

**ZATRUDNIENIE OBYWATELI POLSKICH  
ZA GRANICĄ**

## Spis treści

Wstęp	3
1. Informacje ogólne	4
2. EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia	6
3. Umowy międzyrządowe o wzajemnym zatrudnieniu pracowników w celu podwyższania kwalifikacji zawodowych i językowych, stażów zawodowych oraz zatrudnienia sezonowego	10
4. Formy zatrudnienia	29
5. Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego	31
6. Zanim wyjedziesz – co należy wiedzieć przed podjęciem pracy za granicą	33

## **Wstęp**

*Stale wzrastające zainteresowanie obywateli polskich podejmowaniem pracy za granicą, związane z wejściem Polski do struktur Unii Europejskiej, stało się inspiracją do opracowania i wydania po raz kolejny niniejszego Informatora.*

*Przygotowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie broszura obejmuje zarówno informacje o regulacjach prawnych, formach zatrudnienia za granicą, jak też ma za zadanie przekazanie podstawowej wiedzy w zakresie możliwości legalnego zatrudnienia obywateli Polski poza granicami kraju, w tym przede wszystkim w krajach Unii Europejskiej.*

*Wyrażamy nadzieję, że niniejszy Informator przyczyni się do rozwiania Państwa wątpliwości i niejasności związanych z problematyką zatrudnienia poza granicami kraju.*

## 1. Informacje ogólne

Obywatele polscy mogą podejmować pracę poza granicami RP u pracodawców zagranicznych na zasadach obowiązujących w kraju zatrudnienia oraz określonych w umowach międzyrządowych.

Realizacją umów międzyrządowych w sprawie wzajemnego zatrudniania pracowników w celu podwyższenia kwalifikacji zawodowych i językowych, staży zawodowych oraz zatrudnienia sezonowego zajmują się Departament Migracji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz wojewódzkie urzędy pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie od wielu lat realizuje zadania w w/w zakresie, pośrednicząc corocznie w zatrudnieniu kilkunastu tysięcy osób za granicą. Przeważającą większość wyjeżdżających stanowią osoby zatrudnione w Niemczech przy pracach sezonowych – zbiorze owoców i warzyw. Posiadają one imienne zapewnienie przyjęcia do pracy wystawione przez pracodawcę niemieckiego. Ponadto WUP prowadzi nabór kandydatów zainteresowanych zatrudnieniem długoterminowym poza granicami kraju. Partnerzy zagraniczni, tacy jak Niemcy, Francja, Norwegia, Hiszpania, Irlandia, Wielka Brytania, najczęściej poszukują pielęgniarek oraz przedstawicieli w zawodach branży hotelarsko–gastronomicznej. Zgłaszane oferty dotyczą również m.in. kierowców samochodów ciężarowych, spawaczy, pracowników przy produkcji narzędzi, stolarzy, ślusarzy, murarzy, rzeźników, piekarzy itp.

Dodać należy, że osoby zainteresowane zatrudnieniem za granicą, mogą również korzystać z usług świadczonych przez agencje zatrudnienia, posiadające certyfikat o dokonaniu wpisu do rejestru agencji zatrudnienia wydany przez marszałka województwa (zgodnie z dyspozycją art. 85 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. – Dz.U. nr 99 z 2004 r. poz. 1001 z późn. zm.). Aktualny wykaz podmiotów upoważnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy za granicą znajduje się na stronie internetowej Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia - [www.kraz.praca.gov.pl](http://www.kraz.praca.gov.pl). Jednostki kierujące do pracy, które nie legitymują się wyżej wymienionym dokumentem – **działalność pośrednictwa pracy prowadzą nielegalnie**.

Należy również pamiętać, że agencje zatrudnienia nie mogą żądać od osób zainteresowanych wyjazdem opłat za pomoc w znalezieniu pracy. Zgodnie z art. 85 ust.2 pkt 7 cyt. ustawy, umowa zawierana przez agencję pośrednictwa pracy za granicą z obywatelem polskim powinna określać kwoty należne agencji z tytułu faktycznie poniesionych kosztów, związanych ze skierowaniem do pracy za granicą. Koszty te mogą być poniesione na:

- dojazd i powrót osoby skierowanej,
- wydanie wizen,
- badania lekarskie,

- tłumaczenia dokumentów.

Warto podkreślić fakt, że zgodnie z dyspozycją art. 86 cyt. ustawy, udokumentowane okresy zatrudnienia obywateli polskich za granicą u pracodawców zagranicznych są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych (*takich jak: prawo i wymiar urlopu wypoczynkowego, urlop wychowawczy, nagroda jubileuszowa, dodatek za staż pracy, odprawa przy przejściu na emeryturę, odprawa pieniężna dla pracowników zwalnianych z przyczyn dotyczących zakładu pracy, odprawa pośmiertna*).

Niezależnie od powyższego istnieje także możliwość wyjazdu do pracy za pośrednictwem biur au-pair. Jest to forma międzynarodowej pomocy młodzieży w zatrudnieniu za granicą. Zasady pobytu au-pair w Europie regulowane są przez konwencję nr 68 uchwaloną w 1969 roku przez Radę Europy, określającą pobyt au-pair jako formę pośrednią pomiędzy pobytem studenckim a pobytem związanym z wykonywaniem pracy. Młodzież biorąca udział w programie au-pair ma możliwość doskonalenia nauki języka obcego w kraju docelowym, poznawania jego kultury w zamian za opiekę nad dziećmi rodzin goszczących. Realność wpisu na listę członków międzynarodowych organizacji IAPA (International Au Pair Association) i UAPA (Universal Au Pair Association) można stwierdzić na stronach [www.iapa.org](http://www.iapa.org) lub [www.uapa.org](http://www.uapa.org), natomiast przynależność do Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Biur Au-pair na stronie [www.aupairpoland.com.pl/aupair/](http://www.aupairpoland.com.pl/aupair/). Osoba wyjeżdżająca w formie au-pair otrzymuje specjalną wizę au-pair w ambasadzie kraju goszczącego.

## **2. EURES – Europejskie Służby Zatrudnienia**

**Od 1 maja 2004r roku Polacy mają możliwość korzystania z nowej usługi rynku pracy, jaką jest pośrednictwo międzynarodowe w ramach sieci EURES. Jego celem jest ułatwianie osobom zainteresowanym podejmowania pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG).**

Jedną z podstawowych zasad jednolitego rynku wewnętrznego Unii Europejskiej jest swoboda przepływu osób. W celu jej realizacji Komisja Europejska m.in. powołała w 1993 roku sieć współpracy służb zatrudnienia **EURES - Europejskie Służby Zatrudnienia** (ang. European Employment Services). Ich celem jest ułatwianie mieszkańcom Europejskiego Obszaru Gospodarczego podejmowania pracy poza krajem zamieszkania oraz wspomagania pracodawców w poszukiwaniu pracowników na całym obszarze Wspólnoty.

### **Czym jest EURES?**

EURES jest siecią współpracy Publicznych Służb Zatrudnienia oraz innych organizacji regionalnych, krajowych i międzynarodowych, działających w obszarze zatrudnienia (takich jak np. związki zawodowe, organizacje pracodawców), wspierającą mobilność pracowników na poziomie międzynarodowym i transgranicznym w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG - kraje UE oraz Norwegia, Islandia i Szwajcaria). EURES umożliwia poszukującym zatrudnienia oraz pracodawcom dostęp do informacji oraz doradztwa, ułatwiającego przepływ siły roboczej oraz przejrzystość rynku pracy na terenie EOG oraz zapewnia wymianę pomiędzy partnerami sieci EURES wszystkich informacji na temat wolnych miejsc pracy, profilu regionalnego rynków pracy oraz warunków życia i pracy.

**Kluczową rolę w zakresie świadczenia usług odgrywają doradcy EURES.** Są oni odpowiedzialni m.in. za rekrutacje międzynarodowe (sprawdzanie ofert pracy, kontakty z pracodawcami, osobami poszukującymi pracy i doradcami z innych krajów), a także dostarczanie informacji na temat warunków życia i pracy w innych krajach EOG. Obecnie we wszystkich krajach EOG działa ich około 700. Liczną grupę wspomagającą doradców w świadczeniu usług stanowią asystenci EURES zatrudnieni w urzędach pracy. Doradców wspierają też kierownicy liniowi EURES, którzy odpowiadają za koordynację wszelkich prac związanych z EURES na terenie regionu (województwa).

**W ramach sieci funkcjonuje również EURES transgraniczny – EURES T.** Jego zadaniem jest ułatwianie wolnego przepływu pracowników w regionach przygranicznych wzdłuż wewnętrznych granic EOG, a także przyczynianie się do ich rozwoju i integracji. Służyć temu ma nawiązanie bliskiej współpracy pomiędzy służbami zatrudnienia terytorialnie związanymi z regionami przygranicznymi

i działającymi w tych regionach partnerami społecznymi. We współpracy tej mogą również uczestniczyć inne instytucje związane z zatrudnieniem lub szkoleniami zawodowymi. Obecnie na terenie EOG funkcjonuje 20 partnerstw EURES T, w obrębie których pracuje 600 tys. pracowników transgranicznych. W przypadku Polski podjęto taką współpracę z Czechami i Słowacją z myślą o utworzeniu EURES T Beskidy.

## **EURES w Polsce**

Funkcjonowanie EURES w Polsce reguluje ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. nr 99 z 2004 r., poz.1001 z późn. zm. ). Stanowi ona, że usługa EURES jest jedną z podstawowych usług rynku pracy.

Usługi EURES w Polsce świadczone są przez krajową kadrę EURES, w skład której wchodzi: Krajowy Koordynator (Menedżer) EURES oraz jego dwóch asystentów umiejscowionych w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, 16 Kierowników Liniowych EURES, 33 doradców EURES oraz 17 wojewódzkich asystentów EURES – umiejscowionych w wojewódzkich urzędach pracy oraz powiatowi asystenci EURES, znajdujący się w każdym powiatowym urzędzie pracy.

### **UWAGA**

***Informacje na temat EURES można uzyskać u doradców i asystentów EURES w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy całego kraju.***

## **Oferta i możliwości, jakie daje EURES**

EURES działa w oparciu o sieć informatyczną i sieć ludzką. **Najważniejszym elementem całego systemu jest strona internetowa <http://www.europa.eu.int/eures>** zarządzana przez Komisję Europejską. Jest to najważniejszy portal UE dotyczący mobilności na rynku pracy, oferujący dostęp do ofert pracy zgłaszanych w urzędach pracy w krajach EOG. Oprócz oficjalnej strony EURES, **każde państwo należące do sieci EURES posiada własną stronę internetową**. Adres polskiej strony EURES: <http://www.eures.praca.gov.pl>. Znaleźć na niej można m.in. wykaz doradców EURES w Polsce, informacje o wdrażaniu systemu w naszym kraju, informacje o aktach prawnych i okresach przejściowych wprowadzonych przez poszczególne kraje dawnej Piętnastki, a także polskie oferty pracy. Ponadto informacji nt. EURES można szukać też na stronach internetowych poszczególnych wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy.

### **UWAGA**

***Strony internetowe EURES:***  
**<http://europa.eu.int/eures> - międzynarodowa**  
**<http://www.praca.gov.pl/eures> - krajowa**

## Dostęp do ofert pracy w krajach EOG

Każda osoba zainteresowana pracą w innym kraju EOG może uzyskać informacje o zagranicznych ofertach pracy skierowanych do potencjalnych pracowników na dwa sposoby:

➤ bezpośrednio przez Internet, wchodząc na stronę internetową EURES [www.europa.eu.int/eures](http://www.europa.eu.int/eures), zawierającą bazę danych o wolnych miejscach pracy. Wyszukiwanie ofert pracy umożliwia funkcja "Job-Search". Każda oferta pracy posiada jednolitą strukturę, która ma za zadanie ułatwić osobie poszukującej pracy doprecyzowanie własnych preferencji. Oferty opisane są według takich kategorii, jak:

- nazwa zawodu,
- staż pracy,
- miejsce pracy (kraj, miejscowość),
- wykształcenie,
- rodzaj zatrudnienia (np. umowa o pracę na czas określony),
- wymiar etatu (np. w pełnym wymiarze godzin).

Informacje dotyczące dalszego trybu postępowania znajdują się w opisie każdej oferty – należy się skontaktować (za pomocą podanego telefonu, faxu, e-mail) bezpośrednio z pracodawcą bądź z doradcą EURES odpowiedzialnym za rekrutację. **Oferty pracy aktualizowane są na bieżąco.** Pracodawcy polscy zainteresowani poszukiwaniem pracowników z innych krajów - w celu zamieszczenia swojej oferty powinni się zgłaszać do doradców EURES.

➤ o oferty można też pytać doradców i asystentów EURES zatrudnionych w urzędach pracy. W praktyce wygląda to tak, że jeżeli pracodawca zagraniczny zainteresowany jest zatrudnieniem większej liczby osób z Polski zgłasza się do doradcy EURES w swoim kraju i prosi o przekazanie tej oferty do Polski w celu przeprowadzenia rekrutacji. Zgłaszane tą drogą oferty najczęściej dotyczą pracowników branży hotelarsko-gastronomicznej, medycznej (pielęgniarki, opiekunki), budowlanej. Podstawowe wymagania stawiane kandydatom to przede wszystkim znajomość języka oraz doświadczenie.

### **UWAGA**

**Jeżeli szukamy pracy poprzez sieć EURES w krajach, które zastosowały okresy przejściowe to pracodawca z takiego kraju (np. niemiecki czy francuski) będzie musiał wcześniej uzyskać zgodę swojego urzędu pracy na zatrudnienie pracownika z nowych krajów członkowskich.**



## **Możliwość zamieszczenia CV w bazie danych**

Każda osoba poszukująca pracy w kraju należącym do EOG może zamieścić swoje CV w bazie danych EURES "CV-Search" - dostępnej na portalu EURES. W ten sposób ma możliwość zaprezentowania się potencjalnym pracodawcom. **Żeby zarejestrować swoje CV, należy połączyć się ze stroną internetową EURES i w trybie "on-line" wypełnić odpowiedni, standardowy formularz.** Każdy rejestrujący się użytkownik otrzyma hasło dostępu, które umożliwi mu późniejsze modyfikacje lub aktualizowanie danych. **Ponadto po zamieszczeniu swojego CV za pomocą opcji „Job matching my CV” można sprawdzić, czy spełnia się wymagania jakiegoś pracodawcy.** Pełny dostęp do bazy danych CV posiadają zarejestrowani doradcy EURES i pracodawcy. Przy przeglądaniu CV przez innych pracodawców liczba wyświetlanych pól tekstowych pozostaje ograniczona do najistotniejszych informacji, takich jak: wykształcenie, poszukiwany rodzaj zatrudnienia i wiek kandydata. W tej sytuacji kontakt z kandydatami jest ograniczony i możliwy wyłącznie poprzez doradcę EURES. W przypadku pełnego dostępu pracodawca może kontaktować się z kandydatem bezpośrednio. **Usługa ta jest bezpłatna zarówno dla osób poszukujących pracy, jak również dla pracodawców. Funkcja przeglądania ofert pracy oraz zamieszczenia swojego CV dostępne są w trzech językach: angielskim, francuskim lub niemieckim.**

## **Informacje o kraju, w którym chcemy pracować**

W bazie danych o warunkach życia i pracy na stronie internetowej EURES można znaleźć praktyczne informacje nt. poszczególnych państw. Ich celem jest pomoc osobom poszukującym pracy w podejmowaniu świadomych decyzji, związanych ze zmianą miejsca zamieszkania. Dane na temat warunków życia i pracy w wybranym kraju ułatwiają dostęp do informacji o prawie pracy, umowach o pracę, ustawodawstwie socjalnym, edukacji, wzajemnym uznawaniu kwalifikacji zawodowych, systemie opieki zdrowotnej, systemie politycznym i administracyjnym, podatkach, życiu społecznym i kulturalnym, kosztach utrzymania i wielu innych. Dane o rynku pracy dotyczą informacji na temat stanu i trendów na rynku pracy - w podziale na regiony, sektory działalności, kwalifikacje pracowników oraz informacji na temat nadwyżek czy niedoborów zatrudnienia i dostępu do danego rynku pracy w okresie przejściowym. Docelowo skrócone informacje na ten temat dostępne będą w języku polskim także w specjalnych segregatorach (teczkach), z których skorzystać będzie można w urzędach pracy.

### **3. Umowy międzyrządowe o wzajemnym zatrudnianiu pracowników w celu podwyższenia kwalifikacji zawodowych i językowych, stażów zawodowych oraz zatrudnienia sezonowego**

#### **1. Republika Federalna Niemiec**

Umowa między rządem RP a rządem RFN w sprawie zatrudnienia pracowników w celu podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych i językowych (pracowników-gości) – została podpisana w Warszawie 07.06.1990 r. (Dz. U. z 1994 r. Nr 100 poz. 487) i dotyczy pracowników, którzy:

- posiadają wykształcenie co najmniej zasadnicze zawodowe,
- podejmują czasowe zatrudnienie celem podnoszenia kwalifikacji zawodowych i językowych,
- mają nie mniej niż 18 lat i nie więcej niż 40 lat.

W ramach tej umowy zatrudnienie jednokrotne może trwać 1 rok z możliwością przedłużenia o 6 miesięcy, a limit roczny dotyczący zatrudnienia wynosi 1.000 osób dla każdej ze stron.

Zostało także podpisane oświadczenie MPiPS RP i Federalnego MPiPS RFN (z 08.12.1990 r. - nie publikowane), które dotyczy:

- pracowników sezonowych mogących podejmować zatrudnienie w RFN na okres do 4 miesięcy,
- studentów mogących podejmować zatrudnienie u pracodawców niemieckich w okresie wakacji.

Oświadczenie nie określa limitów pracowników sezonowych i studentów.

**Zatrudnienie sezonowe** trwa w zasadzie do 4 miesięcy, ale zdarzają się prace sezonowe trwające dłużej. Do 9 miesięcy w roku mogą na przykład pracować osoby zatrudnione przy objazdowych imprezach widowiskowych. Liczba osób mogących pracować w Niemczech w czasie sezonu nie jest limitowana, ale związana z potrzebami niemieckiego rynku pracy.

Osoby, które ukończyły 18 rok życia, mogą podjąć pracę sezonową w następujących branżach:

- rolnictwo, ogrodnictwo, sadownictwo, uprawa winorośli, szkółkarstwo;
- chów zwierząt;
- świadczenie usług na bazie rolnictwa, ogrodnictwa i hodowli zwierząt;
- leśnictwo;
- przetwórstwo owoców i warzyw;
- tartaki i zakłady przetwórstwa drzewnego;
- gastronomia i hotelarstwo (w tym kempingi), ale z wyłączeniem nocnych klubów i lokali rozrywkowych;
- obsługa objazdowych imprez widowiskowych, takich jak jarmarki, kiermasze, wesole miasteczka, festyny strzeleckie, sklepy objazdowe, strzelnice objazdowe, gastronomia pod namiotem, loterie i gry fantowe, cyrk, inne imprezy okolicznościowe.

Do pracy w charakterze pracownika sezonowego potrzebny jest dokument przyrzeczenia zatrudnienia. Wydawany jest on przez Centralne Biuro Pośrednictwa Pracy (Zentralstelle für Arbeitvermittlung-ZAV) w Bonn.

Pracodawca niemiecki zgłasza zapotrzebowanie na pracowników sezonowych w lokalnym urzędzie pracy w Niemczech. Może on również wystąpić o zatrudnienie konkretnej osoby z Polski w ramach tzw. zapotrzebowania imiennego.

O zezwolenie na pracę występuje pracodawca. Od chwili podjęcia pracy pracodawca ma obowiązek ubezpieczenia pracownika.

Polscy pracownicy sezonowi:

- nie mogą być zatrudnieni na warunkach mniej korzystnych aniżeli porównywalni pracownicy niemieccy,
- wynagrodzenie winno odpowiadać uregulowaniom taryfowym lub płacy odpowiedniej dla danego regionu,
- pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi sezonowemu dogodne warunki mieszkaniowe, odpowiednie pod względem cenowym i wymagań socjalnych (zakwaterowanie w namiotach i przyczepach kempingowych jest niedozwolone, chyba że chodzi o osoby zatrudnione przy objazdowych imprezach widowiskowych). Zapewnienie przez pracodawcę niewłaściwych warunków mieszkaniowych lub po zbyt wysokich cenach może doprowadzić do cofnięcia zatrudniającemu pozwolenia na zatrudnianie pracowników sezonowych.

Od 1 lipca 2005r., na mocy porozumienia z dnia 15 czerwca 2005 r., podpisanego przez przedstawicieli polskiej (ZUS) i niemieckiej (DVKA) instytucji ubezpieczeniowej, osoby które w Polsce mają status pracowników i w okresie płatnego urlopu podejmują zatrudnienie sezonowe w Niemczech oraz te, które pracują w naszym kraju na własny rachunek (także rolnicy), a czasowo wyjeżdżają do pracy sezonowej w Niemczech, muszą odprowadzać składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu pracy sezonowej wykonywanej w Niemczech do polskiego systemu ubezpieczeniowego, tj. do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Niemiecki pracodawca powinien zgłosić pracownika sezonowego do polskiego ubezpieczenia oraz opłacać i rozliczać należne składki ubezpieczeniowe – zgodnie z przepisami obowiązującymi w Polsce, tj. zgodnie z ustawą z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. nr 137, poz. 887 z późn. zm.). Zasada ta ma zastosowanie także do rolników podlegających w Polsce ubezpieczeniu z mocy ustawy (w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego), podejmujących sezonowe zatrudnienie w Niemczech.

Osoby te, podejmując pracę sezonową, muszą przedstawić zagranicznemu pracodawcy formularz E 101, który potwierdza stosowanie ustawodawstwa polskiego wobec tego pracownika. W Polsce druki E 101 wydają oddziały ZUS właściwe dla miejsca zamieszkania zainteresowanego (także dla rolników, podlegających ubezpieczeniu z mocy ustawy).

Inne zasady stosuje się do osób nieaktywnych zawodowo. Bezrobotni, studenci, uczniowie, osoby otrzymujące zasiłki lub świadczenia przedemerytalne, emeryci, renciści, osoby na urloпах bezpłatnych, osoby niepracujące, ale nie zarejestrowane jako bezrobotne, wyjeżdżając do pracy do Niemiec, podlegają przepisom ubezpieczeniowym kraju, w którym wykonują pracę.

Uwagi dotyczące ewidentnych naruszeń umów, np. brak odpowiednich warunków socjalnych, należy zgłaszać we właściwych urzędach pracy w Niemczech ([www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)).

### **Zatrudnienie w charakterze pracownika-gościa**

Na podstawie umowy międzyrządowej obywatele polscy mogą podejmować w Niemczech zatrudnienie w charakterze pracownika-gościa, w celu podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i językowych na okres 12 miesięcy (na wniosek zainteresowanego możliwe jest przedłużenie zatrudnienia o dalszych 6 miesięcy). Niemcy, podobnie jak szereg innych państw należących do Unii Europejskiej, wprowadziły mechanizm, który umożliwia, po przepracowaniu nieprzerwanie 12 miesięcy w Republice

Federalnej Niemiec, wystąpienie do właściwej ze względu na pracodawcę niemieckiego Agencji Pracy o tzw. Arbeitsberechtigung. Jest to potwierdzenie uprawnień, pozwalających na swobodny dostęp do tamtejszego rynku pracy, bez konieczności dalszego posiadania zezwolenia na pracę. Należy pamiętać, iż o stosowny dokument należy wystąpić w momencie przebywania w Niemczech, a nie po wyjeździe z nich, gdyż wówczas można spotkać się z odmową uznania uprawnień przez tamtejsze służby zatrudnienia.

Zatrudnienie pracowników-gości nie jest w żaden sposób uzależnione od sytuacji, jaka ma miejsce na niemieckim rynku pracy. Jednakże pracownicy-goście mogą podejmować pracę tylko w wyuczonym zawodzie (w wyjątkowych przypadkach dopuszcza się uznanie 3-letniego doświadczenia zawodowego za równoznaczne z ukończeniem kształcenia zawodowego). Celem zatrudnienia takich pracowników jest podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych i językowych. Osoba pracująca jako gość musi legitymować się przynajmniej wykształceniem zasadniczym zawodowym, znać bardzo dobrze język niemiecki, posiadać odpowiedni staż pracy i ponadto nie może przekraczać wieku 40 lat.

Określone reguły dotyczą również pracodawcy. Pracodawca musi posiadać faktyczne kwalifikacje do kształcenia pracowników (patent mistrzowski). W swoim zakładzie pracodawca powinien posiadać też określone zakładowe struktury, umożliwiające zatrudnienie pracowników w celu podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych i językowych. Konieczne jest, aby na jednego pracownika-gościa przypadało przynajmniej czterech zatrudnionych na stałe niemieckojęzycznych pracowników wykwalifikowanych.

Kandydaci na pracowników-gości powinni zgłaszać się najpierw we właściwym dla miejsca zamieszkania wojewódzkim urzędzie pracy. Tylko tam mogą otrzymać potrzebne formularze i informacje. Dokumenty są następnie przesyłane do Departamentu Migracji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej a następnie do Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) w Bonn. Po spełnieniu wszystkich wymagań ZAV wydaje kandydatowi zezwolenie na pracę w charakterze pracownika-gościa i wraz z umową o pracę wysyła je do odpowiedniego wojewódzkiego urzędu pracy w Polsce, który następnie przekazuje je kandydatowi. Po przyjeździe do Niemiec należy złożyć wniosek o zezwolenie na pobyt we właściwym urzędzie ds. cudzoziemców. Zezwolenie na pracę upoważnia do zatrudnienia u konkretnego pracodawcy, na konkretnym stanowisku i nie może być przenoszone na inne firmy. W ciągu tygodnia od przybycia do Niemiec pracownik-gość ma obowiązek zameldowania się w urzędzie meldunkowym, gdzie otrzyma kartę podatkową. Jeżeli upłynie termin wizy pobytowej, należy ją przedłużyć w Ausländeramt-urzędzie dla obcokrajowców. Cała procedura uzyskania pozwolenia na pracę trwa zazwyczaj od 3 do 4 miesięcy dla umów imiennych, w przypadku osób nieposiadających przedwstępnej umowy o pracę u konkretnego pracodawcy znacznie dłużej.

Podstawą otrzymania zgody na pracę jest umowa o pracę. Powinna ona uwzględniać następujące kwestie:

- pracownik-gość powinien być zatrudniony jako specjalista, a nie jako pracownik pomocniczy;
- okres zatrudnienia powinien wynosić co najmniej 1 rok;
- tygodniowa liczba godzin pracy powinna odpowiadać uregulowaniom taryfowym lub zwyczajowym w danej branży- w wymiarze pełnego etatu;
- prawa do urlopu;
- wynagrodzenia brutto, odpowiadające uregulowaniom taryfowym;
- obowiązek zapewnienia przez pracodawcę zakwaterowania.

Pracownik podlega w Niemczech obowiązkowi ubezpieczenia społecznego oraz zobowiązany jest do zawarcia miejscowej umowy ubezpieczenia zdrowotnego.

Ponieważ w polskich urzędach pracy sporadycznie można spotkać niemieckie oferty pracy dla pracowników-gości, osoby zainteresowane wyjazdem mogą same poszukiwać pracodawców. Jeżeli niemiecki pracodawca zgodzi się przyjąć do pracy Polaka musi uzyskać pozwolenie na jego zatrudnienie. Kandydaci, którzy już raz pracowali w Niemczech jako pracownicy-goście nie mogą ponownie ubiegać się tego typu zatrudnienie.

Pracownik-gość może ubiegać się o pracę jedynie za pośrednictwem ZAV i może podać listę pracodawców, u których jest zainteresowany podjęciem pracy. Również pracodawca w Niemczech ma

prawo wystąpić o zatrudnienie konkretnej osoby z Polski. W takim wypadku kandydat po otrzymaniu umowy o pracę, bezpośrednio od pracodawcy, we własnym zakresie powinien we właściwym dla jego miejsca zamieszkania wojewódzkim urzędzie pracy złożyć komplet dokumentów na pracownika-gościa.

**Prawidłowo sporządzony komplet dokumentów na pracownika-gościa to:**

1. Formularz podania (Bewerbung) w jednym egzemplarzu z jednym aktualnym zdjęciem paszportowym – załącznik str. 1-5 - wypełniony starannie w języku niemieckim maszynowo lub pismem drukowanym i potwierdzony przez pracownika WUP lub Filii WUP na str. 2.
2. Zaświadczenie o stopniu znajomości języka niemieckiego - załącznik str. 6 - potwierdzone przez kompetentną osobę (tłumacz przysięgły lub lektor języka niemieckiego).
3. Poświadczona kserokopia świadectwa szkolnego wraz z tłumaczeniem na język niemiecki.
4. Poświadczona kserokopia świadectwa uprawnień zawodowych lub zaświadczenia o prawie wykonywania zawodu (dot. personelu medycznego) wraz z tłumaczeniem na język niemiecki.
5. Poświadczona kserokopia zaświadczeń o stażu pracy (świadectwa pracy) maksymalnie z ostatnich 6 lat wraz z tłumaczeniem na język niemiecki (w przypadku przerw w pracy dłuższych niż trzy miesiące, należy przedstawić oświadczenie, czym kandydat zajmował się w tym okresie wraz z tłumaczeniem).
6. Poświadczona kserokopia aktualnego świadectwa zdrowia wraz z tłumaczeniem (dot. kandydatów do pracy w gastronomii, służbie zdrowia i przetwórstwie rolno-spożywczym).
7. Umowa o pracę (Arbeitsvertrag) lub zapewnienie przyjęcia do pracy (Einstellungszusage) od pracodawcy niemieckiego (nie dotyczy kandydatów ubiegających się o pracę w ramach naboru). Z dokumentu tego powinno wynikać wyraźnie, w jakim zawodzie oraz na jak długo kandydat będzie zatrudniony.

Wszystkie kserokopie dokumentów powinny być poświadczane za zgodność z oryginałem przez pracownika WUP. Tłumaczenia dokumentów powinny być wykonane przez tłumacza przysięgłego.

Pośrednictwo ZAV jest dla obywateli polskich bezpłatne:

**ZAV** – Zentralstelle für Arbeitsvermittlung  
Internationale Arbeitsvermittlung – 241.10/11  
53107 Bonn  
Tel.: +49 228 713 13 26  
Fax.: +49 228 713 11 66  
E-mail: [Bonn-ZAV.osteuropa@arbeitsamt.de](mailto:Bonn-ZAV.osteuropa@arbeitsamt.de)

Osoby zainteresowane pracą w branży hotelarsko-gastronomicznej powinny się kontaktować z:  
**ZIHOGA** (Zentrale und Internationale Management-und Fachvermittlung für Hotel-und Gaststättenpersonal)  
53107 Bonn  
Połączenia telefoniczne:  
+49 228 713 12 37 lub 12 73 – pracownicy recepcji, administracji, sprzedaży, służby hotelowej)  
+49 228 713 12 25 lub 12 81 – pracownicy kuchenni  
+49 228 713 14 06 lub 10 72 – personel sprząający  
Fax.: +49 228 713 12 22  
E-mail: [Bonn-ZAV.zihoga@arbeitsamt.de](mailto:Bonn-ZAV.zihoga@arbeitsamt.de)

**Zatrudnienie przy widowiskach i imprezach objazdowych** na okres do 9 miesięcy w roku kalendarzowym w charakterze pracownika pomocniczego.

Jeśli czas zatrudnienia przekroczy ten okres, w roku następnym ponownie zatrudnienie w tym charakterze będzie wykluczone. Pracownicy pomocniczy zatrudniani przy widowiskach i imprezach objazdowych mogą wyjechać do Niemiec do pracy po otrzymaniu dokumentu przyrzeczenia zatrudnienia/umowy o pracę. Jeśli czas pobytu w Niemczech przekracza jeden miesiąc, należy zgłosić swój pobyt w miejscowym urzędzie ds. cudzoziemców. W przypadku zatrudnienia krótszego niż trzy miesiące w roku kalendarzowym nie jest potrzebne zezwolenie Wspólnot Europejskich na pobyt. W przypadku zatrudnienia dłuższego niż trzy miesiące potrzebne jest jednak takie zezwolenie. Należy je uzyskać po przyjeździe do Niemiec we właściwym dla miejsca zamieszkania urzędzie ds. cudzoziemców. W chwili podejmowania pracy należy posiadać zezwolenie na pracę.

### **Zatrudnienie dla pomocy domowych**

Od 1 stycznia 2005 roku została wprowadzona możliwość podejmowania pracy w Niemczech w charakterze pomocy domowych w gospodarstwach osób wymagających stałej opieki. W tych gospodarstwach można zatrudniać osoby na okres od 3 miesięcy do maksymalnie 3 lat, w zatrudnieniu podlegającym obowiązkowi ubezpieczenia społecznego. W ciągu tego czasu może być udzielona zgoda na zmianę pracodawcy. Zatrudnienie jako pomoc domowa w rodzinach z osobą wymagającą opieki nie należy rozumieć jako zatrudnienie w zakresie opieki zdrowotnej lub pielęgniarstwa. Kwalifikacje zawodowe i językowe nie stanowią warunku dopuszczenia do zatrudnienia w charakterze pomocy domowej. Należy jednak podkreślić, iż ze względu na specyfikę tej pracy, pracodawcy niemieccy często wymagają od kandydatów dobrej znajomości języka niemieckiego. Pośrednictwo odbywa się przy udziale publicznych służb zatrudnienia w Polsce. Oferty pracy dostępne są w wojewódzkich urzędach pracy właściwych ze względu na miejsce zamieszkania kandydata. Ta forma zatrudnienia, podobnie jak wcześniej wymienione, jest możliwa po otrzymaniu zezwolenia na pracę wystawionego przez ZAV. Niestety nie każda rodzina niemiecka z osobą w podeszłym wieku może zatrudnić pomoc domową. Osoba wymagająca opieki powinna posiadać stwierdzony stopień inwalidztwa.

### **Zatrudnienie dla studentów polskich podczas przerw semestralnych w Niemczech**

Studenci polscy mogą podjąć pracę sezonową w Niemczech w okresie przerwy wakacyjnej, jak i ferii zimowych.

O zatrudnienie w okresie przerwy wakacyjnej w Niemczech mogą ubiegać się wyłącznie słuchacze:

- studiów dziennych z wykluczeniem studentów ostatniego roku (dot. również studiów licencjackich),
- zameldowani lub studiujący na terenie województwa mazowieckiego,
- w wieku 18-35 lat,
- deklarujący gotowość podjęcia zatrudnienia przez co najmniej 2 miesiące, w okresie letnich wakacji (maksymalnie do 3 miesięcy),
- znający język niemiecki w bardzo dobrym lub dobrym stopniu (należy udokumentować co najmniej 3 letnią naukę języka niemieckiego). Nieprawdziwe dane dotyczące znajomości języka mogą spowodować zerwanie umowy przez pracodawcę i przedwczesne „wysłanie” studenta do Polski.

Nie są akceptowane podania studentów, którzy mają życzenia co do lokalizacji miejsca pracy. Wykluczone z pośrednictwa zostaną również osoby, które złożą podania równocześnie w dwóch miejscach (odbierają szansę innym): w miejscu swojego zamieszkania i nauki.

#### Wskazówki i informacje dotyczące warunków zatrudnienia:

1. Oferowana praca wakacyjna to najczęściej prace pomocnicze w hotelarstwie, gastronomii, rolnictwie, sprzątaniu budynków, jak również w niewielkim stopniu w przemyśle.

2. Czas pracy, wynagrodzenie oraz pozostałe warunki pracy odpowiadają uregulowaniom taryfowym lub normom przyjętym na danym obszarze. Ponieważ na ogół pierwsze wynagrodzenie studenci otrzymują po przepracowaniu miesiąca, powinni zabrać ze sobą pieniądze na utrzymanie w początkowym okresie. Ponadto należy zabrać ze sobą drugi egzemplarz zaświadczenia o wpisie na listę studentów, niezbędny przy przyjęciu do pracy i naliczeniu zarobków przez pracodawcę.
3. Polscy studenci nie potrzebują wizy, aby podjąć pracę w okresie przerwy wakacyjnej w Niemczech. Nie wymaga się również od nich zezwolenia na pracę (taka sytuacja dotyczy wyłączenie pośrednictwa ZAV).
4. Student zobowiązany jest zameldować się we właściwym niemieckim urzędzie meldunkowym w ciągu 8 dni od wjazdu na teren Niemiec.
5. Wskazane jest, aby jeszcze przed podjęciem zatrudnienia student skontaktował się z właściwym niemieckim urzędem skarbowym w celu płacenia niższego podatku dochodowego.
6. Ponieważ studenci nie są ubezpieczeni na wypadek choroby, wskazane jest, ażeby ubezpieczyli się w Polsce na czas pobytu w Niemczech.
7. Koszty dojazdu do miejsca pracy ponosi student. Pracodawca nie ma obowiązku zapewnienia zakwaterowania, często jednak jest pomocny w jego znalezieniu. Zdarza się w niektórych przypadkach, najczęściej przy zatrudnieniu w rolnictwie, gastronomii, że pracodawca zapewnia zakwaterowanie (odpłatnie lub nieodpłatnie).
8. Studenci podejmujący pracę w charakterze personelu pomocniczego w branży gastronomicznej, przemyśle spożywczym itp. muszą się liczyć z koniecznością poddania się w Niemczech badaniom lekarskim na własny koszt.
9. **Złożenie kompletu dokumentów nie jest równoznaczne z otrzymaniem zatrudnienia.** Ostateczną decyzję podejmuje partner niemiecki, natomiast dalsza korespondencja odbywa się pomiędzy nim a kandydatem **bez udziału urzędu.**

Należy podkreślić, iż do pracy wakacyjnej w Niemczech mogą wyjeżdżać także studenci, którzy posiadają już wybranych pracodawców i sami zawierają z nimi umowę o pracę. W przypadku zatrudnienia imiennego, kandydat do pracy dostarcza swojemu pracodawcy potwierdzenie o wpisie na listę studentów. Pracodawca za akceptacją niemieckiego urzędu pracy przygotowuje umowę o pracę, która jest przekazywana przez niemieckiego partnera bezpośrednio na adres domowy osoby zainteresowanej w Polsce. Następnie po otrzymaniu umowy o pracę student powinien nawiązać kontakt z pracodawcą i po potwierdzeniu terminu rozpoczęcia pracy wyjechać do Niemiec.

### **Praktyki studenckie dla polskich studentów**

Praktyka może trwać maksymalnie 6 miesięcy, a minimalna wysokość wynagrodzenia za praktykę powinna być zgodna z regulacjami krajowej ustawy o stypendiach i wynosić około 560 € miesięcznie. Pozwolenia na odbycie praktyki studenckiej w Niemczech może udzielić jedynie ZAV w ramach studenckich programów międzynarodowych lub akcji dla osób indywidualnych. Planowana praktyka powinna być powiązana tematycznie z kierunkiem studiów, co należy udokumentować przez przedstawienie planu merytorycznego praktyki.

### **Oddelegowanie pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło**

Oddelegowani przez swych pracodawców do Niemiec pracownicy mogą uzyskać zezwolenie na pracę na okres przewidywany do realizacji umów o dzieło (z reguły nie dłużej niż dwa lata). Uzgadniane przez właściwe niemieckie i polskie ministerstwa limity dla przedsiębiorstw rozdysponowywane są przez polskie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Firmy usługowe, rzemieślnicze zarejestrowane i działające w Polsce, mogą zawierać ze zleceniodawcami niemieckimi umowy o dzieło, czyli na świadczenie usług. Z możliwości tej korzysta coraz więcej Polaków, zakładając w Polsce, bądź w Niemczech własne firmy. Założenie własnej działalności w kraju i późniejsze jej zalegalizowanie na terenie Republiki Federalnej Niemiec jest mniej skomplikowane i tańsze niż założenie

firmy za granicą. Jednak firmy zarejestrowane w Polsce spotykają się z pewnymi ograniczeniami w swobodzie wykonywania usług na terenie Niemiec. Należy pamiętać, że w dziedzinach, w których Republika Federalna Niemiec wprowadziła przejściowe ograniczenie swobody świadczenia usług, a więc szczególnie w sektorze budowlanym, łącznie z pokrewnymi gałęziami gospodarki, umowy o dzieło można zawierać prawomocnie tylko przy współdziałaniu urzędu pracy w Duisburgu (Arbeitsagentur Duisburg). Jeżeli umowa o dzieło wraz z dołączoną listą nazwisk została potwierdzona przez ten urząd, można wyjechać do Niemiec.

## **Adresy polskich placówek dyplomatycznych**

### **Ambasada RP w Berlinie**

Lassenstr. 19-21, 14193 Berlin

tel. (0-049 30) 22313 0, fax (0-049 30) 22313 155

[info@botschaft-polen.de](mailto:info@botschaft-polen.de) e-mail:

adres www: [www.botschaft-polen.de](http://www.botschaft-polen.de) [www.ambasada-polska.de](http://www.ambasada-polska.de)

Wydział Ekonomiczno-Handlowy: <http://www.wirtschaft-polen.de>

### **Wydział Konsularny Ambasady RP**

Richard-Strauss-str. 11. 14193 Berlin-Grunewald

tel. (0-049 30) 223 13 0, fax (0-049 30) 223 13 212

e-mail: [konsulat.berlin@botschaft-polen.de](mailto:konsulat.berlin@botschaft-polen.de)

adres www: [www.botschaft-polen.de](http://www.botschaft-polen.de)

### **Konsulat Generalny RP w Kolonii**

LINDENALLEE 7

50968 KÖLN

tel. (0049) 221- 937300 lub 93730200 lub 93730201 centrala, fax (0049) 221- 34 30 89 lub 385074

e-mail. [konsulat.koeln@botschaft-polen.de](mailto:konsulat.koeln@botschaft-polen.de)

<http://www.botschaft-polen.de>

### **Wydział Ekonomiczno-Handlowy**

AN DER ALTEBURGER MÜHLE 6

50968 KÖLN

tel. (0049) 221- 34990 centrala, tel. (0049) 221- 349911 lub 12 sekretariat, fax(0049) 221- 349910

e-mail. [info.koeln@wirtschaft-polen.de](mailto:info.koeln@wirtschaft-polen.de)

<http://www.wirtschaft-polen.de>

### **Konsulat Generalny RP w Lipsku**

Trufanowstrasse 25; 04105 Leipzig

tel. (0 049 341) centrala 5623300, 5623310, fax 5623333

e-mail: [konsulat.leipzig@botschaft-polen.de](mailto:konsulat.leipzig@botschaft-polen.de)

### **Konsulat Generalny RP w Hamburgu**

Gründungsstraße 20, 22309 Hamburg

tel. (0 049 40) 61187-0, 61187-101, 61187-140, fax (0 049 40) 632 50 30

e-mail: [konsulat.hamburg@botschaft-polen.de](mailto:konsulat.hamburg@botschaft-polen.de)

### **Konsulat Generalny RP w Monachium**

Röntgenstrasse 5, 81679 München

tel. (0 049 89) 4186080, 4709216, fax 471-318

e-mail: [konsulat.muenchen@botschaft-polen.de](mailto:konsulat.muenchen@botschaft-polen.de), [info.muenchen@wirtschaft-polen.de](mailto:info.muenchen@wirtschaft-polen.de)

[www.botschaft-polen.de](http://www.botschaft-polen.de)



## Konsulat RP w Stuttgarcie

Konsul Honorowy: Bernd Kobarg

Am Wallgraben 115, 70565 Stuttgart

tel. (0 049711) 782-1140, fax (0-049711) 782-1144

## 2. Francja

Umowa między rządem RP a rządem RF w sprawie wymiany stażystów zawodowych (Dz.U. z 1994 r. Nr. 100, poz. 489) dotyczy pracowników, którzy:

- udają się do drugiego kraju w celu poszerzenia perspektyw zawodowych oraz pogłębienia znajomości kraju przyjmującego i jego języka,
- mają ukończone 18 lat i nie przekroczyli 35 lat,
- posiadają wykształcenie co najmniej zasadnicze zawodowe.

Czas stażu wynosi 1 rok z możliwością przedłużenia o 6 m-cy. Limit stażystów dla każdej ze stron wynosi 1.000 osób rocznie.

Umowa między rządem RP i rządem RF o zatrudnieniu we Francji polskich pracowników sezonowych podpisana 20.05.1992 r. (Dz. U. Nr 100 poz. 490) ustala, że pracownicy sezonowi są zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy i na czas określony zgodnie z ustawodawstwem francuskim. Umowa nie określa limitów pracowników sezonowych.

W dniu 27 kwietnia 2006 r. Francja podała do publicznej wiadomości swoją decyzję o przedłużeniu okresu przejściowego do dnia 1 maja 2009 r. w dostępie do tamtejszego rynku pracy. Równocześnie Francja ogłosiła decyzję o częściowym otwarciu swojego rynku pracy. Dotyczy ono 7 sektorów (1 - budownictwo i roboty publiczne, 2 - hotelarstwo, gastronomia i żywienie, 3 - rolnictwo, 4 - mechanika i obróbka metali, 5 - przemysł przetwórczy, 6 - handel i sprzedaż, 7 - utrzymanie czystości) i 61 zawodów w tych sektorach. Lista zawodów stanowi aneks do **OKÓLNIKA** N° **DPM/DMI2/2006/200** z 29 kwietnia 2006 r. w sprawie pozwoleń na pracę wydawanych obywatelom nowych krajów członkowskich Unii Europejskiej w trakcie okresu przejściowego.

Przystępując do stopniowego i kontrolowanego znoszenia przeszkód dla wolnego przepływu pracowników Francja jednak **UTRZYMAŁA OBOWIĄZEK UZYSKANIA POZWOLENIA NA PRACĘ** oraz obowiązek uiszczenia przez pracodawcę podatków i opłat na rzecz ANAEM (Państwowej Agencji Przyjmowania Cudzoziemców i Ruchu Ludności).

Jednocześnie w kwestii dostępu do zawodów, w których występuje napięty niedobór siły roboczej, wskazanych w wyżej wymienionym okólniku (61 zawodów) zdecydowano, że przy rekrutacji pracowników w tych zawodach **zasada „rozpatrywania wniosku o pozwolenie na pracę w kontekście sytuacji na francuskim rynku pracy” NIE BĘDZIE OBOWIĄZYWAŁA**. Oznacza to, że pracodawca, który chce zatrudnić obywatela z jednego z ww. krajów, **nie ma obowiązku wcześniejszego poszukiwania kandydata na francuskim rynku pracy** na oferowane stanowisko i udowodnienia tych poszukiwań przed administracją pracy. Na liście zawodów, dla których określono tę preferencyjną zasadę przy rekrutacji pracowników z 8 nowych krajów członkowskich, obok każdego zawodu figuruje kod ROME. W przypadku, jeśli kod ROME dotyczy kilku zawodów, ułatwienia w wydawaniu zezwolenia na pracę odnoszą się do wszystkich zawodów nim oznaczonych.

Dokładne definicje każdego z zawodów znajdują się na stronie internetowej Agencji Pośrednictwa Pracy (Agence Nationale Pour l'Emploi - ANPE) - [www.anpe.fr](http://www.anpe.fr)

Lista zawodów dopuszczonych do rynku pracy  
*Liste des métiers ouverts*

<b>BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS</b>	<b>BUDOWNICTWO I ROBOTY PUBLICZNE</b>	<b>Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) d'ANPE fr.</b>
<b>Secteur Travaux publics, béton, extraction</b>	<b>Sektor: Roboty publiczne, beton, wydobywanie</b>	
Ouvrier des travaux publics	Robotnik robót publicznych	42112
Ouvrier du béton	Robotnik-betoniarz	42113
Ouvrier de l'extraction solide	Robotnik-wydobywanie surowców stałych	42131
<b>Secteur Bâtiment (gros œuvre)</b>	<b>Sektor: Budownictwo (stan surowy)</b>	
Ouvrier de la maçonnerie	Robotnik-murarz	42114
Monteur structures métalliques	Monter konstrukcji metalowych	42121
Monteur en structures bois (charpentier)	Monter konstrukcji drewnianych (cieśla)	42122
Poseur de revêtements rigides (Ex. carreleur)	Instalator pokryć sztywnych (np. glazurnik)	42231
Poseur de revêtements souples (Ex. poseur de moquettes)	Instalator pokryć elastycznych (np. układacz wykładzin podłogowych)	42232
<b>Secteur Bâtiment (second œuvre)</b>	<b>Sektor: Budownictwo (roboty wykończeniowe)</b>	
Couvreur	Dekarz	42123
Poseur de fermetures menuisées (menuisier, serrurier)	Instalator zamknięć stolarskich (stolarz, ślusarz)	42221
Monteur plaquiste agencement (Ex. installateur de stands, de cuisines)	Monter płyt w zabudowach (np. instalator stoisk, mebli kuchennych)	42222
<b>Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics</b>	<b>Technicy i pracownicy dozoru w zakresie budownictwa i robót publicznych (BRP)</b>	
Dessinateur du BTP	Kreślacz BRP	61221
Géomètre	Geodeta	61222
Chargé d'études techniques du BTP	Pracownik odpowiedzialny za badania techniczne w sektorze BPP	61223
Chef de chantier du BTP	Kierownik budowy BPP	61231
Conducteur de travaux du BTP	Kierownik robót	61232
<b>HOTELLERIE, RESTAURATION ET ALIMENTATION</b>	<b>HOTELARSTWO, GASTRONOMIA I ŻYWIENIE</b>	
Employé d'étage	Pracownik hotelowy piętrowy	13111
Cuisinier	Kucharz	13212
Employé polyvalent restauration	Pracownik wielofunkcyjny w gastronomii	13221
Serveur en restauration	Kelner w gastronomii	13222



<b>INDUSTRIES DE PROCESS</b>	<b>PRZEMYSŁ PRZETWÓRCZY</b>	
Pilote d'installation des industries chimiques et de production d'énergie	Zarządzający instalacjami w przemyśle chemicznym i produkcji energii	45111
Pilote d'installation des industries agroalimentaires	Zarządzający instalacjami w przemyśle spożywczych	45121
Opérateur sur machines et appareils de fabrication des industries agroalimentaires	Operator maszyn i urządzeń do produkcji w przemyśle spożywczych	45122
Opérateur sur machines de première transformation des métaux	Operator maszyn pierwszego przetwórstwa metali	45213
Pilote d'installation de production de matière verrière	Zarządzający instalacją w produkcji szkła	45221
Opérateur de formage (transformation) du verre	Operator formowania (przetwórstwa) szkła	45222
Pilote d'installation de production cimentière	Zarządzający instalacją w produkcji cementu	45231
Opérateur de production de céramique et de matériaux de construction	Operator produkcji ceramicznej i materiałów budowlanych	45232
Opérateur de production de panneaux à base de bois	Operator produkcji płyt na bazie drewna	45311
Opérateur de production des pâtes à papier et à carton	Operator produkcji masy celulozowej i tekturowej	45321
Opérateur de production de papier-carton	Operator produkcji kartonu	45322
Opérateur d'exécution de façonnage	Operator-formierz	46232
Opérateur de transformation des viandes (abattage, préparation conditionnement)	Operator przerobu mięs (ubijanie, przygotowywanie, porcjowanie)	47121
Opérateur de fermentation artisanale (Production de vin, cidre, bière, fromages...)	Operator fermentacji rzemieślniczej (produkcja wina, cydru, piwa, serów...)	47131
<b>COMMERCE ET VENTE</b>	<b>HANDEL I SPRZEDAŻ</b>	
Attaché commercial en biens d'équipements professionnels	Przedstawiciel handlowy w zakresie wyposażenia profesjonalnego	14311
Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières	Przedstawiciel handlowy w zakresie dóbr pośrednich i surowców	14312
Attaché commercial en services auprès des entreprises	Przedstawiciel handlowy w usługach dla przedsiębiorstw	14314
Technicien de la vente à distance	Technik sprzedaży na odległość	14232
Représentant à domicile	Przedstawiciel handlowy (akwizytor, domokrajca)	14321

Marchandiseur (conception de points de vente et de rayons)	Marchandiser (koncepcja punktów sprzedaży i działów sprzedaży)	33121
<b>PROPRETE</b>		<b>UTRZYMANIE CZYSTOŚCI</b>
Laveur de vitre spécialisé	Specjalista w myciu szyb	11212
Agent d'entretien et nettoyage urbain	Pracownik nadzoru w zakresie konserwacji i sprzątania miejskiego	11213
Agent d'entretien en d'assainissement	Pracownik nadzoru w zakresie konserwacji i asenizacji	11214

Chcąc podjąć legalne zatrudnienie we Francji należy uzyskać zezwolenie na pracę i pobyt. Regulacje te nie dotyczą osób samozatrudnionych – firm jednoosobowych (pod warunkiem, że posiadają odpowiednie kwalifikacje, w szczególności w obszarze zawodów regulowanych) i osób świadczących usługi (pracowników delegowanych przez polskie firmy). O przyznanie zezwolenia na pracę występuje pracodawca, zaś rodzaj zezwolenia zależy od typu zatrudnienia. We Francji możemy wyróżnić dwa typy zezwoleń:

- jeśli umowa o pracę obejmuje okres krótszy niż rok lub też dotyczy pracowników oddelegowanych, to otrzymuje się tzw. **tymczasowe pozwolenie na pracę (autorisation provisoire de travail APT)**, które wydawane jest na okres 9 miesięcy i może być odnawiane. Czas obowiązywania pozwolenia na pobyt zależy w tym przypadku od okresu, na jaki przyznane zostało pozwolenie na pracę. Dodatkowo posiadacz tego typu pozwolenia nie może zmienić pracodawcy, ani pozostać we Francji po jego wygaśnięciu;
- jeśli umowa o pracę obejmuje okres co najmniej jednego roku lub dłuższy, wydawane jest **pozwolenie na pracę i pobyt (carte de séjour temporaire, CST)**, które obowiązuje przez okres 12 miesięcy, po upływie których może być odnowione. Jego posiadacz ma prawo zmiany pracodawcy.

Z wnioskiem o przyznanie zezwolenia występuje zawsze pracodawca, który zwraca się do urzędu pracy. Cięży na nim obowiązek upublicznienia konkretnej oferty pracy przez okres 6 tygodni w Państwowej Agencji ds. Zatrudnienia ANPE. Agencja po upływie 6 tygodni przesyła swoją opinię do urzędu pracy, który na tej podstawie podejmuje decyzję. Jeśli jest ona pozytywna, wówczas urząd migracyjny (OMI) prosi pracodawcę o uiszczenie opłaty. Następnie wniosek o wydanie zezwolenia na pracę trafia do właściwego francuskiego konsulatu (w kraju zamieszkania pracownika), który w tym momencie może wystąpić o przyznanie wizy z prawem do pracy. Po przyjeździe do Francji pracownik zobowiązany jest stawić się w OMI w celu uzyskania certyfikatu medycznego oraz umowy o pracę (lub tymczasowego zezwolenia na pracę), a następnie wraz ze wszystkimi dokumentami (kopia umowy, certyfikat medyczny, dokument tożsamości z wizą pracowniczą) powinien stawić się w wydziale ds. cudzoziemców właściwej terytorialnie prefektury (odpowiednik naszego urzędu marszałkowskiego) w celu uzyskania pozwolenia na pobyt.

Obywatele RP, przebywający legalnie na terytorium Republiki Francuskiej przed 1 maja 2004 r. na podstawie karty pobytu tymczasowego lub stałego po upływie ważności tego dokumentu, otrzymują z mocy prawa kartę Communauté Européenne ważną 10 lat, pozwalająca na wykonywanie każdej kategorii aktywności zawodowej. Nie dotyczy to osób, których zezwolenia na pracę dotyczyły kontraktów na okres krótszy niż 12 miesięcy.

### Jak poszukiwać ofert pracy we Francji?

Oferty pracy we Francji w ramach umowy międzyrządowej oraz pośrednictwa Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia EURES dla mieszkańców woj. mazowieckiego, znajdują się na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie - [www.wup.mazowsze.pl](http://www.wup.mazowsze.pl).

Można również poszukiwać ofert pracy we Francji za pośrednictwem Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej - [www.europa.eu.int/eures](http://www.europa.eu.int/eures) oraz niepublicznych agencji pośrednictwa pracy za granicą. Wykaz agencji posiadających wpis do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia znajduje się na stronie [www.kraz.praca.gov.pl](http://www.kraz.praca.gov.pl). Bliższe informacje, adresy i strony internetowe agencji z całej Francji są dostępne na stronie internetowej <http://www.anpe.fr>.

Ogłoszenia o wolnych miejscach pracy we Francji można znaleźć na stronach internetowych:

<http://www.keljob.com>

<http://www.anpe.fr>

<http://www.emailjob.com>

<http://www.travail.gouv.fr>

<http://www.sett.org>

<http://www.planetanim.com>

### **Instytucja łącznikowa**

Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale (C.L.E.I.S.S.)

11, rue de la tour des Dames

75436 Paris cedex 09, France

Tel.: 0033 14 526 33 41

Fax: 0033 14 526 80 49

### **Adresy polskich placówek dyplomatycznych**

#### **Ambasada RP**

1 rue de Talleyrand, 75007 Paris, France

tel. (0-033) 14 31 73 405, fax (0-033) 14 31 73 407

e-mail: [info@ambassade.pologne-org.net](mailto:info@ambassade.pologne-org.net)

strona www: [www.ambassade.pologne.net](http://www.ambassade.pologne.net)

#### **Konsulat Generalny RP w Paryżu**

5 rue de Talleyrand, 75007 Paris

tel. (0-033) 14 31 73 422, 14 31 73 474, fax 14 31 73 434

e-mail: [info@consulat-pologne-paris.com.fr](mailto:info@consulat-pologne-paris.com.fr)

[www.consulat-pologne-paris.com.fr](http://www.consulat-pologne-paris.com.fr)

#### **Konsulat Generalny RP w Lille**

45 Boulevard Carnot, 59000 Lille, France

tel. (0-033) 3- 2014 41 80 , telefon dyżurny: 0607220069, fax (0-033) 3 - 2014 46 50

e-mail: [consupl.lille@wanadoo.fr](mailto:consupl.lille@wanadoo.fr)

[www.ambassade.pologne.net](http://www.ambassade.pologne.net)

#### **Konsulat Generalny RP w Lyonie**

79 rue Crillon, 69006 LYON, Cédex 06, France

tel. (0-033) 04 78-93-14-85, fax (0-033) 4 37 51 12 36

e-mail: [lyon@consulat.pologne-org.net](mailto:lyon@consulat.pologne-org.net)

strona www: [www.lyon.consulat.pologne.net](http://www.lyon.consulat.pologne.net)

#### **Konsulat Generalny RP w Strasburgu**

2 rue Geiler, 67000 Strasbourg, France

tel. (0033) 388 37 23 20, fa.(0033) 388 37 23 30  
strona www: [www.consulat-pologne-strasbourg.org](http://www.consulat-pologne-strasbourg.org)  
e-mail: [kgrps@consulat-pologne-strasbourg.org](mailto:kgrps@consulat-pologne-strasbourg.org)

#### **Stale Przedstawicielstwo RP przy Radzie Europy**

2 rue Geiler, 67000 Strasbourg, France  
tel. (0-033) 388 37 23 00, fax 388 37 23 10. dyżurny tel. kom. (0033680418764)  
e-mail: [rep.perm@coe-poland.org](mailto:rep.perm@coe-poland.org)  
[www.coe-poland.org](http://www.coe-poland.org)

#### **Stale Przedstawicielstwo RP przy OECD w Paryżu**

136, rue de Longchamp, 75116 Paris, France  
tel. (0033) 156285760, fax (0033) 156289466  
e-mail: [pol.deleg@oecd.pologne-org.net](mailto:pol.deleg@oecd.pologne-org.net), [info@oecd.pologne.net](mailto:info@oecd.pologne.net)  
[www.oecd.pologne.net](http://www.oecd.pologne.net)

#### **Konsulat RP w Bordeaux**

Konsul Honorowy: Bertrand de Bentzmann (francuski)  
Beraud-Sudreau S.A., 2, Place de la Bourse  
33076 Bordeaux Cedex  
tel. (0033) 556 794 444, fax 556 795 265

#### **Konsulat RP w Rennes**

Konsul Honorowy: Michel Dorin  
(francuski, polski, angielski, niemiecki)  
Dories Consultants, Avenue des Peupliers,  
35510 Cesson Sevigne  
tel. (0) 2-99-83-81-82, fax (0) 2-99-83-91-95  
e-mail: [dories@dories.com](mailto:dories@dories.com)

#### **Konsulat RP w Toulouse**

Konsul Honorowy: Longin Fourdrinier  
21, rue Volta, 31000 Toulouse  
tel./fax. (0033) 561 638 168  
[e-mail: longin.fourdrinier@wanadoo.fr](mailto:longin.fourdrinier@wanadoo.fr)

#### **Konsulat RP w Marseille**

Konsul Honorowy: Rene Nostriano (francuski, polski, angielski)  
4-6, rue Villa Oddo  
13015 Marseille  
tel. (0-033) 491 474 104, fax (0-033) 491 025 683  
e-mail: [mostriano@aol.com](mailto:mostriano@aol.com)

### **3. Szwajcaria**

Umowa między rządem RP i rządem Konfederacji Szwajcarskiej w sprawie wymiany stażystów zawodowych została podpisana 11.06.1993 r. (Dz. U. z 1994 r. Nr 100 poz. 485) i dotyczy pracowników, którzy:

- podejmują pracę w drugim kraju, w wyuczonym zawodzie na czas określony w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych i językowych,
- mają ukończone 18 lat i nie przekroczyli 30 lat,
- ukończyli co najmniej zasadniczą szkołę zawodową.

Zezwolenie na pracę udzielane jest na okres 1 roku z możliwością przedłużenia o 6 miesięcy, a roczny limit stażystów wynosi 150 osób.

#### **4. Belgia**

Umowa między rządem RP a rządem Królestwa Belgii w sprawie zatrudniania stażystów – podpisana 04.10.1990 r. (nie publikowana) i dotyczy osób, które:

- podejmują zatrudnienie na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze stażysty w celu zapoznania się z metodami pracy stosowanymi w kraju drugim,
- ukończyły 18 lat i nie przekroczyły 30 lat życia,
- posiadają odpowiednie przygotowanie zawodowe potwierdzone świadectwem szkolnym lub dyplomem ukończenia studiów.

Roczny limit stażystów 250 osób.

#### **5. Libia**

Porozumienie o współpracy w dziedzinie zatrudnienia i warunków pracy obywateli polskich zatrudnionych na terytorium Libijskiej Arabskiej Dżamahirijii Ludowo–Socjalistycznej została podpisana 12.06.1980 r. (nie publikowana).

Kandydat do pracy w Libii musi spełniać następujące wymagania:

- posiadać dyplom ukończenia odpowiedniej szkoły poświadczony przez właściwe władze,
- dysponować wymaganym świadectwem lekarskim,
- w chwili rozpoczęcia pracy mieć ukończone 20 lat,
- przedłożyć świadectwo o niekaralności,
- znać język angielski.

Porozumienie nie określa limitów pracowników dla każdej ze stron.

#### **6. Rosja, Ukraina, Białoruś**

Umowa między rządem RP a rządem Federacji Rosyjskiej o zasadach zatrudniania obywateli polskich na terytorium Federacji Rosyjskiej oraz obywateli rosyjskich na terytorium RP została sporządzona 15.03.1994 roku (nie publikowana).



Umowa między rządem RP a rządem Ukrainy o wzajemnym zatrudnieniu pracowników została sporządzona 16.02.1994 r. (nie publikowana).

Umowa między rządem RP a rządem Republiki Białoruś o wzajemnym zatrudnieniu pracowników została podpisana 27.09.1995 r. (nie publikowana).

Umowy z Rosją, Ukrainą i Białorusią dotyczą osób, które:

- podejmują zatrudnienie u pracodawcy na terytorium drugiego kraju, na okres do 12 miesięcy z możliwością przedłużenia do 18 miesięcy,
- podejmują pracę w celu realizacji umów (kontraktów) zawieranych między podmiotami działalności gospodarczej umawiających się państw, na okres nie dłuższy niż 2 lata z możliwością przedłużenia o 6 miesięcy.

Umowy nie określają limitów.

## **7. Luksemburg**

Umowa między rządem RP a rządem Wielkiego Księstwa Luksemburskiego w sprawie zatrudnienia stażystów została sporządzona 29.10.1996 r. (nie ratyfikowana, nie weszła w życie). Jako stażysta w ramach tej umowy za granicą zatrudniona może być osoba, która:

- posiada udokumentowane wykształcenie zawodowe lub ukończyła szkolenie zawodowe wymagane do wykonywanej pracy,
- ma ukończone 18 lat i nie przekroczyła 30 lat.

Stażysty zatrudniani są na okres 12 miesięcy z możliwością przedłużenia o 6 miesięcy. Limit stażystów dla każdej ze stron to 30 osób w roku kalendarzowym.

## **8. Hiszpania**

Umowa między rządem RP a rządem Królestwa Hiszpanii w sprawie zasad i warunków wzajemnego przepływu pracowników między obu państwami.

Umowa dotyczy obywateli zatrudnianych jako:

- pracowników stałych – przez okres początkowy przynajmniej jednego roku,
- pracowników sezonowych lub zatrudnionych czasowo – przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku,
- zatrudnianych na staż – w celu podwyższenia kwalifikacji zawodowych i językowych, na okres 12 miesięcy z możliwością przedłużenia jeszcze o 6 miesięcy, maksymalnie 50 osób rocznie; stażysty powinni mieć odpowiednie przygotowanie zawodowe.

W związku z otwarciem rynku pracy dla Polaków przez Królestwo Hiszpanii (zgodnie z rozporządzeniem (CEE) 1612/68 od 1 maja 2006 r.), każdy obywatel polski ma prawo podjąć pracę w Hiszpanii bez konieczności posiadania pozwolenia na pracę. W kwestiach zatrudnienia, świadczeń socjalnych i podatków Polacy mają takie same prawa jak Hiszpanie.

Przed przyjazdem do Hiszpanii warto zapoznać się z warunkami życia, pobytu i pracy w Hiszpanii. Informacje te są dostępne na stronach:

- [www.msz.gov.pl](http://www.msz.gov.pl) w poradniku „Polak za granicą”
- [www.eures.praca.gov.pl](http://www.eures.praca.gov.pl)
- [www.polonia.es](http://www.polonia.es)

W przypadku przyjazdu z zamiarem podjęcia pracy należy znaleźć oferty pracy, odpowiadające profilowi zawodowemu lub wysłać CV do hiszpańskiej bazy ofert pracy ([www.scop.es](http://www.scop.es)). Oferty pracy w Hiszpanii są dostępne na stronach internetowych hiszpańskich instytucji i prywatnych pośredników (podajemy tylko część):

Narodowy Instytut Zatrudnienia - <http://www.inem.es/ciudadano/empleo/eures/eures.html>

Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych Hiszpanii - <http://www.mtas.es/empleo/ett-OIA/inicio.htm>

Urząd Zatrudnienia w Katalonii - <http://www.scop.es>

Urząd Zatrudnienia w Walencji - <http://www.gva.es/servef/portaltv.htm>

Urząd Zatrudnienia w Andaluzji –

<http://www.ju ntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/sae/indexpadre.asp>

Urząd Zatrudnienia w Madrycie - [http://www.madrid.org/comun/0,2616,3029\\_3423\\_97355645\\_00.html](http://www.madrid.org/comun/0,2616,3029_3423_97355645_00.html)

### **Po przyjeździe do Hiszpanii pamiętaj, że:**

**A.** Musisz wystąpić do „*Comisaria de Policia*” (Komisariat Policji) o nadanie „*Número de Identificación de Extranjero*” (NIE – Numer Identyfikacji Cudzoziemca), do uzyskania którego potrzebny jest ważny polski paszport lub nowy dowód osobisty oraz zaświadczenie o zameldowaniu w Hiszpanii, które uzyskasz w „*Ayuntamiento*” (Urząd Miasta). Numer NIE jest równoznaczny z numerem identyfikacji podatkowej.

**B.** Po podpisaniu umowy pracodawca zawiadamia „*Instituto Nacional de Seguridad Social*” (INSS - Państwowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych) oraz „*Servicio Público de Empleo Estatal*” (SPEE - Biuro Państwowe ds. Zatrudnienia) o zawarciu z Tobą umowy. Wszystkie formalności związane z zatrudnieniem i rejestracją umowy leżą w gestii pracodawcy, jednak sprawdź czy zostały one dopełnione. We wniosku pracodawcy powinien być podany adres do korespondencji z Tobą, na który wymienione instytucje będą przysyłać raporty.

**C.** W przypadku naruszania przez pracodawcę praw pracowniczych czy konfliktów z pracodawcą, pracownik może zwrócić się do inspekcji pracy (*Inspección de Trabajo*) i sądu pracy w Hiszpanii.

### **Uwaga!**

Trzeba wiedzieć, że w większości instytucji hiszpańskich takich jak szpitale, urzędy, policja, nie wystarcza znajomość języka angielskiego do porozumienia się. Dobra znajomość języka hiszpańskiego jest również bardzo ważna w życiu codziennym.

## **Adresy polskich placówek dyplomatycznych**

### **Ambasada RP**

C/ Guisando, 23-bis

28035 Madrid

Tel.: (+34) 913 736 605, (+34) 913 161 365, tel. dyżurny po godz. 17.00 (+34) 913 736 605

Fax: (+34) 913 736 624

e-mail: [embajada@polonia.es](mailto:embajada@polonia.es), [www.polonia.es](http://www.polonia.es)

### **Wydział Konsularny Ambasady w Madrycie**

adres j.w.

tel.: (+34) 913 736 049, fax: (+34) 913 736 624

e-mail: [consmad@polonia.es](mailto:consmad@polonia.es), [www.polonia.es](http://www.polonia.es)

### **Wydział Ekonomiczno-Handlowy**

Avda. Dr. Arce 25

28002 Madrid

tel.: (+34) 915 901 280, fax: (+34) 915 615 108

e-mail: [comercial@polonia.es](mailto:comercial@polonia.es), [www.polonia.es](http://www.polonia.es)

### **Konsulat RP w Barcelonie**

Avda. Diagonal, 593-595

08014 Barcelona

tel.: (+34) 933 227 234, (+34) 933 220 542, fax: (+34) 933 222 907

e-mail: [polonia@kgbarcelona.org](mailto:polonia@kgbarcelona.org)

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

### **Konsulat RP kierowany przez konsula honorowego w Murcji**

C/ Las Norias 1-2º B

30009 Murcia

Tel./Fax: (+34) 968 298 941

E-mail: [konsulatrpmurcia@ono.com](mailto:konsulatrpmurcia@ono.com)

### **Konsulat RP kierowany przez konsula honorowego w Walencji**

Avda. Cortes Valencianas, 35-1º Pta. 2

46015 Valencia

tel.: (+34) 963 580 002, fax: (+34) 963 580 168

e-mail: [consulpolvalencia@ono.com](mailto:consulpolvalencia@ono.com)

### **Konsulat RP kierowany przez konsula honorowego w Palma de Majorca (Baleary)**

C/ Bartomeu Sureda i Miserol, 4A - 1º

07013 - Palma de Mallorca (Balears)

tel.: (+34) 971 606 455, fax: (+34) 971 609 455

e-mail: [sylvia.riera@nueva-europa.com](mailto:sylvia.riera@nueva-europa.com), [www.nueva-europa.com](http://www.nueva-europa.com)

### **Konsulat RP kierowany przez konsula honorowego w Vigo (Galicja)**

Ctra. Colegio Universitario, 16

36310 Vigo (Pontevedra)

tel.: (+34) 986 469 301, (+34) 986 469 330, fax: (+34) 986 499 269  
e-mail: [jvieites@anfaco.es](mailto:jvieites@anfaco.es)

**Konsulat RP kierowany przez konsula honorowego w Las Palmas de Gran Canaria (Wyspy Kanaryjskie)**

C/ Triana, 104-5° D  
35002 Las Palmas de Gran Canaria  
tel.: (+34) 928 366 982, fax: (+34) 928 437 364  
e-mail: [consul@euromarket25.com](mailto:consul@euromarket25.com)

**Konsulat RP kierowany przez konsula honorowego w Pampelunie (Navarra)**

(okręg konsularny obejmuje Navarrę, Kraj Basków i La Rioja)  
Avda. Pío XII, n° 1, 4a-5a planta  
31002 Pamplona  
tel.: (+34) 948 221 303, fax: (+34) 948 227 007  
e-mail: [polska-consulado@gimex.es](mailto:polska-consulado@gimex.es)

## 4. Formy zatrudnienia

W przypadku krajów, z którymi Polska podpisała umowy dwustronne o wzajemnym zatrudnianiu pracowników, realizowane są dwie formy zatrudnienia:

- 1) **w ramach ofert imiennych:** dotyczy sytuacji, w której pracodawca zagraniczny zgłasza we właściwym urzędzie pracy za granicą wnioski o zatrudnienie polskiego obywatela. Po wydaniu decyzji pozytywnej dokumenty kandydata (umowa o pracę) przekazywane są do MPiPS, a w dalszej kolejności do wojewódzkiego urzędu pracy właściwego dla miejsca zamieszkania pracobiorcy. Zainteresowana osoba zostaje powiadomiona o możliwości odbioru umowy stanowiącej podstawę do wystąpienia o wizę z prawem do pracy do urzędu konsularnego danego państwa.
- 2) **w ramach ofert anonimowych:** dotyczy sytuacji, w której pracodawca zagraniczny oczekuje wskazania kandydata przez polski urząd pracy. Strona zagraniczna przekazuje ofertę do MPiPS. Bezpośredni nabór kandydatów odbywa się na szczeblu wojewódzkich urzędów pracy odpowiedzialnych za rozpowszechnienie informacji, weryfikację dokumentów złożonych przez kandydatów zgodnie z wymogami stawianymi w ofercie oraz ich przekazanie w określonym terminie do Ministerstwa. Ostateczną decyzję o zakwalifikowaniu podejmuje partner zagraniczny po przeprowadzeniu rozmów kwalifikacyjnych lub weryfikacji dokumentów.

Polska prowadzi politykę swobody wyjazdów zagranicznych. Oznacza to, że nie występują przeszkody formalne stawiane przez polskie organy czy urzędy dotyczących podjęcia przez obywatela polskiego zatrudnienia poza granicami kraju. Jedynym warunkiem jest uzyskanie zezwolenia na pracę wydanego przez instytucje państwa, na terenie którego polski obywatel zamierza podjąć zatrudnienie. Zgodę na zatrudnienie oraz wizę pobytową wydają placówki konsularne.

Podjęcie pracy za granicą następuje w drodze bezpośrednich uzgodnień dokonywanych przez obywateli polskich z pracodawcami zagranicznymi lub za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia, a także agencji pośrednictwa pracy za granicą. Kandydaci zainteresowani zatrudnieniem za granicą powinni zgłaszać się do wojewódzkiego urzędu pracy właściwego ze względu na miejsce zamieszkania.

W województwie mazowieckim jest to **Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie**, ul. Ciołka 10 A pok. 315, tel. 532-22-25 lub pok. 310, tel. 532-22-37 oraz jego Filie w:

- Ciechanowie, ul. Wodna 1, 06-400 Ciechanów, tel. (023) 673 07 30, 673 07 31,

- Ostrołęce, ul. Poznańska 17, 07-400 Ostrołęka, tel. (029) 760-30-70,
- Płocku, ul. 1 Maja 7, 09-402 Płock, tel. (024) 264-03-75/76,
- Radomiu, ul. Mokra 2, 26-600 Radom, tel. (048) 384-06-31,384-06-20/23,
- Siedlcach, ul. Pułaskiego 19/21, 08-110 Siedlce, tel. (025) 644-61-22/23.

Informacja na temat aktualnych ofert pracy za granicą zamieszczona jest na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie - [www.wup.mazowsze.pl](http://www.wup.mazowsze.pl).

Przed wyjazdem do jednego z krajów Unii Europejskiej oraz Islandii, Liechtensteinu, Norwegii lub Szwajcarii, osoba ubezpieczona w Narodowym Funduszu Zdrowia powinna zaopatrzyć się w odpowiedni dokument - Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego lub formularz z serii E 100.

Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego lub formularz jest dowodem, że dana osoba jest uprawniona do świadczeń zdrowotnych w ramach systemu zabezpieczenia społecznego w swoim kraju, a w przypadku Karty, stanowi ona także dowód zgody ubezpieczyciela na pokrycie kosztów niezbędnego z przyczyn medycznych leczenia, w trakcie pobytu za granicą.

Jeśli wyjeżdżający nie uzyska przed wyjazdem odpowiednich dokumentów, nie pozbawia go to możliwości skorzystania z omawianych unormowań prawnych. Konieczne w takiej sytuacji będzie jednak nawiązanie odpowiedniej korespondencji między instytucją w kraju wyjazdu a instytucją w kraju macierzystym.

Brak odpowiedniego dokumentu może skutkować koniecznością pokrycia kosztów leczenia bezpośrednio z kieszeni pacjenta. Z wnioskiem o zwrot poniesionych wydatków można wystąpić bezpośrednio do instytucji ubezpieczenia zdrowotnego w państwie, w którym świadczenia były udzielone, o ile jest to możliwe ze względu na zaplanowany czas pobytu zainteresowanego w tym państwie. Powinien on jednak pamiętać o tym, że podstawą dokonania zwrotu przez instytucję zagraniczną będą nie tylko okazane przez niego dowody zapłaty za udzielone mu w tym państwie świadczenia zdrowotne, ale również ważny w okresie udzielania świadczeń odpowiedni formularz serii E lub Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego, wydana przez oddział wojewódzki NFZ właściwy ze względu na jego miejsce zamieszkania w Polsce.

W przypadku czasowych pobytów poza Polską, jeżeli uzyskanie zwrotu poniesionych kosztów nie było możliwe w trakcie pobytu w państwie, w którym świadczenia zostały udzielone, zainteresowany powinien zwrócić się o ich refundację do swojej instytucji właściwej, którą w stosunku do polskich ubezpieczonych jest właściwy oddział wojewódzki NFZ.

## 5. Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego

Podstawowe zasady koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w części dotyczącej bezrobocia zostały sformułowane w następujących aktach prawnych Unii Europejskiej:

1. Rozporządzenie (EWG) Nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników, osób pracujących na własny rachunek i członków ich rodzin przemieszczających się w obrębie Wspólnoty.
2. Rozporządzenie (EWG) Nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonania rozporządzenia Rady nr 1408/71/EWG sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego.

Prawo unijne przewiduje **możliwość sumowania okresów stażu pracowniczego** uzyskanych w różnych państwach członkowskich. Zasada sumowania okresów zatrudnienia lub ubezpieczenia ma na celu umożliwienie otrzymywania świadczeń z tytułu bezrobocia w przypadku utraty pracy. Okresy ubezpieczenia lub zatrudnienia potwierdzane są na formularzu **E-301** przez instytucję właściwą danego kraju (w Polsce jest to wojewódzki urząd pracy właściwy ze względu na miejsce zamieszkania).

Bezrobotny z prawem do zasiłku, zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy może poszukiwać pracy w innym kraju członkowskim Unii Europejskiej oraz **transferować zasiłek** za granicę. Formularz **E-303**, potwierdzający prawo do tego transferu, wydawany jest na wniosek bezrobotnego przez wojewódzki urząd pracy właściwy ze względu na miejsce zamieszkania bezrobotnego.

Możliwość transferowania zasiłku dotyczy osób spełniających niżej wymienione warunki:

- bezrobotny musi poszukiwać pracy w innym państwie członkowskim,
- osoba zainteresowana musi być uprawniona do świadczeń z tytułu bezrobocia,
- osoba zainteresowana nie może być studentem,
- osoba bezrobotna musi być zarejestrowana w urzędzie pracy przez minimum 4 tygodnie (urząd ten może uznaniowo skrócić wskazany okres, szczególnie w sytuacji, gdy bezrobotny wyjeżdża z całą rodziną),
- przed wyjazdem w poszukiwaniu pracy, bezrobotny musi złożyć odpowiedni wniosek we właściwym wojewódzkim urzędzie pracy i zabrać ze sobą druk **E-303. Wniosek o wydanie druku musi zawierać pełny adres zamieszkania w kraju poszukiwania pracy wraz z kodem pocztowym** (nie może to być adres poste restante, czy schroniska lub pola namiotowego),
- bezrobotny musi poddać się procedurze kontrolnej w drugim państwie członkowskim, np. musi wykazywać przed właściwą instytucją, że aktywnie poszukuje pracy, musi stawiać się w tej instytucji na każde jej wezwanie itd.

Po powrocie do kraju w ustalonym wyżej terminie, bezrobotnemu przysługiwać będzie prawo do kontynuacji zasiłku, o ile nie wykorzystał już całego okresu zasiłkowego łącznie z okresem pobierania zasiłku poza granicami kraju.

W przypadku podjęcia decyzji w sprawie wyjazdu z Polski w celu poszukiwania zatrudnienia w innym niż Polska kraju członkowskim osoba bezrobotna powinna:

1. Zgłosić zamiar wyjazdu w swoim powiatowym urzędzie pracy i złożyć wniosek o wydanie formularza z 14 dniowym wyprzedzeniem w WUP właściwym ze względu na miejsce zamieszkania.
2. Pamiętać, że nie zgłoszenie faktu wyjazdu, może spowodować utratę prawa do zasiłku w Polsce, a tym samym to, że nie będzie miała prawa do zasiłku w czasie poszukiwania pracy na terenie państw członkowskich.
3. Pamiętać, że brak odpowiedniego formularza uniemożliwi przyznanie i wypłatę świadczenia, bądź opóźni jego przyznanie.
4. Pamiętać, że obowiązuje tylko 7-dniowy termin na przeniesienie się z jednego do drugiego kraju (termin ten będzie zachowany, jeżeli w 7 dniu zainteresowany zgłosi się do właściwej instytucji kraju, do którego wyjechał). Niedotrzymanie tego terminu spowoduje utratę prawa do zasiłku.
5. Zachować trzymiesięczny termin wyjazdu z kraju w celu poszukiwania pracy, do powrotu do kraju (chyba, że osoba znalazła pracę).
6. Przed upływem trzech miesięcy powinno zgłosić się w swoim urzędzie pracy w celu wznowienia wypłaty zasiłku na okres uzupełniający.
7. Pamiętać, że transfer zasiłku może odbywać się tylko raz między dwoma okresami zatrudnienia.



## **6. Zanim wyjedziesz – co należy wiedzieć przed podjęciem pracy za granicą**

Stanowczo odradzamy korzystanie z ofert pracy publikowanych w języku polskim w internecie lub w prasie polskiej, gdy jedynym podanym sposobem kontaktu jest numer telefonu komórkowego lub skrytka pocztowa. Oznacza to, że przedsiębiorca nie ma siedziby w Polsce lub obawia się bezpośrednich kontaktów, czyli nie jest osobą wiarygodną.

Jeżeli jednak zdecydujesz się skorzystać z takiej oferty i otrzymasz przez telefon polecenie, na przykład:

- a) dokonania przed wyjazdem jakiegokolwiek wpłaty na konto lub wysłania przekazu,
  - b) dojazdu na podane miejsce na własny koszt,
  - c) posiadania określonej kwoty w celu jej wręczenia tuż po przyjeździe do kraju docelowego
- bądź przekonany, że masz do czynienia z oszustwem, polegającym przede wszystkim na wyłudzeniu pieniędzy.

### **Gdy zdecydowałeś się na przedstawioną Ci ofertę od wiarygodnego pracodawcy, to:**

1. Nie wyjeżdżaj, dopóki nie otrzymasz podpisanej przez przyszłego pracodawcę wstępnej umowy o pracę. Zaakceptuj jej treść zanim udasz się do kraju docelowego, czyli podpisz i odeślij na podany adres.

W szczególności sprawdź, czy w ofercie znajdują się świadczenia takie jak:

- 1) opłacenie Twojego dojazdu na miejsce zbiórki do kraju docelowego (ewentualnie powinieneś otrzymać osobną informację o miejscu i dacie odbioru biletu lub zgłoszenia się w punkcie odjazdu autobusu w Polsce),
- 2) odzież robocza,
- 3) zakwaterowanie organizowane przez pracodawcę z ewentualnym pokrywaniem przez Ciebie części lub całości kosztów.

2. Sprawdź czy masz ważny paszport lub nowy dowód osobisty (stare zielone dowody książeczkowe są ważne tylko do końca 2007 roku i już dziś nie są honorowane przez większość linii lotniczych, hoteli itp. jako potwierdzenie tożsamości).

3. Sprawdź czy masz ważne prawo jazdy, jeśli będziesz je potrzebował w pracy.

4. Przetłumacz na język kraju docelowego dyplom ukończenia studiów lub szkoły zawodowej. W sprawach nostryfikacji polskich dokumentów, potwierdzających wykształcenie, można kontaktować się z **Biurem Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej**, ul. Smolna 13, 00-375 Warszawa, tel. (0-22) 826 74 34, fax (0-22) 826 28 23 - [www.buwiwm.edu.pl](http://www.buwiwm.edu.pl), e-mail: [biuro@buwiwm.edu.pl](mailto:biuro@buwiwm.edu.pl).

5. Przygotuj w języku kraju docelowego swoje CV oraz przetłumacz listy polecające.

### ***Uwaga!***

Gdy pracodawca będzie wymagał tłumaczeń poświadczonych przez tłumacza przysięgłego wiedz, że takie poświadczenie jest ważne, jeżeli zostało dokonane przez tłumacza przysięgłego zarejestrowanego w kraju docelowym, a nie w Polsce, bądź przez konsula kraju docelowego w Warszawie albo konsula RP w kraju docelowym.

Dokument do tłumaczenia może być przysłany i zwrócony pocztą za dodatkową niewielką opłatą za list polecony.

6. Sprawdź czy masz ważną Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (E111) lub prywatne ubezpieczenie zdrowotne, a także ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków (dodatkowe ubezpieczenie zawarte w jednym z towarzystw ubezpieczeniowych, które ma korespondenta, czyli podobne towarzystwo w kraju docelowym), które powinno zapewniać zwrot części lub całości kosztów w przypadku nagłego pobytu w szpitalu, wypadku poza pracą czy, w ostateczności, zgonu i związanych z tym wydatków dla rodziny dotyczących przewiezienia zwłok lub urny z prochami w celu pochowania w Polsce.

7. Zapoznaj się z podstawowymi zwrotami w języku kraju docelowego – najlepiej miej ze sobą rozmówki i/lub nieduży słownik.

8. Zapoznaj się z warunkami zakwaterowania w miejscu, do którego się udajesz.

9. Przygotuj sobie sumę pieniędzy w euro wystarczającą do dnia pierwszej wypłaty lub na powrót do kraju. Możesz poprosić rodzinę lub znajomych w Polsce o przechowanie i przekazanie Ci kwoty wystarczającej na przeżycie i na ewentualny zakup biletu na powrót do Polski.

Do Polski można telefonować na telefony stacjonarne bez jakichkolwiek opłat na koszt odbiorcy na numer Poland Direct:

Austria*	0 800 200 294
Belgia*	0 800 10 048
Białoruś^^	8 800 481, 810 800 481
Chorwacja	0 800 220 048
Czechy	800 001 148
Dania	800 10 048
Finlandia - Sonera*	0 800 110 480
Francja	0 800 990 048
Grecja	00 800 48 11
Hiszpania^^^	900 990 481
Holandia*	0 800 0228 048
Litwa	8-800 900 48
Luksemburg	0 800 00 48
Łotwa	800 12 48
Niemcy	0 800 080 1048
Norwegia* - Telenor	800 19 048
Portugalia - Marconi	800 800 480
Rosja**	8 108 00 11 01 048
Słowacja	0 800 004 800
Szwajcaria*	0 800 555 057
Szwecja - Tele 2	0 200 220 048
Ukraina* - Utel	810 048
Węgry*	06 800 048 11
Wlk. Brytania^- BT	0 800 890 048
Wlk. Brytania - Cable & Wireless	0 800 559 3154
Włochy*	800 172 480

\* - kraje, w których korzystanie z usługi poland direct tp w publicznych automatach telefonicznych dla zainicjowania połączenia wymaga użycia monety lub karty telefonicznej

\*\* - usługa niedostępna z automatów publicznych - obejmuje również Irlandię Północną, Szkocję, Walię

^^ - dla rejonu Homla i Mogilewa

^^^ - obejmuje również Wyspy Kanaryjskie i Baleary

Pamiętaj: Decyzję o przyjeździe do kraju docelowego podejmujesz samodzielnie i przyjeżdżasz na koszt przyszłego pracodawcy lub na swój koszt. Powrót do Polski odbywa się więc również na koszt pracodawcy lub za Twoje pieniądze, jeżeli podejmiesz decyzję o powrocie z powodu, na przykład, porzucenia pracy.

10. Musisz dokładnie zrozumieć umowę o pracę i warunki w niej opisane. Ustal z pracodawcą wysokość wynagrodzenia i termin jego wypłaty.