

Liebe polnische Mitarbeiter, liebe polnische Mitarbeiterinnen,

wie ich Sie bereits informiert habe, gilt für Saisonarbeitnehmer aus den neuen EU-Ländern hinsichtlich des Sozialversicherungsschutzes die Verordnung 1408/71 (EWG). Dies bedeutet, dass Saisonarbeitnehmer, die während ihrer Tätigkeit in Deutschland in ihrem Wohnstaat versichert sind, auch hinsichtlich ihrer in Deutschland ausgeübten Tätigkeit den Rechtsvorschriften ihres Wohnstaates unterliegen. Dabei werden folgende Fälle unterschieden:

1. Fallart E 101 liegt vor

Dies gilt für Arbeitnehmer mit bezahltem Urlaub. Selbständige und Landwirte. Hier sind Sozialversicherungsbeiträge von insgesamt fast 47,67 % zu entrichten. Die Beiträge zur Alters-, Renten-, Kranken-, Unfall- und Gesundheitsversicherung sowie an den Arbeitsfonds belaufen sich für den Arbeitgeber auf 20,46 % und den Arbeitnehmer auf 27,21 % Gesamtsozialversicherungsbeiträge.

2. Fallart: Allgemeine schriftliche Mitteilung der ZUS liegt vor, kein E 101

Dies gilt zum Einen für Arbeitslose und Arbeitnehmer mit unbezahltem Urlaub (in jedem Fall Sozialversicherungspflicht in Deutschland!) zum Anderen für Beschäftigungen, die nicht als „berufsmäßig“ einzustufen sind (Hausfrauen, Hausmänner, Schüler, Studenten, Rentner). In der letztgenannten Gruppe kann bei Einhaltung der Begrenzung der Beschäftigungsdauer auf 2 Monate (bzw. 50 Arbeitstage) von einer kurzfristigen, d. h. sozialversicherungsfreien Beschäftigung ausgegangen werden. In jedem Falle muss aber ein Nachweis über den Status der Saisonarbeitskraft im Heimatland mit dem zweisprachigen Fragebogen zur Feststellung der Sozialversicherungspflicht/-freiheit erbracht werden.

Bitte prüfen Sie, zu welchem Kreis Sie gehören.

Hiermit bestätige ich mit meiner Unterschrift, dass ich von meinem Arbeitgeber über die rechtliche Situation unterrichtet wurde.

Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____

Drodzy polscy pracownicy,

jak już Państwa informowałem, pracowników sezonowych z nowych państw członkowskich UE obowiązuje Rozporządzenie 1408/71 (EWG) w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego. Oznacza to, iż pracownicy sezonowi, którzy w czasie pracy w Niemczech są ubezpieczeni w kraju stałego zamieszkania, również ze względu na wykonywaną w Niemczech działalność podlegają przepisom prawnym kraju stałego zamieszkania. Przy tym rozróżnia się następujące przypadki:

Przypadek 1: wystawiono E 101

Dotyczy pracowników przebywających na urlopie płatnym, osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz rolników. W tym przypadku należy odprowadzić składki na ubezpieczenie społeczne w wysokości 47,67%. Składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne oraz na fundusz pracy wynoszą dla pracodawcy 20,46% i dla pracownika 27,21%, całkowite składki na ubezpieczenie społeczne kształtują się więc na poziomie 47,67%.

Przypadek 2: ZUS przekazał pisemnie ogólną informację, ale nie wystawił E 101

Dotyczy po pierwsze bezrobotnych oraz pracowników przebywających na urlopie bezpłatnym (w obu przypadkach istnieje obowiązek ubezpieczenia społecznego w Niemczech!), po drugie tych zajęć, które nie są uznane jako „zawodowe“ (gospodynie domowe, gospodarze domowi, uczniowie, studenci, emeryci, renciści). Przy drugiej wymienionej grupie ograniczając okres zatrudnienia na 2 miesiące (wzgl. 50 dni) roboczych można założyć, iż chodzi o zatrudnienie krótkoterminowe, tzn. wolne od ubezpieczenia społecznego. W każdym przypadku zaś należy potwierdzić status pracownika sezonowego w kraju ojczystym dwujęzycznym kwestionariuszem stwierdzającym obowiązek ubezpieczeniowy/zwolnienie od obowiązku ubezpieczeniowego. Proszę o sprawdzenie, do jakiej grupy Państwo należą.

Niniejszym potwierdzam własnym podpisem, że zostałem/-łam pouczony/-a przez mojego pracodawcę o sytuacji prawnej.

Miejscowość, data: _____ podpis: _____