (język niemiecki, rumuński, angielski)

Języki: niemiecki, angielski, polski, rumuński

Mannheim

Adres: Hans-Böckler-Straße 1, 68161 Mannheim

Telefon: +49 621 43633891 (język niemiecki, bułgarski, angielski)

Telefon: +49 621 43634300 (język niemiecki, węgierski, angielski)

E-Mail: mannheim@faire-mobilitaet.de

Języki: niemiecki, angielski, bułgarski, węgierski

Monachium

Adres: Neumarkterstr. 22, 81673 München

Telefon: +49 89 51399018 (język niemiecki, bułgarski, angielski)

E-Mail: muenchen@faire-mobilitaet.de

Języki: niemiecki, angielski, bułgarski

Oldenburg

Adres: Kaiserstraße 4-6, 26122 Oldenburg

Telefon: +49 151 11092784 (język niemiecki, polski, angielski)

Telefon: +49 441 2187640 (język niemiecki, rumuński, angielski)

E-Mail: oldenburg@faire-mobilitaet.de

Języki: niemiecki, angielski, polski, rumuński

Rheda-Wiedenbrück

Adres: Schulte-Mönting-Str. 3, 33378 Rheda-Wiedenbrück

Telefon: +49 151 15653087 (język niemiecki, polski, angielski)

E-Mail: rheda@faire-mobilitaet.de

Języki: niemiecki, angielski, polski

Stuttgart

Adres: Willi-Bleicher-Straße 20, VI piętro, 70174 Stuttgart

Telefon: +49 711 12093635 (język niemiecki, polski)

Telefon: +49 711 12093412 (język niemiecki, bośniacki, chorwacki, serbski, angielski)

Telefon: +49 711 12093636 (język niemiecki, czeski, słowacki, polski)

Telefon: +49 159 04865595 (język niemiecki, bośniacki, chorwacki, serbski, angielski)

E-Mail: stuttgart@faire-mobilitaet.de

Języki: język niemiecki, angielski, polski, bośniacki, chorwacki, serbski, czeski, słowacki

Freiburg

Adres: Kronenstraße 1, 79100 Freiburg

Telefon: +49 151 7302 2826 (język niemiecki, bułgarski, czeski, angielski)

Telefon: +49 160 8403 924 (język niemiecki, rumuński, angielski)

E-Mail: freiburg@faire-mobilitaet.de

języki: niemiecki, rumuński, bułgarski, czeski, angielski

Dalsze poradnie dla pracowników mobilnych

Kolejne poradnie można znaleźć poprzez wyszukiwarę **Gleichbehandlungsstelle** (Instytucja ds. Równości):

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-pl/obywatele-ue/punkty-doradztwawyszukiwanie>

Badenia-Wirtembergia / Baden-Württemberg

Katholische Betriebsseelsorge Rottenburg-Stuttgart

Katolickie Duszpasterstwo Pracownicze Rottenburg-Stuttgart

Strona internetowa: www.betriebsseelsorge.de

Adres: Jahnstraße 30, 70597 Stuttgart

Telefon: +49 711 9791 116

E-Mail: betriebsseelsorge@bo.drs.de

Fraueninformationszentrum – FIZ

Poradnia dla migrantek, uchodźczyń, osób będących ofiarami handlu ludźmi i osób dotkniętych wyzyskiem w pracy

Strona internetowa: <https://vij-wuerttemberg.de/beratung-bei-arbeitsausbeutung-fuer-eu-buergerinnen-fiz>

Adres: Moserstraße 10, 70182 Stuttgart

Telefon: +49 711 23941-21, +49 157 34960696 (język niemiecki, rumuński)

Telefax: +49 711 23 941-16

E-Mail: fiz@vij-wuerttemberg.de

Bawaria / Bayern

Beratungsdienste der Arbeiterwohlfahrt München gemeinnützige GmbH

Infozentrum Migration und Arbeit / Beratungscafé

Poradnia ds. migracji i pracy

Strona internetowa: www.awo-muenchen.de

Adres: Sonnenstraße 12 a, 80331 München

Telefon: +49 89 513 999 32 (język turecki)

E-Mail: savas.tetik@awo-muenchen.de

Telefon: +49 89 5139 98 55 (język angielski, rosyjski)

E-Mail: hripsime.hovhannisyan@awo-muenchen.de

Telefon: +49 89 5139 9827, +49 162 1605593 (język bułgarski)

E-Mail: ivelina.petrova@awo-muenchen.de

Telefon: +49 89 5139 99 29, +49 157 7058 0660 (język rumuński)

E-Mail: maria.lie-steiner@awo-muenchen.de

Telefon: +49 89 5139 98 43, +49 157 3467 2327 (język turecki)

E-Mail: ercan.oeksuez@awo-muenchen.de

Telefon: +49 89 5111 4851 (język rumuński)

E-Mail: Laura.cozma@awo-muenchen.de

Berlin

Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit BEMA

Berlińskie Centrum Doradcze do Spraw Migracji i Pracy BEMA

Strona internetowa: www.bema.berlin

Adres: Kapweg 4, 13405 Berlin

Telefon: +49 030 513 01 92 79 (język niemiecki, angielski, polski, rosyjski)

Telefon: +49 030 513 01 92 78 (język niemiecki, angielski, rumuński, mołdawski, rosyjski)

Telefon: +49 030 513 01 92 67 (język niemiecki, angielski, bułgarski, rosyjski)

Telefon: +49 030 513 01 92 68 (język niemiecki, angielski, grecki, hiszpański)

Telefon: +49 030 513 01 92 76 (język niemiecki, angielski, arabski)

Języki: niemiecki, angielski, polski, rosyjski, rumuński, mołdawski, bułgarski, hiszpański, arabski

KOK – Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel e.V.

Ogólnoniemiecka Grupa Koordynująca Działania Przeciwko Handlowi Ludźmi

Strona internetowa: www.kok-gegen-menschenhandel.de

Adres: Lützowstr.102-104, Hof 1, Aufgang A, 10785 Berlin

Telefon: +49 030 263 911 76

Telefax: +49 030 263 911 86

E-Mail: info@kok-buero.de

Polnischer Sozialrat e.V.

Polska Rada Społeczna

Strona internetowa: www.polskarada.de

Adres: Oranienstr. 34, 10999 Berlin

Telefon: +49 030 615 17 17

E-Mail: polskarada@polskarada.de

Języki: niemiecki, polski

Brandenburgia / Brandenburg

Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg im Haus der Gewerkschaften

Strona internetowa: www.rightsatwork.de

Oddział w Poczdamie: Breite Straße 9a, 14467 Potsdam

Telefon: +49 0331 27 35 7998

Telefax: +49 0331 27 32 5091

Oddział we Frankfurcie nad Odrą: Zehmeplatz 11, III piętro, pokój 306, 15230 Frankfurt/Oder

Tel.: +49 0 176 219 897 68

E-Mail: info@rightsatwork.de

Języki: niemiecki, angielski, arabski, francuski, perski, polski, rosyjski

Brema / Bremen

**Bremer und Bremerhavener Beratungsstelle für mobile Beschäftigte
und Opfer von Arbeitsausbeutung**

Poradnia w Bremen i Bremerhaven dla pracowników mobilnych i ofiar wycisku w pracy

Strona internetowa: www.aulbremen.de

Oddział w Bremen: Gewerkschaftshaus Bremen, Bahnhofplatz 22-28, 28195 Bremen

Telefon: +49 421 696 286 40, +49 152 246 429 76 (język niemiecki, angielski, polski, rosyjski)

Telefax: +49 421 960 89 20

E-Mail: a.lason@aulbremen.de

Telefon: +49 421 696 286 40, +49 152 246 430 48 (język niemiecki, angielski, bułgarski, francuski)

Telefax: +49 421 960 89 20

E-Mail: e.vladimirova@aulbremen.de

Oddział w Bremerhaven: Gewerkschaftshaus Bremerhaven, Hinrich-Schmalfeldt-Str. 31b,
27576 Bremerhaven

Telefon: +49 421 696 286 40, +49 177 175 478 2

(język niemiecki, angielski, rumuński, francuski, grecki)

Telefax: +49 421 960 89 20

E-Mail: m.cata@aulbremen.de

ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt

ADA – poradnia na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji w świecie pracy

Strona internetowa: <http://www.correct-mv.de/ENG/PL/RO/BG/UKR/RUS/ESP/>

Adres: Bahnhofsplatz 22-28, IV piętro, 28195 Bremen

Telefon: +49 421 960 89 14, +49 421 960 89 19

E-Mail: info@ada-bremen.de

Strona internetowa: www.ada-bremen.de

Hamburg

Arbeit und Leben Hamburg

Poradnia w sprawach związanych ze swobodą przemieszczania się pracowników.

Adres: Besenbinderhof 58, 20097 Hamburg

Strona internetowa: www.hamburg.arbeitundleben.de

Telefon: +49 40 28401679 (język niemiecki, rumuński)

Telefon: +49 40 28401676 (język niemiecki, bułgarski)

Telefon: +49 40 28401678 (język niemiecki, angielski, polski, hiszpański)

Telefon: +49 40 28401680 (język niemiecki, angielski, polski, hiszpański)

Hesja / Hessen

Projekt „Faire Mobilität Hessen“ beim Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen e.V. (EVW)

Oddział w Kassel: Spohrstraße 6-8 (4. piętro), Gewerkschaftshaus, 34117 Kassel

Telefon: +49 151 63402222 (język niemiecki, bośniacki, serbski, chorwacki, czarnogórski)

Oddział we Frankfurcie nad Menem: Wilhelm-Leuschner-Straße 69 – 77 (2. piętro), DGB Haus, 60329 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 40769290 (język niemiecki, bułgarski)

Meklemburgia-Pomorze Przednie / Mecklenburg-Vorpommern

Projekt CORRECT! – Arbeiten in Mecklenburg-Vorpommern

Poradnia dla pracowników zagranicznych w Meklemburgii-Pomorzu Przednim

Adres: ARBEIT UND LEBEN M-V e.V., Dr.-Külz-Str.18, 19053 Schwerin

Telefon: +49 385 6383293 (język niemiecki, bułgarski, angielski, rosyjski)

Telefon: +49 385 6383294 (język niemiecki, polski, angielski)

Telefon: +49 385 6383298 (język niemiecki, rumuński, angielski, francuski)

Telefon: +49 385 6383296 (język niemiecki, ukraiński, rosyjski, angielski)

Telefon: +49 385 6383294 (język niemiecki, polski)

E-Mail: albrecht@arbeitundlebenmv.de

Dolna Saksonia / Niedersachsen

Beratungsstellen für mobile Beschäftigte bei der Bildungsvereinigung

ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen

Poradnia dla pracowników mobilnych przy Stowarzyszeniu

ARBEIT UND LEBEN Dolna Saksonia

Strona internetowa: www.mobile-beschaefigte-niedersachsen.de
Oddział w Hanowerze: Arndtstraße 20, 3 0167 Hannover
Telefon: +49 (0)152 55991663 (język niemiecki, angielski, polski, rosyjski)
Telefon: +49 (0)152 55991687 (język niemiecki, angielski, rumuński, francuski)
E-Mail: hannover@mobile-beschaefigte-niedersachsen.de
Oddział w Oldenburgu: Klävemannstraße 1, 26122 Oldenburg
Telefon: +49 151 12344751 (język niemiecki, angielski, rumuński)
Telefon: +49 151 70832693 (język niemiecki, angielski, bułgarski)
E-Mail: oldenburg@mobile-beschaefigte-niedersachsen.de

Oddział w Braunschweig:
Gewerkschaftshaus Braunschweig, Wilhelmstraße 5, 38100 Braunschweig
Telefon: +49 157 52475576 (język niemiecki, angielski, bułgarski)
Telefon: +49 157 58266873 (język niemiecki, angielski, polski, francuski)
E-Mail: braunschweig@mobile-beschaefigte-niedersachsen.de

Oddział w Lüneburgu:
Heiligengeiststraße 28, 21335 Lüneburg
Telefon: +49 157 81550859 (język niemiecki, angielski, słoweński, bośniacki, serbski, chorwacki)
Telefon: +49 152 52786477 (język niemiecki, angielski, węgierski)
E-Mail: lueneburg@mobile-beschaefigte-niedersachsen.de

Oddział w Osnabrück:
August-Bebel-Platz 1, 49074 Osnabrück
Telefon: +49 1590 6223176 (język niemiecki, angielski, bułgarski, francuski)
Telefon: +49 1590 6223996 (język niemiecki, angielski, rumuński, węgierski)
E-Mail: osnabrueck@mobile-beschaefigte-niedersachsen.de

AWO Bezirksverband Weser-Ems e. V.

Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)
Doradztwo migracyjne dla dorosłych migrantów
Strona internetowa: www.migrationsberatung-oldenburg.de
Adres: Wallstraße 11, 26122 Oldenburg
Telefon: +49 441 95722415
E-Mail: info@migrationsberatung-oldenburg.de

Arbeitslosenselbsthilfe Oldenburg e.V.

Strona internetowa: www.also-zentrum.de
Adres: Donnerschweer Str. 55, 26123 Oldenburg
Telefon: +49 441 16313
E-Mail: also@also-zentrum.de
Języki: niemiecki, angielski, perski, francuski, rumuński, hiszpański, szwedzki

Nadrenia Północna-Westfalia / Nordrhein-Westfalen

Beratungsstellen für ausländische Beschäftigte bei

ARBEIT UND LEBEN DGB/VHS Nordrhein-Westfalen e. V.

Poradnie dla pracowników zagranicznych przy

Arbeit und Leben DGB/VHS Nordrhein-Westfalen e. V.

Strona internetowa: www.arbeitundleben.de

Oddział w Düsseldorfie: ver.di Landesbezirk NRW, Karlstraße 123-127,

Büro 2.20 (II piętro), 40210 Düsseldorf

Telefon: +49 211 9 38 00 51, +49 175 588 42 91 (język niemiecki, angielski, rumuński, włoski)

E-Mail: guia@aulnrw.de

Oddział w Düsseldorfie: Graf-Adolf-Straße 41 Büro 7.09 (VII piętro), 40210 Düsseldorf

Telefon: +49 211 938 00 53, +49 176 725 795 09 (język niemiecki, angielski, bułgarski, macedoński)

E-Mail: mihaylov@aulnrw.de

Oddział w Dortmundzie: Westenhellweg 112 (V piętro), 44137 Dortmund

Telefon: +49 231 54 50 79 86, +49 160 949 475 41 (język niemiecki, angielski, rumuński, francuski)

E-Mail: strato@aulnrw.de

Dortmunder Mitternachtsmission e. V.

Poradnia dla prostytutek, byłych prostytutek i ofiar handlu ludźmi

Strona internetowa: www.mitternachtsmission.de

Adres: Dudenstraße 2-4, 44137 Dortmund

Telefon: +49 231 14 44 91

E-Mail: mitternachtsmission@gmx.de

Nadrenia-Palatynat / Rheinland-Pfalz

Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e.V. (EVW)

Europejskie Stowarzyszenie Pracowników Migrujących (EVW)

Oddział w Mainz: Kaiserstraße 26-30, 55116 Mainz

Strona internetowa: www.emwu.org

Telefon: +49 176 631 266 38 (język niemiecki, rumuński, węgierski)

Telefon: +49 151 655 150 76 (język niemiecki, bułgarski)

Telefon: +49 175 990 6552 (język niemiecki, polski)

Kraj Saary / Saarland

Beratungsstelle für Wanderarbeit und mobile Beschäftigte

bei der Arbeitskammer des Saarlandes

Centrum Doradztwa dla Pracowników Migrujących i Mobilnych

Strona internetowa: www.arbeitskammer.de

Adres: Triererstraße 16-20 (3. piętro), 66111 Saarbrücken

Telefon: +49 681 4005 361 (język niemiecki, angielski, rumuński, węgierski)

Telefon: +49 681 4005 362 (język niemiecki, angielski, bułgarski)

Telefon: +49 681 4005 366 (język niemiecki)

E-Mail: wanderarbeit@arbeitskammer.de

Saksonia / Sachsen

BABS – Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Sachsen

BABS – Placówki doradcze dla zagranicznych pracowników w Saksonii

Strona internetowa: www.babs.sachsen.de

Oddział w Dreźnie: Schützenplatz 14 (1. piętro), 01067 Dresden

Telefon: +49 351 85092728 (język niemiecki, angielski, czeski, słowacki)

E-Mail: leona.blahova@babs-online.eu

Telefon: +49 351 85092729 (język niemiecki, angielski, polski, czeski, słowacki)

E-Mail: paulina.bukaiova@babs-online.eu

Oddział w Lipsku: Rosa-Luxemburg-Str. 27 (parter), 04103 Leipzig

Telefon: +49 341 68413085 (język niemiecki, angielski, polski)

E-Mail: paulina.krimmling@babs-online.eu

Telefon: +49 341 68413086 (język niemiecki, angielski, rumuński, węgierski)

E-Mail: uenige.albert@babs-online.eu

EURES-TriRegio

Poradnia dla pracowników przygranicznych

Strona internetowa: www.eures-triregio.eu

Adres: Schützenplatz 14, 01067 Dresden

Telefon: +49 351 8633116 (język niemiecki, angielski, polski, czeski)

E-Mail: eures.sachsen@dgb.de

Saksonia-Anhalt / Sachsen-Anhalt

Beratung migrantischer Arbeitskräfte (BEMA) GERECHT und SICHER in Sachsen-Anhalt

Poradnia dla pracowników migrujących (BEMA) w Saksonii-Anhalt

Strona internetowa: www.bema.arbeitundleben.org

Adres: Stresemannstraße 18/19, 39104 Magdeburg

Telefon: +49 159 01 38 11 10 (język polski)

Telefon: +49 159 01 38 01 11 (język polski)

Telefon: +49 159 01 38 09 03 (język niemiecki)

Telefon: +49 159 01 38 09 05 (język rosyjski, ukraiński)

Telefon: +49 159 01 38 57 01 (język bułgarski, chorwacki)

Telefon: +49 159 01 38 09 99 (język rumuński)

Telefon: +49 159 01 31 33 38 (język węgierski)

E-Mail: bema@aul-lsa.de

Szlezwik-Holsztyn / Schleswig-Holstein

Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e.V.

Beratungsstelle Arbeitnehmerfreizügigkeit

Poradnia w sprawach związanych ze swobodą przemieszczania się pracowników.

Strona internetowa: www.arbeitundleben-sh.de/arbeitnehmerfreizuegigkeit

Adres: Legienstraße 22, 24103 Kiel

Telefon: +49 431 5195-170

E-Mail: gutearbeit@sh.arbeitundleben.de

Języki: język niemiecki, angielski, rumuński, węgierski, bułgarski, arabski, hiszpański

Turyngia / Thüringen

Faire Mobilität in Thüringen

Strona internetowa: <https://www.dgb-bwt.de/projekte/faire-mobilitaet-in-thueringen/>

Adres: Schillerstraße 44, 99096 Erfurt

Telefon: +49 176 57664708 (język niemiecki, angielski, rumuński)

Telefon: +49 176 57664709 (język niemiecki, angielski, polski)

Telefon: +49 151 25725897 (język niemiecki, angielski, bułgarski)

Telefon: +49 160 6161428 (język niemiecki, angielski, rumuński)

Związki zawodowe w Niemczech

Na terenie Niemiec jest czynnych osiem związków zawodowych z ok. 6 miliona członków, podzielonych na branże. Związki zawodowe są zjednoczone Federacji Niemieckich Związków Zawodowych – Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB).

IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau)

Przemysłowy Związek Zawodowy Pracowników Branży Budowlanej, Rolniczej i Środowiskowej

Strona internetowa: <https://igbau.de/Internationales.html>

Adres: Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Telefon: + 49 391 4085 108

E-Mail: mobil@igbau.de

Języki: niemiecki, angielski, polski

IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

Przemysłowy Związek Zawodowy Pracowników Branży Górniczej, Chemicznej, Energetycznej

Strona internetowa: www.igbce.de

Adres: Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Telefon: +49 51176310

E-Mail: info@igbce.de

EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Związek Zawodowy Pracowników Kolei i Transportu

Strona internetowa: www.evg-online.org

Adres: Reinhardtstr. 23, 10117 Berlin

Telefon: +49 30 424390-75

E-Mail: berlin@evg-online.org

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Związek Zawodowy Pracowników Sfery Wychowania i Nauki

Strona internetowa: www.gew.de

Adres: Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 78973 0

E-Mail: info@gew.de

IG Metall

Przemysłowy Związek Zawodowy Pracowników Branży Metalowej

Strona internetowa: www.igmetall.de

Adres: Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt

Telefon: +49 69 242531 0

E-Mail: frankfurt-am-main@igmetall.de

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego, Produkcji Używek i Gastronomii

Strona internetowa: www.ngg.net

Adres: Haubachstr. 76, 22765 Hamburg

Telefon: +49 40 380 13 0

E-Mail: hauptverwaltung@ngg.net

Gewerkschaft der Polizei

Związek Zawodowy Policji

Strona internetowa: www.gdp.de

Adres: Stromstraße 4, 10555 Berlin

Telefon: +49 30 39 99 21 0

E-Mail: gdp-bund-berlin@gdp.de

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Zjednoczony Związek Zawodowy dla Sektora Usług

Strona internetowa: www.verdi.de

Adres: Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Telefon: +49 30 69 56 0

Telefax: +49 30 69 56 31 41

E-Mail: info@verdi.de

Przydatne adresy w Polsce

NSZZ Solidarność

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”

Strona internetowa: www.solidarnosc.org.pl

Adres: Wały Piastowskie 24 80-855 Gdańsk

Telefon: +48 58 308 44 80

Telefax: +48 58 308 42 19

Forum Związków Zawodowych (FZZ)

Strona internetowa: www.fzz.org.pl

Adres: Jana III Sobieskiego 102A (Lokal U7), 00-764 Warszawa

Telefon: +48 22 628 73 75

E-Mail: biuro@fzz.org.pl

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ)

Strona internetowa: www.opzz.org.pl

Adres: Mikołaja Kopernika 36/40, 00-924 Warszawa

Telefon: +48 22 551 55 00, +48 22 572 426 498

Telefax: +48 22 551 55 09

E-Mail: opzz@opzz.org.pl

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS)

Strona internetowa: www.zus.pl

Główna siedziba: Szamocka 3/5, 01-748 Warszawa

Infolinia: +48 22 560 16 00

E-Mail: cot@zus.pl

Wyszukiwarka oddziałów ZUS:

<https://www.zus.pl/o-zus/kontakt/oddzialy-inspektoraty-biura-terenowe>

Państwowa Inspekcja Pracy - Główny Inspektorat Pracy

Strona internetowa: www.pip.gov.pl

Adres: Barska 28/30, 02-315 Warszawa

Telefon: +48 22 391 82 15

Telefax: +48 22 391 82 14

E-Mail: kancelaria@gip.pip.gov.pl

Wyszukiwarka oddziałów PIP: <https://www.pip.gov.pl/pl/kontakt>

Narodowy Fundusz Zdrowia (NFZ)

Strona internetowa: www.nfz.gov.pl

Adres: Rakowiecka 26/30, 02-528 Warszawa

Telefon: +48 22 125 66 00

Telefoniczna Informacja Pacjenta: 800 190 590

Teleplatforma Pierwszego Kontakt: 800 137 200*

E-Mail: KancelariaElektroniczna@nfz.gov.pl, tip@nfz.gov.pl.

* platforma nie obsługuje połączeń wykonywanych poza granicami Polski

Polskie Stowarzyszenie Pracowników Migracyjnych

Poradnia dla pracowników polskich pracujących za granicą

Strona internetowa: www.pspm.com.pl

Adres: Włodarzewska 87b/75, 02-393 Warszawa

Adres do korespondencji: Sułkowskiego 4/17, 01-602 Warszawa

Telefon: +48 22 409 46 21

La Strada – Fundacja Przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu

Strona internetowa: www.strada.org.pl

Adres do korespondencji: Skrytka pocztowa nr 5, 00 – 956 Warszawa 10

Telefon zaufania: +48 22 628 99 99

Krajowe Centrum Interwencyjno-Konsultacyjne dla ofiar handlu ludźmi:

+48 22 628 01 20 (całodobowo)

Numer interwencyjny (tylko poza godzinami pracy biura): +48 605 687 750*

E-Mail: strada@strada.org.pl

Placówki dyplomatyczne i konsularne Niemiec w Polsce

Strona internetowa: www.polen.diplo.de

Ambasada Republiki Federalnej Niemiec w Warszawie

Adres: Jazdów 12/2, 00-467 Warszawa

Telefon: +48 22 584 17 00

E-Mail: info@warschau.diplo.de

Konsulat Generalny Republiki Federalnej Niemiec we Wrocławiu

Adres: Podwale 76, 50-449 Wrocław

Telefon: +48 71 377 27 00

E-Mail: info@breslau.diplo.de

Konsulat Generalny Republiki Federalnej Niemiec w Krakowie

Adres: Stolarska 7, 31-043 Kraków

Telefon: +48 12 424 30 00

E-Mail: info@krakau.diplo.de

Konsulat Generalny Republiki Federalnej Niemiec w Gdańsku

Adres: Aleja Zwycięstwa 23, 80-219 Gdańsk

Telefon: + 48 58 340 65 00, + 48 58 340 65 10, + 48 58 340 65 20

E-Mail: info@danzig.diplo.de

Konsulat Republiki Federalnej Niemiec w Opolu

Adres: Strzelców Bytomskich 11, 45-084 Opole

Telefon: + 48 77 423 27 20

E-Mail: info@opeln.diplo.de

Pracujesz jako opiekunka osób starszych w prywatnym gospodarstwie domowym w Niemczech lub w najbliższym czasie planujesz podjąć tę pracę?
W tym poradniku zebraliśmy dla Ciebie najczęściej zadawane pytania i odpowiedzi dotyczące branży opiekuńczej.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages