

Na co zwracać uwagę, wyjeżdżając do pracy w Niemczech?

Poszukiwanie pracy u naszego zachodniego sąsiada z roku na rok staje się coraz prostsze. Sprzyja temu sytuacja gospodarczo-społeczna w Niemczech, demografia, a także rosnące zapotrzebowanie na kompetentnych, wykwalifikowanych specjalistów. W tym wszystkim nie wolno jednak zapomnieć o kilku aspektach mogących stanowić o naszym bezpieczeństwie prawnym.

Jeśli korzystasz z usług agencji pracy, to twoim pierwszym krokiem winno być merytoryczne sprawdzenie informacji o tym przedsiębiorcy w Internecie, aby upewnić się, czy aby na pewno dokonałeś właściwego wyboru. Tutaj bardzo cenne mogą być opinie o nim na dedykowanych tej tematyce forach oraz wszelakich mediach społecznościowych. Najbezpieczniejsze jest wybranie [firmy](#), która specjalizuje się w delegowaniu pracowników do interesującego nas kraju, ponieważ to czytelny sygnał, że najprawdopodobniej jej pracownicy są na bieżąco z nowościami i zawiłościami prawa pracy występującymi w docelowej destynacji.

Co powinno budzić wątpliwości?

- wiele negatywnych opinii w Internecie
- dane firmy nie widnieją w rejestrze KRAZ, czyli Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia. Jest on dostępny pod www.kraz.praca.gov.pl. Chyba, że mamy do czynienia z zagraniczną agencją pracy
- jeśli jesteśmy delegowani do pracy przez polską agencję pracy, to zalecamy wyszukać NIP firmy, a także sprawdzić jaki jest jej statut w KRS. Warto zwrócić uwagę, czy aby przypadkiem nie jest w stanie upadłości
- agencja od dawna nie aktualizowała informacji na stronie internetowej oraz profilu w mediach społecznościowych
- przedsiębiorstwo pobiera pieniądze za samo znalezienie pracy za granicą
- brak standardowych danych kontaktowych w stopce na stronie internetowej
- przedstawiciele firmy nie są zainteresowani twoją znajomością języka obcego i nie weryfikują jej w żaden sposób.

Profesjonalne i rzetelne przedsiębiorstwa zajmują się delegowaniem pracowników za granicę z zachowaniem najwyższych możliwych standardów. Dobrze obsłużony pracobiorca, który pozostaje w poczuciu, iż agencja zrobiła ze swojej strony wszystko, aby czuł się bezpieczny w każdym zakresie, to obowiązek firmy chcącej utrzymać poziom dynamicznego rynku pracy XXI wieku. Kompetentna agencja zapewni więc legalne zatrudnienie w Niemczech, zaoferuje załatwienie wszelkich formalności związanych z wyjazdem, zorganizuje zakwaterowanie i opiekę rezydenta, a także terminowo wypłaci ustalone w umowie wynagrodzenie. Ponadto, zajmie się wszelkimi niezbędnymi szczegółami, jak choćby odprowadzi składki emerytalne czy wyjaśni wszelkie kwestie odnoszące się do zawiłości ubezpieczenia społecznego.

Temat wynagrodzenia powinien być przez nas rozpatrywany z dużą dozą racjonalnego podejścia. Porównaj zarobki oferowanego tobie stanowiska w innych firmach i miastach – wydaje ci się, że są aż nadto atrakcyjne? To na pewno powód do zadania agencji kilku pytań więcej – jaka jest tygodniowa norma czasu [pracy](#)? Czy nadgodziny są dodatkowo płatne? Czy kwota podawana jest netto, czy brutto? Ile dni w tygodniu miałbym pracować? Czy przejazdy i mieszkanie będą zwolnione z opłat? Podanie wysokiego wynagrodzenia może być taktyczną zagrywką nieuczciwego przedsiębiorcy, który niepytany nie wspomni, że owszem, wypłata będzie bardzo godna, ale pracować będziesz o wiele dłużej niż w konkurencyjnym miejscu pracy i z o wiele gorszymi benefitami...

Atrakcyjność benefitów pozapłacowych może z kolei być na tyle interesująca, że przy podsumowaniu kilku propozycji nawet ta z najniższym wynagrodzeniem może okazać się dla Ciebie najlepsza. O jakie benefity pytać? Przede wszystkim o transport do i z miejsca pracy, lokum mieszkalne, a także pomoc rezydenta.

W Niemczech kilka regulacji jest zupełnie innych niż w Polsce. Pełny etat pracy w tym kraju wynosi 40 godzin tygodniowo, ale już 48 godzin to określony ustawowo maksymalny czas pracy na tydzień. Zgodnie z przepisami dzienny czas pracy w Niemczech nie może przekroczyć 10 godzin. Zostało przyjęte, że zazwyczaj od poniedziałku do czwartku Niemcy pracują po osiem godzin, natomiast w piątek po siedem godzin. Wymiar płatnego urlopu wypoczynkowego jest zależny od ustaleń zawartych w regulaminach zakładów pracy, ale najczęściej wynosi on 30 dni. Minimalny wymiar urlopu to 24 dni. Co ciekawe, pracodawca w Niemczech ma pełne prawo zwolnić pracownika, gdy ten przebywa na zwolnieniu chorobowym.

Niestety, wciąż notujemy dość spory odsetek Polaków, którzy decydują się pracować „na czarno”, kompletnie nie zdając sobie sprawy z konsekwencji, które się z tym wiążą. To m.in. bardzo wysoka grzywna, potężne koszty leczenia w przypadku choroby, a jednocześnie braku posiadania ubezpieczenia, a nawet deportacja do kraju, obwarowana horrendalnymi karami finansowymi. Po stronie ryzyka z całą pewnością należy zaliczyć także ewentualność problemów z otrzymaniem wynagrodzenia oraz inne skutki wykorzystywania przez nieuczciwego pracodawcę, który zyskuje sporo argumentów do tego, aby traktować Cię w poczuciu bezkarności.

Ryzyko niefortunnych zdarzeń niemalże nie występuje, jeśli zdecydujemy się na współpracę z rzetelną agencją pracy. To też zresztą najlepsza opcja dla osób, które nie posługują się językiem obcym w stopniu bardzo dobrym. Agencje m.in. przetłumaczą CV na język obcy, pomogą w wypełnianiu dokumentacji, a także wezmą na siebie realizację wszelkich kwestii formalnych. Wykwalifikowani specjaliści powinni również oszacować potencjalne szanse kandydata na znalezienie pracy, a także dać mu w tej kwestii uczciwy feedback.

Jakie dokumenty będziesz potrzebować do podjęcia pracy w Niemczech?

Na początkowym etapie rekrutacji najprawdopodobniej będziesz musiał przedłożyć CV, a także, jeśli będą wymagane, dodatkowe certyfikaty i uprawnienia. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia Twojej oferty, zostaniesz poproszony o dowód osobisty lub paszport, numer konta bankowego + SWIFT/BIC, a jeśli będziesz je posiadał, to także: prawo jazdy, akt zawarcia związku małżeńskiego i akt urodzenia dzieci. W przypadku kandydatów, którzy mają już za sobą pracę w Niemczech, dodatkowo wymagane będą: numer identyfikacji podatkowej - Steuer-ID, numer ubezpieczenia zdrowotnego; kasa chorych, numer ubezpieczenia społecznego - Sozialversicherungsnummer.

W czystej teorii w Niemczech istnieją trzy opcje zawarcia pracy: pisemna, ustna i za pomocą „milczącej zgody”, czyli stillschweigend. Polega to na tym, że pracownik podejmuje pracę, a pracodawca się temu nie sprzeciwia. Warto jednak wiedzieć, że umowa na czas określony musi być zawsze zatwierdzona w formie pisemnej, zaś ze swojej strony radzimy, by w każdej kooperacji naciskać na to, by unikać innych form współpracy. To może znacznie zredukować ryzyko niepotrzebnych przykrości.

Pamiętaj również, że jeśli jednak okaże się, że otrzymujesz inne wynagrodzenie, niż te, które zostało zapisane w umowie lub pracodawca nie wywiązuje się z innych ustaleń, to nie pozostawaj bierny. Zwróć się do związków zawodowych danej branży, działających w Polsce lub w Niemczech, albo do niemieckiego Stowarzyszenia Pracowników Migracyjnych (SPM).

Gotowi? Powodzenia!

Tekst został opracowany przez Humanus Personalservice GmbH

