

# Austria i Niemcy

## Poradnik dla osób wyjeżdżających do pracy za granicę



# Poradnik dla Pracowników Sezonowych

Część I: Niemcy i Austria

Stan prawny: 1 maj 2006

## I WSTĘP

Niniejszy poradnik jest efektem ponad rocznych prac organizacji i osób zaangażowanych w „Kampanię na rzecz Pracowników Sezonowych i Emigrantów”.

Kampania jest inicjatywą, która w założeniach ma na celu:

- uświadamianie pracowników sezonowych i emigrantów o przysługujących im prawach
- zachęcanie do samoorganizacji i nawiązywania kontaktów ze związkami zawodowymi w miejscu gdzie są zatrudnieni, zwłaszcza jeśli padli ofiarą wyzysku
- inicjowanie międzynarodowej współpracy związków zawodowych, organizacji społeczno-politycznych i osób indywidualnych w celu wspólnego działania na rzecz praw pracowników sezonowych i osób pracujących poza swoim krajem pochodzenia

Podejmując współpracę z innymi organizacjami i związkami zawodowymi zamierzamy krok po kroku stworzyć "europejski kodeks pracy", czyli publikację, gdzie będą prezentowane prawne uwarunkowania pracy w poszczególnych krajach. Pierwszym krokiem ku temu celowi jest niniejszy poradnik – zawierający podstawowe informacje prawne dla polskich pracowników, którzy chcą podjąć pracę na terenie Niemiec lub Austrii. Zawarliśmy w nim także kilka podstawowych kontaktów i adresów związków i organizacji, które mogą być przydatne polskim pracownikom – tak w krajach, których dotyczy to opracowanie, jak i w Polsce.

**Liczymy, że zawarte tu informacje będą dla Państwa przydatne oraz że będą Państwo zainteresowani wspólną walką o prawa pracownicze – zarówno w Polsce, jak i na obszarze całej Europy.**

## II PRACA POLAKÓW W UNII EUROPEJSKIEJ – PODSTAWOWE INFORMACJE

*Traktat akcesyjny, na mocy którego Polska stała się państwem członkowskim Unii Europejskiej, zakłada 7-letni „okres przejściowy” podczas którego praca polskich pracowników w krajach „starej Unii” podlega ograniczeniom (kraje te mogą np. zdecydować o zakazie pracy obcokrajowców w niektórych branżach, albo o wyznaczeniu maksymalnej liczby pracowników z państw nowoprzyjętych, mogą też wprowadzić obostrzenia uzależnione od sytuacji na lokalnym rynku pracy). Po zakończeniu okresu przejściowego, polscy pracownicy uzyskają możliwość swobodnego podejmowania pracy na obszarze całej Unii.*

### Okresy przejściowe

Okres przejściowy składa się z 3 etapów:

- 1) W latach 2004-2006 (do 1 maja 2006r.), dostęp obywateli nowych państw członkowskich do rynku pracy w państwach "starej" Unii będzie regulowany prawem narodowym danego państwa członkowskiego lub też odpowiednimi umowami bilateralnymi. Państwa „piętnastki” mogą jednak, dobrowolnie, zdecydować się na zniesienie regulacji dla obywateli państw przyjętych do UE w 2004r.
- 2) W latach 2006-2009, każde z państw „piętnastki” może zdecydować albo o przedłużeniu istniejących ograniczeń do maja 2009r., albo o ich zniesieniu;
- 3) W latach 2009-2011 ograniczenia w dostępie do rynków pracy krajów „starej Unii” mogą być uzasadnione jedynie przez „poważne zakłócenia lub zagrożbę ich wystąpienia”;

#### **Niezależnie od decyzji o utrzymaniu lub zniesieniu regulacji, ograniczenia nie obejmują:**

- ▶ obywateli nowych krajów UE, zatrudnionych legalnie w krajach "starej" Unii w dniu 1 maja 2004, którzy mieli zezwolenie na pracę przez nieprzerwany okres min. 12 miesięcy
- ▶ obywateli nowych krajów UE, którzy po 1 maja 2004 mieli zezwolenie na pracę w krajach "starej" Unii przez nieprzerwany okres min 12 miesięcy
- ▶ współmałżonków i dzieci (poniżej 21 lat na utrzymaniu rodziców), legalnie przebywających na terytorium danego kraju razem z pracownikiem, który miał zezwolenie na pracę przez nieprzerwany okres min 12 miesięcy w dniu 1 maja 2004.

W 2004r. **Wielka Brytania, Irlandia i Szwecja** zdecydowały się na zniesienie wszelkich ograniczeń rynku pracy dla obywateli krajów „nowoprzyjętych” – tym samym polscy pracownicy mogą swobodnie podjąć pracę w tych państwach i mają być tam traktowani tak samo jak pracownicy miejscowi - dotyczy to zarówno prawa pracy, jak i norm bezpieczeństwa oraz zasad wynagradzania.

Poza tym, niektóre państwa zdecydowały się na istotne ułatwienia dla pracowników z krajów Europy Środkowo-Wschodniej:

**Holandia** zniósła test rynku pracy w kilku specjalistycznych zawodach, w których występują największe deficyty na rynku pracy. **Finlandia** uprościła znacząco procedurę uzyskiwania decyzji administracyjnej umożliwiającej zatrudnienie. W tym kraju możliwa jest także praca sezonowa bez

zezwoleń w najpopularniejszych branżach. Istotne ułatwienia wprowadziła też **Norwegia**, państwo pozostające poza UE, ale na mocy porozumień w ramach Europejskiego Obszaru Gospodarczego objęta analogicznymi do państw UE zasadami.

W 2006r. (stan na dzień 23 kwietnia) do grupy krajów w których Polacy mogą swobodnie podejmować pracę dołączyły: **Hiszpania, Portugalia i Finlandia**. Spośród państw spoza UE, taką samą decyzję podjęła także **Islandia**. Na przedłużenie okresu „ochrony” swoich rynków pracy zdecydowały się natomiast **Niemcy, Austria i Włochy**. **Holandia** odłożyła decyzję na koniec roku, a pozostałe państwa członkowskie UE jeszcze nie zajęły jednoznacznego stanowiska.

Do 23 kwietnia 2006r., pozostałe "stare państwa członkowskie" (Francja, Dania, Belgia, Grecja i Luksemburg) nie zdecydowały się jeszcze na wprowadzenie ułatwień w zakresie dostępu do rynku pracy dla obywateli polskich - praca Polaków jest więc w nich regulowana prawem danego kraju oraz umowami dwustronnymi. Zazwyczaj wiąże się to z dodatkowymi obostrzeniami i ograniczeniami dla pracowników z państw przyjętych do UE po 1 maja.

#### **Wyjazdy do pracy do tych krajów są realizowane w dwóch formach:**

- oferty imiennej – przyszły pracodawca występuje do urzędu pracy w swoim kraju z wnioskiem o zatrudnienie konkretnej osoby z Polski; po pozytywnym rozpatrzeniu wniosek jest przesyłany do polskiego Ministerstwa Gospodarki i Pracy a następnie do wojewódzkiego urzędu pracy, który przekazuje umowę zainteresowanej osobie- oferty otwartej (anonimowej)
- oferty „otwartej” – pracodawca zagraniczny określa jedynie swoje wymagania i oczekuje od polskiego urzędu pracy wskazania kandydatów do odpowiedniej pracy; takie oferty są następnie przekazywane do urzędów pracy w regionach o największym bezrobociu.

Doradztwem, informowaniem i wspomaganiami poszukujących pracy i pracodawców zajmuje EURES (European Employment Service - Europejskie Służby Zatrudnienia). Jest to sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy w krajach należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) - Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii i Szwajcarii. Sieć koordynuje Komisja Europejska (KE). W Polsce EURES funkcjonuje od 1 maja 2004, czyli od akcesji naszego kraju do UE. EURES to przede wszystkim strona internetowa Komisji Europejskiej <http://europa.eu.int/eures/> (polska strona WWW EURES: <http://www.eures.praca.gov.pl/>). Na stronie znajduje się baza ofert pracy pracodawców zainteresowanych rekrutacją pracowników z zagranicy i bazę CV poszukujących pracy zagranicą. Eures zatrudnia 700 doradców w krajach należących do sieci pośrednictwa. W Polsce jest 12 doradców, którzy zatrudnieni są w wojewódzkich urzędach pracy.

# Niemcy



### III NIEMCY

#### **Prawo pracy dla polskich pracowników sezonowych zatrudnionych w branżach: rolnictwo i leśnictwo, ogrodnictwo, hotelarstwo i gastronomia, przetwórstwo owoców i warzyw, tartaki i zakłady przetwórstwa drzewnego.**

Bez pomocy pracowników z krajów Europy Wschodniej wiele niemieckich przedsiębiorstw z wyżej wymienionych branż nie mogłoby sprawnie funkcjonować. Większość wykonywanych przez nich prac stanowi źle opłacaną brudną robotę, do wykonania której znalezienie niemieckiej siły roboczej, odpowiadającej zapotrzebowaniu, jest niemożliwe. Liczba oficjalnie zatrudnionych w Niemczech w 2004 r. pracowników sezonowych wynosiła 333.000, w tym Polacy stanowili 85 %. Eksperci szacują, iż liczba „nielegalnie“ zatrudnionych pracowników sezonowych jest równie wysoka.

Prawo o cudzoziemcach dyskryminuje pracowników pochodzących z Polski i z innych nowych krajów UE jak również z krajów nie będących członkami UE, traktując ich jako pracowników drugiej kategorii. Potrzebują oni zawsze, w odróżnieniu od osób posiadających niemiecki paszport, pozwolenia na pracę. Swobodne poruszanie się po niemieckim rynku pracy jest dla nich niemożliwe, jedyne co pozostaje, to decydowanie się na te prace, których nikt inny nie chce wykonywać. Nawet te najgorsze roboty wymagają pozwolenia na pracę, na które czas oczekiwania wynosi kilka tygodni. Obcokrajowiec, który po pokonaniu tych wszystkich przeszkód otrzymał pracę i pozwolenie na nią, zastanowi się trzy razy, zanim w trakcie kłótni z szefem zdecyduje się na rzucenie pracy i rozpoczęcie wszystkiego od nowa.

Dokładnie w tym tkwi istota rasistowskiej ustawy o cudzoziemcach. Celowe przyznanie pracownikom-cudzoziemcom słabszej pozycji i stworzenie tym samym stosunku zależności od pracodawcy, powodują, iż pracownicy pochodzący z innych krajów nie stawiają żądań, pracują za mniejsze wynagrodzenie i godzą się na ciężkie warunki pracy, nie myśląc o sprzeciwie. Ich sytuacja jest wykorzystywana w celu pogorszenia warunków pracy obowiązujących dla wszystkich pracowników.

W zasadzie, prawo pracy jest jednakowe dla wszystkich pracowników, którzy mają umowę o pracę w Niemczech, niezależnie od tego, z jakiego kraju pochodzą. Tak przynajmniej odczytać można to na papierze, rzeczywistość wygląda jednak inaczej. Pracownicy-cudzoziemcy otrzymują nie tylko najniższe opłacane prace, ale są często dodatkowo oszukiwani przez swoich szefów. Powodem jest nieznanomość własnych praw i niewiedza odnośnie ich dochodzenia i stawiania roszczeń natury prawnej. Dużą rolę odgrywa również obawa przed podjęciem w obcym kraju działań obronnych, niosących za sobą nieprzewidywalne ryzyko. Pomimo jednoznacznie uregulowanej sytuacji prawnej, do wypłacania świadczeń pieniężnych przez szefów w wypadku: choroby, urlopu czy dni ustawowo wolnych od pracy, dochodzi często dopiero wtedy, jeżeli zostaną oni do tego zmuszeni przez pracownika, bądź zmuszeni wyrokiem sądu pracy.

Prawo pracy obowiązuje również w odniesieniu do pracowników-cudzoziemców. Jednak mieć prawo po swojej stronie nie zawsze oznacza, że dochodzenie uznania tego prawa odbywać się będzie bez przeszkód. W wielu sytuacjach musimy sami zadbać o swoje prawa i je przeforsować. Zebrane przez Was doświadczenia przekazać innym! Służymy Wam pomocą przy organizowanych przez Was akcjach bądź procesach organizowanych przed sądem pracy!

## 1) Specjalne ustawy prawne dla pracowników sezonowych z Polski

### Pozwolenie na pracę:

W zasadzie pracownicy-cudzoziemcy nie są dopuszczeni do niemieckiego rynku pracy. To znaczy, że nie mogą legalnie przyjechać do Niemiec żeby szukać sobie pracy. Wyjątkiem są pracownicy “starych” krajów UE, którzy według przepisów UE, mają prawo swobodnego ruchu na rynku pracy całej Unii Europejskiej. Przez okres przejściowy pracownicy z Polski i z innych nowych (wschodnioeuropejskich) krajów UE jeszcze nie mają tego prawa w Niemczech. Od czasu przystąpienia do UE (w 1. maja 2004 r.) okres przejściowy najpierw trwał dwa lata - do 2006 r., na wniosek Niemiec został on przedłużony o trzy lata do 2009 r. i wtedy ewentualnie może być przedłużony jeszcze raz o dwa lata do 2011 r.

### **Istnieją jednak już obecnie wyjątki od tego generalnego zakazu pracy dla Polaków:**

➤ Pracownicy, którzy w dniu 1. maja 2004 r. mieli pozwolenie na pracę od przynajmniej 12 miesięcy, dostają nieograniczone pozwolenie na pracę. Od 2006 roku ten przepis obowiązuje też dla członków ich rodzinnych, którzy mieszkają razem z nimi w Niemczech.

➤ Firmy, które realizują umowy o dzieło, mogą zatrudniać własnych pracowników. Dla pracowników oddelegowanych obowiązuje polskie prawo pracy i polskie świadczenia socjalne. Przez czas trwania okresu przejściowego (do 2009 r. albo do 2011 r.) istnieją regulacje specjalne w niektórych branżach: budownictwo, sprzątanie budynków, wystrój wnętrz - w tych branżach obowiązuje polskie prawo pracy i socjalne, ale pracownicy potrzebują niemieckiego pozwolenia na pracę. Liczba pracowników jest ograniczona przez porozumienia dwustronne między Polską i Niemcami. W budownictwie, pracownicy mają prawo do płacy minimalnej (aktualnie na zachodzie Niemiec to są 10,20 Euro za godzinę w pierwszej grupie płacowej i 12,30 Euro w drugiej, na wschodzie to są 8,80 Euro w pierwszej grupie płacowej i 9,80 Euro w drugiej), do 30 dni rocznie płatnego urlopu i do dodatkowego zwrotu wydatków na podróż i na zakwaterowanie.

➤ Osoby samozatrudniające się mają prawo do otwarcia zakładu (firmy jednoosobowej np. w rzemiośle) w Niemczech.

➤ Pomoc domowa może być zatrudniona na najwyżej trzy lata w gospodarstwach domowych z osobami potrzebującymi opieki

➤ Pracownicy sezonowi zatrudnionych w branżach: rolnictwo i leśnictwo, ogrodnictwo, hotelarstwo i gastronomia, przetwórstwo owoców i warzyw, tartaki i zakłady przetwórstwa drzewnego.

Niniejszy tekst obejmuje jedynie prawa pracowników sezonowych. W Niemczech jest ono uregulowane przez państwowe porozumienia między urzędami pracy (takie porozumienia zawarto z nowymi krajami UE - Polską, Słowenią, Węgrami, Słowacją i Czechami oraz z Chorwacją, Bułgarią i Rumunią, które jeszcze nie wstąpiły do Unii).

Polscy pracownicy mieszkający w Polsce mogą legalnie pracować sezonowo w Niemczech tylko za pośrednictwem wojewódzkiego urzędu pracy w Polsce. Stąd można dostać pozwolenie na pracę na maksymalnie cztery miesiące w roku kalendarzowym. Pracownicy sezonowi mogą ubiegać się o pracę w Niemczech w wojewódzkim urzędzie pracy, jeżeli niemiecki pracodawca wystąpił o ich zatrudnienie, albo mogą się wpisać w wojewódzkim urzędzie pracy do listy poszukujących pracy sezonowej w Niemczech.

Niemiecki kapitalista zgłasza zapotrzebowanie pracowników sezonowych w miejscowym urzędzie pracy (Arbeitsagentur) w Niemczech. Z reguły występuje wówczas o zatrudnienie konkretnej osoby i wypełnia formularz "zapewnienie o zatrudnieniu/umowa o pracę". Niemiecki urząd pracy sprawdzi ten wniosek i w razie pozytywnej decyzji wysyła go do odpowiedniego urzędu pracy w Polsce. Polski urząd pracy doręczy zapewnienie o zatrudnieniu wskazanemu pracownikowi.

Kapitalista może także poszukiwać pracowników anonimowych. W takim przypadku musi w urzędzie pracy podać informacje o rodzaju pracy, o wysokości wynagrodzenia, o czasie pracy, o okresie zatrudnienia i o warunkach socjalnych. Może też wymagać określonych kwalifikacji zawodowych lub znajomości językowych. Informacje wtedy są wysyłane do Centralnego Urzędu Pracy w Warszawie. Potem wojewódzkie urzędy pracy w całej Polsce poszukają kandydatów. Wybrany kandydat musi wypełnić wniosek o zatrudnienie. Po pozytywnej sprawdzeniu wniosku o zatrudnieniu przez niemiecki urząd pracy pracownik dostaje zapewnienie o zatrudnieniu od polskiego urzędu pracy.

Po otrzymaniu zapewnienia o zatrudnieniu można wjechać do Niemiec. Zapewnienie o zatrudnieniu jest obowiązującą umową o pracę na czas określony (np. na cztery miesiące) i w połączeniu z pozwoleniem na pracę uprawnia do pracy w określonym zakładzie. Nie wolno jednak zmienić pracodawcy – jest to uznawane za zatrudnienie nielegalne i może być karane grzywną

Po wjeździe do Niemiec, szef powinien podjąć następujące kroki:

- zameldować pracownika w odpowiedniej urzędzie gminy, powiatu bądź administracji miejskiej,
- złożyć wniosek w urzędzie pracy o przyznanie pozwolenia na pracę (pokazać zapewnienie o zatrudnieniu),
- zarejestrować w urzędzie skarbowym (wniosek o "Lohnsteuerkarte" lub o zaświadczenie o ograniczonym obowiązku płacenia podatków),
- założyć we właściwej kasie chorych wniosek o przyznanie numeru i legitymacji ubezpieczeniowej (również w wypadku zatrudnienia nie podlegającego obowiązkowi ubezpieczenia).

#### POZWOLENIE NA POBYT

Pracownicy-cudzoziemcy, którzy chcą pracować przez więcej niż trzy miesiące, muszą złożyć wniosek o zezwolenie na pobyt w urzędzie dla cudzoziemców. Pracownicy, którzy chcą pracować do trzech miesięcy, muszą zameldować się w urzędzie dla cudzoziemców, ale nie potrzebują zezwolenia na pobyt. Pracownicy, którzy chcą pracować do jednego miesiąca, nie muszą się zameldować w urzędzie dla cudzoziemców. Żeby pracować legalnie potrzebne jest pozwolenie na pracę, które musisz otrzymać przed rozpoczęciem pracy.

#### GRANICA WIEKU:

Osoby pełnoletnie (ukończony 18 rok życia) mogą podjąć pracę sezonową. Górna granica wieku nie jest określona.

#### BADANIA LEKARSKIE:

Szef/kierownik zakładu nie może wymagać od pracownika przeprowadzenia badań lekarskich.

#### WYNAGRODZENIE:

Według prawa pracownicy-cudzoziemcy nie mogą być zatrudnieni w RFN na warunkach mniej

korzystnych aniżeli porównywalni pracownicy niemieccy. Niemiecki urząd pracy sprawdza, czy wynagrodzenie podane na zapewnieniu o zatrudnieniu przez pracodawcę nie jest niższe niż płace ustalone według zbiorowych układów pracy ustalonych w wszystkich regionach Niemiec przez związek zawodowy IG-BAU. Według zbiorowych układów pracy stawki godzinowe dla pracowników sezonowych (niemieckich i cudzoziemskich) wahają się w zależności od regionu między 4,5 i 6,4 Euro.

Wynagrodzenie za pracę akordową powinno być tak skalkulowane, że dla normalnego pracownika przy normalnych umiejętnościach i przeciętnej wydajności pracy stawka powinna być o 20% wyższa od normalnej taryfowej stawki godzinowej za taka samą pracę.

Są to wynagrodzenia brutto. Trzeba jeszcze odliczyć od nich podatki i składki na ubezpieczenie społeczne. W przypadku przynależności do niemieckiego ubezpieczenia społecznego, składki wynoszą ok. 20 proc. płacy brutto. Wysokość podatków zależy od wysokości wynagrodzenia brutto i od klasy podatkowej (która to klasa zależy z kolei m.in. od tego czy jest się w związku małżeńskim, od liczby dzieci i innych czynników).

Pracownicy mają prawo do pisemnego rozliczenia płac. Z rozliczenia muszą wynikać składowe: płaca brutto i potrącenia.

Prawo do wypłacenia wynagrodzenia wygasa po trzech lat ( według niektórych zbiorowych układów pracy wcześniej). Jeżeli pracodawca zalega z zapłaceniem wynagrodzenia od więcej niż miesiąc, trzeba koniecznie pisemnie zgłosić roszczenie.

#### WYPOWIEDZENIE:

Umowy o pracę na czas określony kończą się automatycznie z upływem ustalonego okresu zatrudnienia.

Jeżeli nie ma innych ustaleń w umowie o pracę i w zbiorowym układzie pracy, pracownik może wypowiedzieć w terminie czterech tygodni do 15. albo do końca miesiąca. Krótsze terminy mogą być ustalone tylko, jeśli okres zatrudnienia jest krótszy niż trzy miesiące.

Pracodawca, który wypowiedział umowę przedwcześnie, musi podać powód. Normalnie jest to zakazane, jeżeli nie chodzi o bardzo poważny powód jak np. kradzież. Pracodawca przed wypowiedzeniem musi wielokrotnie udzielać pracownikowi pisemnych ostrzeżeń albo nagan, żeby dać mu możliwość poprawienia się; w przeciwnym razie, nie może dowolnie zwolnić pracownika.

***Wypowiedzenie musi być pisemne. Poza tym pracodawca musi udowodnić(np. posiadając świadków), że pracownik rzeczywiście dostał wypowiedzenie.***

Pracownik może wnieść powództwo przeciwko wypowiedzeniu przed sądem pracy. W niemieckim prawie pracy w pierwszej instancji każda strona ponosi swoje koszty (koszty sądu i koszty adwokata) — niezależnie od zakończenia postępowania. Członkowie niektórych związków zawodowych mają ubezpieczenie prawne, które ewentualnie pokrywa ten wydatek. W przeciwnym przypadku adwokaci są dość drodzy. Istnieje jednak też możliwość wniesienia powództwa bezpośrednio w sądzie bez adwokata.

Powództwo przeciwko wypowiedzeniu trzeba wnieść w ciągu 21 dni od doręczenia pracownikowi wypowiedzenia. Jeśli sąd przyzna rację pracownikowi, ma on prawo do kontynuowania stosunku pracy, albo do otrzymania odszkodowania.

#### ODSZKODOWANIE UPADŁOŚCIOWE:

W przypadku upadłości zakładu, gdy zakład nie płaci wynagrodzeń, pracownicy sezonowi i tak mają prawo do odszkodowania upadłościowe w wysokości płacy netto za trzy ostatnie miesiące sprzed stanu upadłości. Pracownik musi złożyć wniosek w miejscowym urzędzie pracy w ciągu dwóch miesięcy od dnia zaprzestania działalności zakładu lub od wszczęcia postępowania upadłościowego.

#### CZAS PRACY:

Tygodniowy czas pracy dla pracowników sezonowych wynosi przynajmniej 30 godzin, średnio 6 godzin dziennie. W zasadzie ustawa o czasie pracy określa, że dzienny czas pracy (nie wliczając przerwy) nie może przekroczyć ośmiu godzin. W szczególnym przypadkach obowiązują zbiorowe układy pracy.

#### UBEZPIECZENIE:

Jeżeli okres zatrudnienia wynosi mniej niż dwa miesiące lub 50 dni w roku kalendarzowym i praca nie jest wykonywana zawodowo (chodzi przeważnie o studentów, uczniów, gospodynie domowe i osoby pracujące na własny rachunek), pracownik nie jest zobowiązany do uiszczania składek na ubezpieczenie społeczne. Pracownik musi przedłożyć szefowi formularz w celu ustalenia obowiązku (lub zwolnienia od obowiązku) w płaceniu składek, który można dostać w urzędzie pracy w Polsce. Jeżeli nie istnieje obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego, wówczas szef powinien ubezpieczyć pracownika prywatnie na podobnych warunkach i na własny koszt. W przeciwnym wypadku pracodawca ponosi pełne ryzyko finansowe w razie choroby pracownika.

Od 2005 r. w wielu przypadkach obowiązuje polskie prawo dotyczące ubezpieczeń społecznych: niemiecki pracodawca musi zapłacić składki do ZUS-u, nawet jeśli pracownik ma już umowę pracy w Polsce i wyjeżdża do pracy w Niemczech podczas urlopu albo jeśli pracownik jest ubezpieczony w KRUS. Pracownik musi przedstawić formularz E 101. Do otrzymania świadczeń lekarskich jest potrzebne dodatkowo zaświadczenie (np. European Health Insurance Card — EHIC) wydawane przez kasy chorych w Polsce. W kwestiach spornych rozstrzygają sądy w Polsce.

Dla osób prowadzących działalność na własny rachunek w Polsce, również obowiązuje polskie prawo dotyczące ubezpieczeń społecznych. Pracownik taki musi również przedstawić pracodawcy formularz E 101. Do otrzymania świadczeń lekarskich potrzebne jest też zaświadczenie od kasy chorych w Polsce. Z powodu niektórych niewyjaśnionych problemów między Polską i Niemcami pracownicy sezonowi pracujący na własny rachunek w Polsce muszą być ubezpieczeni w ogólnym ubezpieczeniu od następstw nieszczęśliwych wypadków. Poza tym pracodawca powinien ubezpieczyć pracownika prywatnie na podobnych warunkach i na własny koszt. W przeciwnym wypadku pracodawca ponosi pełne ryzyko finansowe w razie choroby pracownika.

Dla wszystkich innych pracowników sezonowych pracodawca musi zapłacić składki w ramach niemieckiego ubezpieczenia społecznego (ubezpieczenie zdrowotne, ubezpieczenie na wypadek konieczności opieki, ubezpieczenie emerytalno-rentowe, ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków i ubezpieczenie na wypadek bezrobocia).

#### ZNAJOMOŚĆ JĘZYKA:

Znajomość języka niemieckiego nie jest warunkiem podjęcia pracy sezonowej przez pracowników cudzoziemców.

#### ZAKWATEROWANIE:

Pracodawca ma obowiązek zapewnić dogodne warunki mieszkaniowe. W przypadku pobierania ewentualnej opłaty za mieszkanie, musi być ona wcześniej podana do wiadomości.

## **2) Wymogi mieszkaniowe stawiane pracodawcy zatrudniającemu pracowników sezonowych (wyciąg)**

*Obowiązuje rozporządzenie o zakładach pracy z dnia 1.8.1983 (BGH, S. 1057)*

### **PRZEPISY BUDOWLANE:**

Pomieszczenia do spania i pokoje dzienne powinny być przestronne, o wysokości co najmniej 2,30 m. Podłoga musi być wyłożona przyjaznym dla stóp tworzywem. Drzwi wejściowe muszą charakteryzować się szczelnością i być wyposażone w mechanizm umożliwiający ich zamykanie. Okna powinny być szczelne z możliwością otwierania. Konieczne jest zapewnienie możliwości wietrzenia pomieszczeń .

W wypadku zakwaterowania od 1 października do 30 marca musi być zagwarantowana możliwość ogrzewania pomieszczeń .

### **POWIERZCHNIA MIESZKALNA:**

W jednym pomieszczeniu nie powinno mieszkać więcej niż 6 osób. Każda z osób powinna mieć co najmniej 6 m kw. powierzchni w pomieszczeniu przeznaczonym do spania. Należy przygotować osobne pokoje sypialne dla kobiet i osobne dla mężczyzn. Każda z osób powinna mieć własne łóżko, dopuszcza się łóżka jednopiętrowe. Wyposażenie jednego łóżka składa się z materaca, poduszki, prześcieradła i kocy w wystarczającej ilości. Każdemu nowo przybyłemu pracownikowi przysługuje czysta pościel. Każdy pracownik powinien mieć do dyspozycji szafkę na ubrania, krzesło i miejsce przy stole. W pokoju dziennym i w sypialni konieczne jest zapewnienie wystarczającego oświetlenia za pomocą urządzeń elektrycznych odpowiadających obowiązującym wymogom bezpieczeństwa.

### **POMIESZCZENIA SANITARNE I KUCHNIA:**

Podłogi i ściany sanitariatów powinny być wykonane z jednego materiału, umożliwiającego dogodne przeprowadzenie prac dezynfekujących w razie zaistniałej potrzeby. Wymogiem jest min. jedna toaleta z odpowiednią wentylacją i wystarczającym oświetleniem przypadająca na 8 osób. Na 10 osób powinien przypadać co najmniej jeden prysznic z ciepłą i zimną wodą. Konieczne jest zapewnienie prania i suszenia odzieży.

W przypadku braku kuchni zakładowej, pracownicy muszą mieć do dyspozycji miejsce do gotowania, znajdujące się w oddzielnym pomieszczeniu (jedna kuchenka na dwie osoby). Zagwarantowana musi być również możliwość stosownego przechowywania żywności.

### **PIERWSZA POMOC:**

Zakład powinien dysponować odpowiednio wyposażoną apteczką pierwszej pomocy. W razie potrzeby musi być ona łatwo dostępna. Ochrona apteczki przed wszelkiego rodzaju zanieczyszczeniami stanowi warunek konieczny.

### 3) Szczególne sytuacje – cofnięcie pozwolenia na pracę i odstąpienie od umowy

#### COFNIĘCIE POZWOLENIA NA PRACĘ PRZEZ URZĄD PRACY:

Szef jest zobowiązany do przestrzegania podanych przez niego informacji (zapewnienie zatrudnienia/umowa o pracę) dotyczących warunków pracy i wynagrodzenia. W przypadku wystąpienia odstępstw od zagwarantowanych przez pracodawcę warunków, urząd pracy jest upoważniony do wykluczenia danego przedsiębiorstwa z uczestnictwa w tego rodzaju organizowanym w przyszłości pośrednictwie pracy. Do instrumentarium urzędu pracy należy również możliwość wszczęcia postępowania w sprawie nałożenia na dane przedsiębiorstwo grzywny w wysokości do 25.000 euro.

#### ODSTĄPIENIE OD UMOWY:

Kierownik zakładu pracy ma prawo wycofać ofertę pracy w okresie do 3 tygodni przed rozpoczęciem zatrudnienia. Centralny Urząd Pośrednictwa Pracy informuje niezwłocznie zagraniczny urząd pracy o anulowaniu umowy. Jeżeli jednak pracownik sezonowy nie zostanie o tym osobiście poinformowany i stawi się w miejscu pracy z podpisaną umową o pracę, to obie strony związane są tą umową.

### 4) Procedury wymagane po zakończeniu pracy

#### Po ukończeniu pracy sezonowej:

Pracownicy-cudzoziemcy potrzebują wystawione przez szefa, pisemne potwierdzenie zatrudnienia, które winno być przedłożone po powrocie do kraju pośredniczącemu urzędowi pracy.

Nie wymagające zachowania specjalnej formy oświadczenie powinno mieć następującą treść :  
„Pracownik (nazwisko, imię, data urodzenia) był zatrudniony w moim przedsiębiorstwie od..... do.....“  
Data, pieczętka, podpis

### 5) Opracowanie i przydatne kontakty:

Opracowane przy współpracy z FAU (Freie ArbeiterInnen Union) i środowiska magazynu “Wildcat”

Kontakt na terenie Niemiec:

GNLL-FAU  
Strasburger Str. 38  
10405 Berlin  
Tel. + 49 030/28 700 804// fax: -813  
[www.fau.org/syndikate/gnll](http://www.fau.org/syndikate/gnll)

Polska Rada Społeczna  
Oranienstr. 34  
10999 Berlin  
tel. + 49 030 / 615 17 17  
fax. + 49 030 / 615 59 288

W razie problemów w pracy, warto próbować kontaktować się ze związkami zawodowymi FAU (Freie ArbeiterInnen Union); lista kontaktów dostępna jest na stronie internetowej: <http://www.fau.org>

# Austria



## IV AUSTRIA

### 1) Zasady dostępu obywateli Polski do austriackiego rynku pracy

Członkostwo Polski w Unii Europejskiej od dnia 1 maja 2004 r. nie otwarło w pełni granic do austriackiego rynku pracy. Austria wynegocjowała bowiem siedmioletni okres przejściowy, który w praktyce oznacza, że aby w Austrii legalnie pracować, ciągle trzeba starać się o pozwolenie na pracę. Istnieją określone przepisy austriackie, które stwarzają możliwość legalnego zatrudnienia w niektórych dziedzinach, po spełnieniu określonych warunków.

Pierwszym krokiem uzyskania zezwolenia na pracę jest znalezienie pracodawcy, takiego, któremu właśnie nasze kwalifikacje będą w miejscu pracy niezbędne. Wniosek o wydanie pozwolenia na pracę zgłasza pracodawca w regionalnym Urzędzie Pośrednictwa Pracy (AMS). Pozwolenie na zatrudnienie zostanie wystawione, jeśli pozwala na to sytuacja na miejscowym rynku pracy. A „pozwala” tylko wtedy, jeśli AMS w ciągu 4 do 5 tygodni nie znajdzie wśród poszukujących pracy odpowiedniego pracownika zastępczego – Austriaka lub w drugiej kolejności obywatela tzw. „starej” Unii. Jeśli nadal nie ma chętnych spełniających kryteria pracodawcy, oferta jest kierowana do obywateli tzw. „nowej” Unii, do których zalicza się Polaków.

Pozwolenie na zatrudnienie (Beschäftigungsbewilligung) wystawiane jest na konkretne stanowisko pracy i tylko na tym stanowisku cudzoziemiec może być zatrudniony. Podnajmowanie pracownika innemu pracodawcy jest zabronione. Pracodawca musi zapewnić odpowiednie warunki pracy, wynagrodzenie oraz ubezpieczenie społeczne zgodne z obowiązującymi przepisami. Pozwolenie wystawiane jest maksymalnie na okres roku. Podjęcie pracy musi nastąpić w ciągu 6 tygodni po wystawieniu, w przeciwnym razie pozwolenie wygasa.

Pracownikom pracującym nielegalnie nie grożą kary pieniężne. Deportacja jest możliwa przy wielokrotnym przyłapaniu przy pracy "na czarno". Każda praca bez zezwolenia rejestrowana jest w urzędzie pracy, co może w przyszłości skomplikować i tak już trudny proces otrzymania zezwolenia.

Pracodawca może być ukarany od 1 do 25 tys. Euro za każdego nielegalnie zatrudnionego pracownika.

W Austrii pracuje ok. 10 tys. Polaków (dane szacunkowe z października 2004 r.), głównie sezonowo w rolnictwie, gastronomii i hotelarstwie, zwłaszcza w górach w sezonie narciarskim.

Jako Au-Pair mogą pracować przez rok, bez dalszych zezwoleń, osoby pomiędzy 18 a 28 rokiem życia. Pracodawca, na dwa tygodnie przed planowym przyjazdem osoby chcącej podjąć taką pracę, musi zgłosić ten fakt Urzędowi Pośrednictwa Pracy (AMS). Urząd wystawia dokument zwany potwierdzeniem zawiadomienia, który de facto staje się pozwoleniem na pracę. Zatrudnienie jako Au-Pair na czas dłuższy niż jeden rok nie jest możliwe.

Pozwolenie na pracę w charakterze pracownika sezonowego wydawane jest zwykle na 6 miesięcy i może zostać przedłużone na wniosek pracodawcy o kolejne 6 miesięcy. Polak, który przepracował sezonowo łącznie i bez przerwy 1 rok, może uzyskać następne zezwolenie dopiero po dwumiesięcznej karencji. Odpowiednie rozporządzenia o zatrudnianiu pracowników sezonowych są wydane dla każdej gałęzi gospodarki, grupy zawodowej – w przypadku Polaków zatrudnienie sezonowe jest możliwe głównie dla branż turystycznych, rolnictwa i leśnictwa.

Studenci, bądź uczniowie szkół, którzy mają w Austrii pozwolenie na pobyt, mogą otrzymać

pozwolenie na zatrudnienie sezonowe na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym. Od 1 stycznia 2003 r. studenci – obcokrajowcy mają ponadto możliwość przepracowania legalnie 10 godzin w tygodniu (taki sam przepis obowiązuje studentów z Austrii).

Inna jest sytuacja jeżeli ktoś zostanie uznany za tzw. „personel kluczowy”. Według austriackiego prawa Polak może być uznany za personel kluczowy, jeśli posiada szczególne i poszukiwane przez miejscowy rynek pracy umiejętności, poparte doświadczeniem. Nie są uznawani za personel kluczowy zwykli specjaliści bez dodatkowych kwalifikacji, osoby przyuczane do zawodu czy siły pomocnicze. Cudzoziemiec otrzymuje wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości przynajmniej 60% maksymalnej stawki bazowej wymaganej przez przepisy ubezpieczenia społecznego, czyli ponad 2 tys. euro miesięcznie. Wniosek o zatrudnienie sporządza zainteresowany podjęciem pracy, a składa go w urzędzie przyszły pracodawca. Uzyskanie pozwolenia na pracę w charakterze pracownika kluczowego w praktyce nie jest łatwe. Istnieje dodatkowo tzw. kontyngent przyjęć cudzoziemców, oznaczający ograniczenia ilościowe w skali roku.

## 2) Warunki pracy

### RODZAJE UMÓW O PRACĘ:

Prawo pracy wyróżnia: umowy o pracę (zawierane między pracownikiem i pracodawcą), umowy między usługodawcą i usługobiorcą i umowy dla przedstawicieli „wolnych” zawodów. Z umową o pracę mamy do czynienia wtedy, gdy jedna strona zobowiązuje się świadczyć swoją pracę drugiej stronie. Dopuszcza się zawieranie umów o pracę w formie pisemnej lub ustnej. Poprzez zawarcie umowy pracownik nabywa prawa (np. do płatnego urlopu) i obowiązki (praca musi być wykonywana osobiście, podległość służbowa itp.). Jeśli umowa została zawarta w formie ustnej, to w momencie rozpoczęcia pracy pracodawca jest zobowiązany niezwłocznie do wręczenia pracownikowi spisanych na piśmie jego praw i obowiązków, okresu wykonywania pracy, wysokości zapłaty itd. Dokument ten jest wolny od opłat i służy jako dowód potwierdzający zawartą wcześniej umowę.

Przedstawiciele „wolnych” zawodów mogą działać w branżach, dla których nie są wymagane specjalne licencje i zezwolenia (np. autorzy, tłumacze, eksperci). Umowy przez nich zawierane nie zawierają podległości służbowej, praca nie musi być wykonywana osobiście, wykonawca nie korzysta z biura i środków pracy zlecającego usługę. Zakończenie pracy oznacza koniec umowy.

### CZAS PRACY:

Normalny czas pracy zgodnie z prawem wynosi 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Umowy zbiorowe obowiązujące w wielu branżach spowodowały jeszcze skrócenie tygodnia pracy. Dopuszczają również w niektórych dziedzinach dzienny czas pracy do 10 godzin, o ile tydzień pracy trwa tylko 4 dni lub do 52 tygodni w ciągu roku i jest to jednocześnie spowodowane specyfiką branży np. w hotelarstwie i gastronomii. Gdy praca jest dłuższa niż 6 godzin dziennie, powinna być przerywana przynajmniej na pół godziny. Przerwa ta nie jest płatna i nie jest wliczana do czasu pracy. Prawo dopuszcza inne formy czasu pracy takie jak: zatrudnianie w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnianie częściowe, szczyty itp.

### URLOP WYPOCZYNKOWY:

Pracownik zatrudniony w ramach umowy ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 25 dni roboczych lub 30 dni kalendarzowych. Wymiar urlopu jest większy dla osób pracujących powyżej 25 lat i wynosi 6 tygodni tj. odpowiednio 30 i 36 dni. Również osoby zatrudnione częściowo i w niepełnym wymiarze czasu pracy mają prawo do urlopu w wymiarze 25 dni roboczych.

Częściowe prawo do urlopu ma pracownik, który jest zatrudniony dopiero od 6 miesięcy. Wymiar urlopu liczony jest proporcjonalnie do przepracowanego okresu. Po 6 miesiącach nabywa się pełne prawo do urlopu, a od drugiego roku pracy, prawo do urlopu w pełnym wymiarze nabywane jest wraz z początkiem nowego roku kalendarzowego.

Termin i długość urlopu jest ustalana w porozumieniu pracownika z pracodawcą. Oznacza to, że urlop nie może być udzielony pracownikowi bez zgody pracodawcy. Prawo urlopowe zawiera zapis mówiący, że urlop może być podzielony tylko raz i to w taki sposób, że każda część urlopu nie może być krótsza niż tydzień.

Jeśli podczas trwania urlopu zachorujemy i nasza niezdolność do pracy trwa dłużej niż 3 dni, urlop zostaje przerwany.

#### WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ:

Każdy zatrudniony otrzymuje za swoją pracę wynagrodzenie, którego wysokość jest określona w umowie o pracę. Pod pojęciem wynagrodzenia rozumie się wszystkie środki, które pracownik otrzymuje od pracodawcy.

Wysokość wynagrodzenia jest uzależniona od wielu czynników: zapisów prawnych, umów i układów zbiorowych (m.in. ze związkami zawodowymi), regulaminów wewnątrzzakładowych, oraz uwarunkowań indywidualnych takich jak: wiek, kwalifikacje pracownika, czas pracy, stanowisko w firmie itd.

Poza normalnym zarobkiem austriaccy pracownicy otrzymują dopłatę urlopową (tzw. 13-tą pensję) i dodatek świąteczny z okazji Świąt Bożego Narodzenia (tzw. 14-tą pensję) w wysokości miesięcznej pensji (po opodatkowaniu).

Przeciętne wynagrodzenie brutto wynosi 24.035 euro rocznie, mężczyźni zarabiają średnio 29.464 euro, a kobiety – 17.538 euro. Najwyższe wynagrodzenia są w Wiedniu, a najniższe w Tyrolu.

#### PODATEK DOCHODOWY OD OSÓB FIZYCZNYCH:

Roczne płace brutto pracowników do wysokości 15.570 euro nie są opodatkowane. Do dochodu pracownika zalicza się niektóre świadczenia rzeczowe jak np. samochód i mieszkanie służbowe, bezpłatny garaż czy tzw. wyjazdy motywacyjne.

### 3) Opracowanie i przydatne kontakty

Opracowane na podstawie danych EURES;

W razie problemów w pracy, na terenie Austrii można próbować kontaktować się ze związkiem FAU (Freie ArbeiterInnen Union), choć dotąd nie współpracuje on z Kampanią na rzecz Pracowników Sezonowych i Emigrantów i nie możemy podać żadnych dokładniejszych informacji poza stronami internetowymi związku:

<http://www.anarchismus.at/> (Wiedeń)

<http://www.fau-vlbg.org/> (Vorarlberg)

## V INFORMACJE O KAMPANII „Sezonowi” I KONTAKTY PRZYDATNE W POLSCE

Kampania na rzecz Pracowników Sezonowych i Emigrantów działa na zasadach sieci i zaangażowane w nią są różne związki zawodowe, ruchy i stowarzyszenia. Poprzez zawiązanie lokalnych koalicji tych organizacji stawiamy sobie za cel dotarcie z informacją o prawach robotników sezonowych i emigrantów do wszystkich zainteresowanych.

Niniejsza broszura została przygotowana przez następujące podmioty zaangażowane w Kampanie:

### Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza

adres kontaktowy: 61-424 Poznań, Górecka 154, tel. kom. 601 299897, e-mail: ip@post.pl

### Czerwony Kolektyw – Lewicowa Alternatywa

e-mail: info@ck-la.tk;  
tel: (0) 601 365 690; fax: 22 833 42 88;  
Adres do korespondencji: Skr. Pocz. 70 Warszawa 14, 01-680 Warszawa

Finansowanie :

### Wolny Związek Zawodowy Sierpień 80

ul. Warszawska 19, 40-009 Katowice  
Tel: (32) 253 70 99, (32) 253 06 41, (32) 253 06 42  
www.wzz.org.pl lub www.zwiazek.pl

Skład i oprawa graficzna:

### Stowarzyszenie „Enklawa”

http://www.stowarzyszenie.enklawa.prv.pl/  
e-mail: lewizna@finn.pl

Podmioty te współtworzą **Komitet Pomocy i Obrony Represjonowanych Pracowników (KPiORP)**, którego celem jest wspólna walka o prawa pracownicze – niezależnie od przynależności związkowej czy organizacyjnej.

Więcej informacji:

[www.pracownicy.org.pl](http://www.pracownicy.org.pl)

Komitet udziela także pomocy na terenie Polski. Jeżeli padłeś/padłaś ofiarą wyzysku – tak w Polsce, jak i za granicą, możesz zgłosić się do biur komitetu:

Biuro Interwencyjne w **Białymstoku**  
Rynek Krakowski 13  
(I p., wejście od podwórza)

Biuro Interwencyjne w **Bydgoszczy**  
ul. Gdańska 10  
dyżur interwencyjny  
wtorek, piątek: 10:00-17:00

Biuro Interwencyjne w **Chorzowie**  
Siedziba Zarządu Wojewódzkiego OPZZ Konfederacja Pracy na Śląsku  
ul. Katowicka 98/2  
dyżur interwencyjny  
czwartek: 12:00-16:00

Biuro Interwencyjne w **Elku**  
Elizy Orzeszkowej 3, lok. 1U  
tel.: 87 621 20 93  
dyżur interwencyjny  
piątek: godz. 17:00-19:00

Biuro Interwencyjne w **Katowicach**  
ul. Warszawska 19  
tel.: 32 253 06 41  
dyżur interwencyjny  
poniedziałek-piątek: 10:00-18:00

Biuro Interwencyjne w **Kielcach**  
ul. Sienkiewicza 76 pok. 325  
dyżur interwencyjny  
poniedziałek: 17:00-20:00

Biuro Interwencyjne w **Krakowie**  
(w trakcie organizowania - zgłoś się jeśli możesz wspomóc!)  
krakow@pracownicy.org.pl

Biuro Interwencyjne w **Kołobrzegu**  
ul. Rybacka 8  
kontakt: Grzegorz Stalmach  
e-mail: wasylracja@wp.pl  
tel.: (0) 505 155 172  
dyżur interwencyjny  
poniedziałek: 16:00-18:00

Biuro Interwencyjne w **Lublinie**  
ul. Głęboka 10, lok. 37  
tel.: 81 538 25 10 (w godzinach dyżurów)  
lublin@pracownicy.org.pl  
kontakt: Andrzej Borys  
tel.: (0) 600 285 902  
Szymon Martys  
tel.: (0) 607 799 939  
dyżur interwencyjny  
poniedziałek: 16:00-17:30  
czwartek: 16:00-17:30

Biuro Interwencyjne w **Łodzi**  
ul. Próchnika 1 / 311-313 (III p.)  
kontakt: Sebastian Glica  
e-mail: s.glica@syndykalista.org  
tel.: (0) 698 725 344

Biuro Interwencyjne w **Świdnicy**  
Rynek 39/40

Biuro Interwencyjne w **Wałbrzychu**  
ul. Słowackiego 9  
tel.: 74 842 60 94, 74 842 42 19  
dyżur interwencyjny  
piątek 15:00-17:00

Biuro Interwencyjne w **Warszawie**  
Aleja Wyzwolenia 18 lok. 33  
tel.: 22 629 35 17  
dyżur interwencyjny  
poniedziałek-piątek: 14:00-18:00  
dyżur prawny  
środa: 10:00-18:00

Biuro Interwencyjne we **Wrocławiu**  
ul. Małachowskiego 1/9  
kontakt: Krzysztof Brzeszczak  
tel.: (0) 508 229 992  
dyżur interwencyjny  
czwartek: 15:00-17:00

**Z N A J  
S W O J E  
P R A W A  
W M I E J S C U  
P R A C Y !**

Broszura wydana sumptem:



kampania na rzecz  
pracowników sezonowych  
i emigrantów

[www.sezonowi.org](http://www.sezonowi.org)

**[KPiORP]**

Komitet Pomocy i Obrony  
Represjonowanych Pracowników

[www.pracownicy.org.pl](http://www.pracownicy.org.pl)