

Koronawirus i jego skutki z zakresu prawa pracy

Informacje praktyczne przygotowane przez Poradnię dla Mobilnych Pracowników Europejskich z Hamburga zawierające ważne pytania i odpowiedzi z punktu widzenia pracowników z krajów Unii Europejskiej

1.) Czy jako pracownikowi nadal należy mi się wypłata, jeśli pracodawca zwolni mnie z obowiązku świadczenia pracy z powodu epidemii koronawirusa?

Tak. Skuteczne zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy (niem. Freistellung) powinno jednak zostać utrwalone w formie pisemnej, aby później nie powstały spory prawne z pracodawcą.

Uwaga: zasięgnij u pracodawcy dokładnej informacji i nie podpisuj rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron (niem. Aufhebungsvertrag). Taki dokument skutkowałby zakończeniem stosunku pracy i mógłby spowodować przynajmniej czasową utratę prawa do zasiłku dla osób bezrobotnych (ALG I).

Podczas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy nadal płacone są Twoje składki na ubezpieczenia społeczne, nadal otrzymujesz swoją normalną pensję i pracodawca musi Ci wydać prawidłowe rozliczenia wynagrodzenia (niem. Lohnabrechnung). Pracodawca może odwołać zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy ze względu na koronawirusa.

2.) Czy pracodawca może mnie zmusić do wzięcia urlopu wypoczynkowego?

Nie. Pracodawca ma tzw. obowiązek zatrudnienia (niem. Beschäftigungspflicht). To znaczy, że jeśli pracodawca każe iść pracownikowi do domu, ponieważ nie może mu zapewnić pracy, wówczas jest on zobowiązany dalej wypłacać wynagrodzenie. Zasada ta obowiązuje także w przypadku, gdy powód tej decyzji nie leży w gestii pracodawcy (aktualnie wynikać to może z "Ogólnego Zarządzenia w sprawie Zahamowania Rozprzestrzenia się Koronawirusa w Hamburgu" wydanego przez hamburgski Urząd ds. Zdrowia i Ochrony Konsumentów w dniu 15.03.2020., (niem. Allgemeinverfügung zur Eindämmung des Coronavirus in Hamburg). Przymusowy urlop jest niedopuszczalny pod względem prawnym.

Także przymusowe wolne za nadgodziny jest zasadniczo nielegalne i wymaga podstawy prawnej.

3.) Czy mój pracodawca może mnie zmusić do nadgodzin, ponieważ pracuję na część etatu (niem. Teilzeit), a pracodawca powołuje się na szczególne okoliczności związane z koronawirusem?

Zasadniczo nie. Zarządzenie pracy w wymiarze nadliczbowym (nadgodzin) wymaga podstawy prawnej.

Zarządzenie pracy w wymiarze nadliczbowym jest sprzeczne z koncepcją pracy na część etatu. Jeśli pracownik chce być zatrudniony na część etatu ze względu na opiekę nad dziećmi, to wymuszanie nadgodzin może spowodować, że ten cel nie zostanie osiągnięty.

Aby firma pracodawcy mogła nadal działać, pracodawca może zarządzić nadgodziny w krytycznych sytuacjach (pożar, katastrofy naturalne) - także, gdy pracownik nie wyraża na to zgody. Może mieć to miejsce w określonych sektorach, w których w trakcie epidemii koronawirusa może być szczególny nawał pracy, np. w służbie zdrowia lub w handlu detalicznym artykułami spożywczymi. Takie zarządzenie musi być jednak ograniczone w czasie, tzn. nie można go wydać na czas nieokreślony. Pracodawca ponosi bowiem ryzyko ekonomiczne swojej działalności gospodarczej. Nie może on minimalizować swoich dających się przewidzieć strat w taki sposób, by przez czas nieokreślony wymuszać na pracownikach zatrudnionych na część etatu pracę w pełnym wymiarze godzin. Zamiast tego pracodawca musi skorzystać z innych narzędzi kadrowych: umów o dzieło, leasingu pracowniczego, zatrudnienia nowych pracowników na umowy na czas określony itd.

W przypadku kobiet ciężarnych należy uwzględnić przepisy ustawowej ochrony pracujących kobiet w ciąży i po porodzie (niem. Mutterschutz). Przepisy te stanowią, że kobiety w ciąży nie mogą być zmuszane do nadgodzin, także w krytycznych sytuacjach.

Pracownik może zasadniczo domagać się wynagrodzenia podstawowego za nadgodziny, o ile w umowie o pracę lub w obowiązującym układzie zbiorowym pracy (niem. Tarifvertrag) nie ma dalszych ustaleń dotyczących wynagrodzenia za nadgodziny. Roszczenie o wynagrodzenie za nadgodziny przysługuje pracownikowi wtedy, gdy nadgodziny zostały zarządzone lub pracodawca wiedział o nich i je akceptował i gdy były one konieczne w celu wykonania pracy należytej pracodawcy.

4.) Czy pracodawca może mnie zmusić do wzięcia bezpłatnego urlopu?

Urlop bezpłatny wymaga skutecznego uzgodnienia między pracownikiem a pracodawcą, tzn. pracownik musi wyrazić na niego zgodę. Bardzo ważne: należy mieć pewność, że składki ubezpieczeniowe będą dalej opłacane. Bezpłatny urlop nie może być wykorzystany jako okazja, by wymeldować pracownika z systemu ubezpieczeń społecznych. Wówczas bowiem równałoby się to de facto wypowiedzeniu stosunku pracy.

Ochrona ubezpieczeniowa bez wypłacania wynagrodzenia trwa maksymalnie do jednego miesiąca. Po tym okresie pracownik musi sam zawrzeć dobrowolne ubezpieczenie w swojej ustawowej kasie chorych.

W przypadku bezpłatnego urlopu również mamy do czynienia ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy, które pracodawca może cofnąć.

5.) Czy mój pracodawca może zarządzić pracę w niepełnym wymiarze godzin (niem. Kurzarbeit)?

Zasadniczo nie, chyba że uzgodnienie dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin (niem. Kurzarbeit) zostało zawarte w umowie o pracę, układzie zbiorowym pracy (niem. Tarifvertrag) lub w porozumieniu zakładowym (niem. Betriebsvereinbarung). Jeśli pracodawca może względem Federalnej Agencji Pracy (niem. Bundesagentur für Arbeit) udowodnić, że nie jest w stanie zapewnić swoim pracownikom pracy w pełnym wymiarze godzin, to wówczas może zarządzić pracę w niepełnym wymiarze godzin (Kurzarbeit).

Niemiecki Bundestag w "Ustawie o ograniczonej w czasie, spowodowanej kryzysem modyfikacji regulacji dotyczących pracy w niepełnym wymiarze godzin" (niem. „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld”) z dnia 13 marca 2020 roku między innymi znacznie ułatwił przedsiębiorstwom dostęp do wynagrodzenia za pracę w niepełnym wymiarze godzin (świadczenie "Kurzarbeitergeld", zwane dalej skrótowo KUG).

Praca w niepełnym wymiarze godzin (Kurzarbeit) oznacza przejściowe skrócenie normalnego czasu pracy w celu ekonomicznego odciążenia przedsiębiorstwa poprzez zmniejszenie kosztów pracowniczych. Praca w tym trybie możliwa jest maksymalnie przez okres 12 miesięcy. Oznacza to, że pracownik zwolniony jest z obowiązku świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasowym i w stosownej do tego wysokości traci prawo do wynagrodzenia od pracodawcy. W miejsce utraconej części wynagrodzenia pracownik otrzymuje świadczenie z Federalnej Agencji Pracy (Bundesagentur für Arbeit). Jego wysokość liczy się w odniesieniu do utraconego zarobku netto. Zasadniczo pracownik otrzymuje w tej sytuacji świadczenie wynoszące 60% utraconego zryczałtowanego zarobku netto. Jeżeli w gospodarstwie domowym pracownika mieszka co najmniej jedno dziecko, wówczas świadczenie to wynosi 67 % utraconego zryczałtowanego zarobku netto. Na stronie internetowej Federalnej Agencji Pracy (www.arbeitsagentur.de) znajdziesz tabelę z kalkulacją wyżej opisanego świadczenia.

Ważne: Także agencje pracy tymczasowej (niem. Zeitarbeitsfirmen) mają dostęp do KUG.

Wniosek o to świadczenie pracodawca wysyła online do Federalnej Agencji Pracy.

Uwaga: Jeśli praca w niepełnym wymiarze godzin (Kurzarbeit) nie jest uzgodniona umownie i nie zgadasz się z utratą części wynagrodzenia, to możesz zaproponować Twojemu pracodawcy, by to on zapłacił tę różnicę w wynagrodzeniu, a w przeciwnym razie możesz całkowicie odrzucić pracę w wyżej opisanym trybie. W takim przypadku musisz wiedzieć, że jeśli pracodawca jest zdania, że nie jest w stanie zapłacić Twojego wynagrodzenia, to może wypowiedzieć Twój stosunek pracy w trybie zwykłym (z zachowaniem terminu wypowiedzenia).

Osoby, które są zatrudnione na tzw. Minijob, nie mogą zawrzeć z pracodawcą uzgodnienia dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin (Kurzarbeit).

Dokładnych ustaleń dotyczących pracy w wyżej opisanym trybie (np. jak i kiedy trzeba pracować) należy dokonać z pracodawcą.

Świadczenie "Kurzarbeitergeld" nie ma wpływu na wysokość zasiłku ALG I.

6.) Czy mój pracodawca może wypowiedzieć stosunek pracy z powodu koronawirusa?

To zależy od indywidualnej sytuacji. W małych przedsiębiorstwach, gdzie zatrudnionych jest mniej niż 10 pracowników na cały etat, wypowiedzenie stosunku pracy w trybie zwykłym, tj. z zachowaniem terminu wypowiedzenia, nie stanowi dużego problemu prawnego. Pracodawca nie potrzebuje powodu do wypowiedzenia stosunku pracy. W takich małych firmach nie ma też ochrony przed wypowiedzeniem. Jeżeli natomiast zastosowanie znajduje ustawa o ochronie przed wypowiedzeniem (niem. Kündigungsschutzgesetz), to wypowiedzenie musi mieć prawny powód. Epidemia wirusowa sama w sobie nie stanowi logicznego powodu wypowiedzenia stosunku pracy. Pracodawca może jednak podać jako powód wypowiedzenia likwidację miejsca pracy na skutek słabej koniunktury w wyniku koronawirusa. Musi to jednak udowodnić. Dlatego, jeśli to możliwe, zasięgnij rady adwokata.

Jeśli otrzymałaś/otrzymałeś wypowiedzenie i chcesz podjąć przeciwko niemu kroki prawne, gdyż uważasz, że nie ma po temu powodów, wówczas możesz także sam/a złożyć powództwo w Sądzie Pracy bez udziału adwokata. Przed sądami pracy pierwszej instancji nie istnieje bowiem przymus, by koniecznie mieć adwokata. Pod następującym adresem:

Arbeitsgericht Hamburg
Rechtsantragsstelle (Raum: 25)
Osterbekstraße 96
22083 Hamburg

040 42863-5665
040 4279-62804

Poststelle@arbg.justiz.hamburg.de

znajduje się punkt składania wniosków prawnych przy Sądzie Pracy w Hamburgu. Możesz tam złożyć pozew o ochronę przed wypowiedzeniem (niem. Kündigungsschutzklage) i dochodzić ewentualnych roszczeń o wynagrodzenie. W tym celu potrzebny jest dowód tożsamości, aktualny adres pocztowy (jest on konieczny, by sąd mógł dostarczyć Ci wezwanie na rozprawę) i Twoje dokumenty pracownicze (umowa o pracę, wypowiedzenie, rozliczenia płacowe). Jeśli pracodawca wypowiedział stosunek pracy jedynie w formie ustnej, tzn. wysłał Cię do domu wbrew Twojej woli, mówiąc, że od zaraz masz już nigdy więcej nie przychodzić do pracy, wówczas zaleca się także

wniesienie powództwa do sądu o ochronę przed wypowiedzeniem, aby stosunek pracy nie został rozwiązany, lecz trwał dalej.

Jeśli nie znasz języka niemieckiego, wówczas w Sądzie Pracy, w którym będziesz składał(a) powództwo, możesz także wnioskować o przydzielenie Ci tłumacza mówiącego w Twoim języku.

Ważne: Od momentu, w którym dowiesz się o wypowiedzeniu, masz 3 tygodnie na złożenie powództwa do sądu pracy (Kündigungsschutzklage).

Uwaga: Obecnie ze względu na epidemię koronawirusa dostęp do sądu pracy jest ograniczony!

7.) Czy pracodawca może zmienić moją umowę o pracę wbrew mojej woli?

Nie. Pracodawca nie może bez Twojej zgody zmienić poszczególnych części umowy o pracę, np. tygodniowego lub miesięcznego wymiaru czasu pracy albo uzgodnionego wynagrodzenia. Takie wypowiedzenie częściowe (niem. Teilkündigung) jest niedopuszczalne. Jeśli pracodawca chce usunąć lub zmienić poszczególne części umowy, wówczas potrzebuje Twojej zgody na tego rodzaju zmianę. Ale: Jeśli odmówisz pracodawcy swojej zgody, to może on wypowiedzieć całą umowę o pracę. W takim przypadku odsyłamy do odpowiedzi na pytanie nr 6.

8.) Przed epidemią koronawirusa pracodawca przyrzekł mi ustnie zwiększenie wymiaru czasu pracy. Czy może wycofać się ze swojego przyrzeczenia i powołać się przy tym na słabą koniunkturę spowodowaną koronawirusem?

Jeśli pracodawca nie podpisał jeszcze umowy lub wypowiedzenia zmieniającego (niem. Änderungskündigung), to może wycofać się ze swojej oferty, nie podając przyczyn. Wypowiedzenie zmieniające, tzn. wypowiedzenie aktualnej umowy o pracę w połączeniu z ofertą nowych warunków zatrudnienia w postaci zwiększenia tygodniowego lub miesięcznego wymiaru czasu pracy musi nastąpić w formie pisemnej.

9.) Czy przysługuje mi wynagrodzenie, jeśli z powodu zarządzenia urzędowego muszę pozostać w domu, chociaż nie jestem chora/chory (kwarantanna)?

Tak. Podstawę prawną stanowi w tym przypadku nie ustawa o kontynuacji wypłaty wynagrodzenia (niem. Entgeltfortzahlungsgesetz), lecz ustawa o ochronie przed infekcjami (niem. Infektionsschutzgesetz). Zgodnie z tymi przepisami pracodawca ma obowiązek dokonania wcześniejszego świadczenia, tzn. przez łączny okres do 6 tygodni musi wypłacać wynagrodzenie jak zwykle. Wypłacone wynagrodzenie zostanie mu następnie zwrócone przez właściwy urząd.

10.) Wynagrodzenie, jeśli nie jestem chora/chory, ale boję się zarażenia i dlatego nie chodzę pracy?

Zasadniczo nie. Zgodnie z ustawą o kontynuacji wypłaty wynagrodzenia (niem. Entgeltfortzahlungsgesetz) nie przysługuje Ci wtedy wynagrodzenie. Tym niemniej wówczas nie może też istnieć realne niebezpieczeństwo zarażenia się koronawirusem w miejscu pracy. To znaczy: także niezależnie od epidemii koronawirusa pracodawca musi zadbać o to, by pracownik nie odniósł żadnego uszczerbku na zdrowiu, np. musi zapewnić, byś mogła/mógł regularnie myć ręce.

Jeśli pracodawcę dotyczą szczególne zasady określone np. w wyżej wymienionym "Ogólnym Zarządzeniu w sprawie Zahamowania Rozprzestrzenia się Koronawirusa w Hamburgu" (niem. Allgemeinverfügung zur Eindämmung des Coronavirus in Hamburg) a pracodawca nie przestrzega tych zasad, wówczas narusza on swoje obowiązki względem ochrony własnych pracowników. Na tej podstawie pracownikowi może przysługiwać prawo, by nie przychodzić do pracy. W takim przypadku pracodawca musi wypłacać Ci wynagrodzenie, mimo że nie ma Cię w pracy.

Jeśli masz w tym względzie pytania lub wątpliwości, to porozmawiaj o tym ze swoim pracodawcą, zamiast nie przychodzić do pracy bez usprawiedliwienia. Może to mieć bowiem znaczenie w przypadku wypowiedzenia stosunku pracy.

11.) Czy należy mi się wynagrodzenie, jeśli zachoruję na koronawirusa?

Tak. Zgodnie z obecnym stanem wiedzy w takim przypadku lekarz zawsze poświadczy na zwolnieniu lekarskim niezdolność do pracy. W ciągu pierwszych 6 tygodni choroby pracodawca musi wypłacać Ci Twoje normalne wynagrodzenie, później zaś przysługuje Ci zasiłek z kasy chorych (Krankengeld). Nie zapomnij prawidłowo poinformować pracodawcę i kasę chorych o Twojej niezdolności do pracy.

12.) Czy należy mi się wynagrodzenie, jeśli urząd zamknie przedsiębiorstwo, w którym pracuję, ze względu na koronawirusa?

Tak. Tego rodzaju przypadek jest elementem ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej. Tak, że nie świadcząc pracy, zachowujesz prawo do wynagrodzenia.

13.) Czy mogę zostać w domu, jeśli z powodu zamknięcia szkół i przedszkoli nie mam innej możliwości opieki nad moim dzieckiem i czy w takim wypadku nadal należy mi się wynagrodzenie?

Jako pracownik zasadniczo masz obowiązek świadczenia pracy na rzecz pracodawcy.

Natomiast niemieckie prawo rodzinne stanowi, że masz także obowiązek opiekować się swoim dzieckiem, wychowywać je i sprawować nad nim pieczę. Nie ma jednak w Niemczech jednoznacznych przepisów ustawowych o tym, czy i na jak długo rodzice mogą zostawić swoje dzieci same, jeśli nie mają innych możliwości sprawowania opieki. Trybunał Federalny (Bundesgerichtshof), tj. niemiecki sąd najwyższy orzekający w sprawach karnych i cywilnych utrwalił następującą zasadę: "Im dziecko jest młodsze i mniej rozsądne, tym intensywniej rodzice muszą sprawować nad nim opiekę."

Ustawowe ubezpieczenie zdrowotne przewiduje, że rodzic może opiekować się chorym dzieckiem, które nie ukończyło jeszcze 12 roku życia. Dopiero dla młodzieży powyżej 14 roku życia nie ma pod tym względem ograniczeń. Twój obowiązek sprawowania opieki nad dzieckiem może kolidować z obowiązkiem świadczenia pracy na rzecz pracodawcy wynikającym z Twojej umowy o pracę.

Niemiecki federalny minister pracy powiedział w tej sprawie: "Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi w celu opieki nad dzieckiem pracownik może przez krótki czas nie przychodzić do pracy bez zmniejszenia swojego prawa do wynagrodzenia. Jest to możliwe pod warunkiem, że nie ma innej możliwości sprawowania opieki (np. przez małżonka lub sąsiadów). Dzieci nie należy oddawać pod opiekę dziadków, ponieważ koronawirus stanowi dla osób starszych szczególne zagrożenie i dlatego ich zdrowie należy szczególnie chronić. Jest jednak jasne, że ta możliwość prawna (...) ogranicza się z reguły do dwóch, maksymalnie trzech dni."

Oto nasze wskazówki, jak możesz zapewnić opiekę nad Twoim dzieckiem:

urlop przewidziany w Twojej umowie o pracy, układzie zbiorowym pracy (niem. Tarifvertrag) lub w niemieckiej federalnej ustawie o urlopie (niem. Bundesurlaubsgesetz).

- Bezpłatne zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przez pracodawcę (pracodawca może je odwołać, zob. odpowiedź na pytanie nr 1)
- Wolne za wypracowane wcześniej nadgodziny
- Pisemne uzgodnienie dotyczące zmniejszenia wymiaru czasu pracy na pewien określony czas
- Ustanowienie konta czasu pracy

Ważne: Tego rodzaju ustalenie między pracownikiem a pracodawcą musi mieć skuteczną formę prawną, tzn. obie strony muszą być zgodne co do tego ustalenia i należy je zawrzeć w formie pisemnej, by uniknąć sporów prawnych.

- Praca w niepełnym wymiarze godzin (niem. Kurzarbeit, zob. odpowiedź na pytanie nr 5).

14.) Czy należy mi się świadczenie chorobowe, jeśli moje dziecko zachoruje na koronawirusa i muszę opiekować się nim w domu?

Tak. Należy Ci się świadczenie chorobowe na dziecko (Kinderkrankengeld) jak w każdym innym przypadku, gdy Twoje dziecko jest chore. Jeśli zgodnie z atestem lekarskim musisz opiekować się chorym dzieckiem, które jest ubezpieczone bądź sprawować nad nim pieczę, wówczas wolno Ci nie iść do pracy, jeśli nie ma innej osoby w Twoim gospodarstwie domowym, która mogłaby przejąć to zadanie. Na każde dziecko przysługuje Ci świadczenie chorobowe (Kinderkrankengeld) w wymiarze maksymalnie 10 dni roboczych rocznie. Matkom i ojcom samotnie wychowującym dzieci należy się maksymalnie 20 dni rocznie na każde dziecko.

15.) Czy z powodu epidemii koronawirusa mogę pracować z domu (Home Office)?

Pracownik i pracodawca mogą wspólnie uzgodnić, że praca może być świadczona z domu (Home Office). Ze względu na możliwe zarażenie koronawirusem pracownikowi nie przysługuje prawo do świadczenia pracy z domu, jeśli pracodawca nie wyrazi na to zgody. Jeśli bez uprzedniej zgody pracodawcy pozostaniesz w domu, by świadczyć stamtąd pracę, może to skutkować utratą prawa do wynagrodzenia i może to mieć znaczenie w odniesieniu do ewentualnego wypowiedzenia stosunku pracy.

16.) Czy mogę odmówić podróży służbowych?

Tak, jeśli Twój pracodawca wymaga od Ciebie, byś udał/a się w miejsca, co do których niemieckie Ministerstwo Spraw Zagranicznych (das Auswärtige Amt) wydało ostrzeżenie przed podróżami (niem. Reisewarnung). Zasada ta obowiązuje niezależnie od pandemii koronawirusa.

17.) Czy mój pracodawca może wymagać, bym poddał/a się testowi na koronawirusa?

Nie, pracodawca nie ma do tego prawa. Pod tym względem za miarodajne należy uważać wytyczne pochodzące od lekarzy i urzędów, dotyczące prewencji i leczenia związanej z epidemią.

18.) Czy pracodawca musi mnie informować o koronawirusie i o związanych z tym zagrożeniach?

Tak. Zgodnie z niemiecką ustawą o ochronie pracowników (niem. Arbeitsschutzgesetz) pracodawca ma obowiązek instruowania swoich pracowników odnośnie bezpieczeństwa i zagrożeń dla zdrowia.

Przy pojawieniu się nowego zagrożenia, jak to jest w przypadku koronawirusa, musi on dopasować swoje informacje i powtarzać je, jeśli jest to konieczne.

19.) Zastanawiam się nad powrotem do mojego kraju, ponieważ moja rodzina mnie tam potrzebuje. Na co powinnam/powiniennem zwrócić uwagę?

Jeśli zamierzasz powrócić na dłuższy czas, to jest zasadne i zalecane, by poinformować o tym wszystkie urzędy, które mają w tym względzie znaczenie. Ponadto należy wypowiedzieć istniejące umowy z zachowaniem obowiązującego terminu wypowiedzenia oraz wyjaśnić kwestię zakończenia stosunku pracy. Zasięgnij wcześniej gruntownej porady, aby uniknąć błędów oraz sytuacji, w której możesz stracić prawo do przysługujących Ci roszczeń.

Ważne: Jako pracownik z Unii Europejskiej podlegasz w Niemczech obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu. Jeśli Twoja umowa o pracę zostanie zakończona, to pracodawca poinformuje o tym Twoją kasę chorych i przestanie płacić składki. Ale: W takim przypadku nadal podlegasz obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu i pozostajesz członkiem Twojej kasy chorych. Jeśli Twoja kasa chorych nie otrzyma informacji, że definitywnie wyjechałeś/wyjechałaś z Niemiec, wówczas Twój obowiązek ubezpieczenia w Niemczech nadal istnieje. W wyniku niezapłaconych składek możesz mieć wtedy zadłużenie w kasie chorych z powodu niezapłaconych składek.

Dlatego radzimy: Gdy tylko dotrzesz do Twojego kraju, zgłoś się tam do właściwego urzędu i wyjaśnij kwestię Twojego dalszego ubezpieczenia zdrowotnego. W ten sposób będziesz mogła/będziesz mógł później udowodnić, że jako osoba, która ma prawo do swobody przemieszczania się, miałaś/miałeś następane ubezpieczenie zdrowotne.