

Mobilność na sprawiedliwych zasadach jest dla nas ważna. Niemieckie prawo pracy obowiązuje również pomocników przy zbiorach. Obejmuje ono

- prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego
- wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy
- ciągłość wypłaty wynagrodzenia w razie choroby

i wiele więcej. Tutaj podane są ważne informacje dotyczące umowy o pracę, wynagrodzenia, składek na ubezpieczenie społeczne, zakwaterowania i regulacji czasu pracy.

Umowa o pracę

W Niemczech pracodawca nie musi dawać pracownikowi pisemnej umowy o pracę. Jako umowa o pracę mogą również obowiązywać ustalenia zawarte z pracodawcą ustnie lub drogą mailową. Pracodawca musi jednak najpóźniej po miesiącu przedłożyć na piśmie istotne warunki umowy. Pomimo istniejącego obowiązku niektórzy pracodawcy tego nie robią. Dlatego zawsze należy domagać się od pracodawcy pisemnej umowy o pracę. Pracodawca nie musi przekazać umowy w języku zrozumiałym dla pracownika. Jeżeli umowa o pracę jest sporządzona w obcym języku, to należy poinformować pracodawcę, że dostarczy Państwo podpisany egzemplarz umowy po jej przetłumaczeniu.

Należy zwrócić uwagę, aby umowa o pracę została podpisana przez Państwa i pracodawcę. Należy koniecznie wziąć ze sobą podpisany egzemplarz umowy i zachować go.

Zgodnie z przepisami prawa umowa o pracę powinna zawierać poniższe informacje:

- imię, nazwisko i Państwa adres oraz nazwę i adres pracodawcy
- datę rozpoczęcia i przewidywany okres stosunku pracy
- miejsce pracy
- opis pracy
- wysokość wynagrodzenia za pracę oraz wysokość ewentualnych dodatków i termin ich wypłaty
- uzgodniony czas pracy, w tym gwarantowany minimalny czas pracy
- wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego
- terminy wypowiedzenia stosunku pracy
- informację o obowiązujących umowach zbiorowych

Wynagrodzenie i termin płatności

W Niemczech obowiązuje wynagrodzenie minimalne, które jest regularnie aktualizowane. Ustawowe wynagrodzenie minimalne obowiązuje również dla wszystkich zatrudnionych w rolnictwie w Niemczech. Miejsce zamieszkania i narodowość nie mają przy tym znaczenia.

Od października 2022 r. ustawowa stawka godzinowa została podniesiona do 12,00 euro brutto (brutto = wynagrodzenie bez potrąceń). Płaca minimalna zostanie podniesiona do 12,41 euro brutto w dniu 1 stycznia 2024 r. i do 12,82 euro w dniu 1 stycznia 2025 r.

W branży zbiorów pracodawcy często ustalają wysokość wynagrodzenia pracownika w zależności od ilości zebranych owoców i warzyw w kilogramach). To tak zwane wynagrodzenie akordowe jest dozwolone. Mimo to pracodawca nie może płacić za godzinę mniej niż ustawowe wynagrodzenie minimalne wynoszące obecnie 12,00 euro. Jeżeli na przykład pracownik zbierze na godzinę tyle skrzynek, że przekroczy minimalną stawkę godzinową, to pracodawca musi zapłacić odpowiednio więcej.



Wynagrodzenie za pracę jest z reguły wypłacane najpóźniej do 15. dnia kolejnego miesiąca. W umowie o pracę można wprowadzić również inne uzgodnienia między pracownikiem a pracodawcą. Pracodawca jest zobowiązany do przekazania razem z wypłaconym wynagrodzeniem rozliczenia wynagrodzenia. W ten sposób można sprawdzić składniki wynagrodzenia. Rozliczenie wynagrodzenia powinno zawierać co najmniej poniższe informacje:

- liczbę przepracowanych godzin
- wysokość miesięcznego wynagrodzenia brutto
- wysokość potrąceń na podatki od wynagrodzenia
- inne potrącenia (na przykład na zakwaterowanie i utrzymanie, zaliczki)
- kwotę do wypłaty (wynagrodzenie netto)

Obliczenie czasu pracy

Czas pracy rozpoczyna się od pracy na polu. Dojazdy są rozliczane jako czas pracy tylko wtedy, gdy są to przejazdy między polami. Średni czas pracy wynosi 8 godzin dziennie; okresowo może zostać jednak wydłużony do 10 godzin dziennie. Między dwiema zmianami przewidziany jest zazwyczaj 11-godzinny odpoczynek.

W przypadku dziennego czasu pracy od 6 do 9 godzin przysługuje pracownikowi 30-minutowa przerwa najpóźniej po 6 godzinach pracy. W razie pracy ponad 9 godzin dziennie przerwa trwa 45 minut. Przerwy nie są rozliczane jako czas pracy, a więc nie są też płatne. W przypadku pracy w niedziele i święta pracodawca musi zapewnić wolne dni zastępcze w ciągu 8 tygodni.

Niemiecki ustawodawca wymaga rejestrowania rozpoczęcia, zakończenia i długości czasu pracy. Pracodawca poinformuje, w jaki sposób wymóg ten jest realizowany w jego zakładzie. Rejestrowanie czasu pracy jest podstawą prawidłowej wypłaty wynagrodzenia. Aby sprawdzić rozliczenie wynagrodzenia, należy prowadzić własne notatki zawierające:

- godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy
- godziny rozpoczęcia i zakończenia przerw
- długość dziennego czasu pracy (bez przerw)

Okres trwania stosunku pracy i wcześniejsze zakończenie/wypowiedzenie

Umowa o pracę reguluje również, kiedy rozpoczyna i kończy się stosunek zatrudnienia. Jako okres zatrudnienia można podać okres zbiorów lub stałą datę. Pracodawca i pracownik muszą przestrzegać ustalonego w umowie, pełnego okresu zatrudnienia, oprócz sytuacji, kiedy stosunek pracy zostaje zakończony przez wypowiedzenie przed upływem okresu zatrudnienia wskazanego w umowie.

Zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą wypowiedzieć stosunek pracy. Wypowiedzenie musi zasadniczo zostać złożone w formie pisemnej na papierze, nie drogą mailową. Wypowiedzenie musi zostać podpisane przez osobę, która je składa.

W razie wypowiedzenia należy przestrzegać określonych terminów. W przypadku stosunku pracy dla pomocników w rolnictwie trwającego krócej niż 3 miesiące te terminy mogą być bardzo krótkie. W umowie o pracę zapisano, który termin obowiązuje w danym przypadku.

Nie trzeba podpisywać wypowiedzenia wręczonego przez pracodawcę. Może się zdarzyć, że wypowiedzenie jest nieskuteczne ze względu na błędy popełnione przez pracodawcę. W przypadku otrzymania wypowiedzenia należy skontaktować się z infolinią Niemieckiej Konfederacji Związków Zawodowych (Deutscher Gewerkschaftsbund) lub centrum doradczym. Adresy i numery telefonów można znaleźć na stronie internetowej www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen

Więcej informacji na temat wypowiedzenia znajduje się na stronie internetowej www.fair-arbeiten.eu/de/article/15.kündigung.html Federacji Niemieckich Związków Zawodowych.

Ochrona pracy

Wszystkie narzędzia robocze oraz wymagane do pracy środki ochrony indywidualnej pracodawca udostępnia bezpłatnie. Poza tym w przypadku pracy w upale musi być zapewniona dostateczna ilość wody. W przypadku pierwszego miesięcznego rozliczenia wynagrodzenia należy zwrócić uwagę, aby nie nastąpiły żadne potrącenia z tego tytułu.

Urlop

Zgodnie z niemieckim prawem pracy przysługuje również prawo do urlopu. Wynosi ono 24 dni urlopu rocznie przy 6 dniach roboczych w tygodniu i 20 dni urlopu rocznie przy 5 dniach roboczych w tygodniu. Za każdy pełny miesiąc zatrudnienia pracownik ma prawo do jednej dwunastej rocznego urlopu. Urlop może być również wypłacony po zakończeniu zatrudnienia.

Zatrudnienie ze składkami / bez składek na ubezpieczenie społeczne

W Niemczech istnieje zatrudnienie podlegające obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu oraz niepodlegające obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu. W normalnym przypadku zatrudnienie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu. W celu wyjaśnienia, czy pracownik podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu, służy kwestionariusz stwierdzający obowiązek ubezpieczenia. Kwestionariusz w różnych językach można pobrać ze strony internetowej ubezpieczenia społecznego dla rolnictwa, leśnictwa i ogrodnictwa www.svlfg.de/auslaendische-saisonarbeitskraefte.

Choroba

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w swoim kraju pochodzenia u pracodawcy lub jest samodzielnym rolnikiem, to również podczas pracy jako pomocnik przy zbiorach posiada ubezpieczenie chorobowe i społeczne w ramach ubezpieczenia społecznego w swoim kraju pochodzenia. Poświadczeniem zwolnienia z ubezpieczenia społecznego dla pracodawcy w Niemczech jest tak zwane zaświadczenie A1. Wniosek o zaświadczenie A1 należy złożyć we właściwym urzędzie w swoim kraju ojczystym przed wyjazdem oraz przywieźć je do Niemiec. Dodatkowo należy złożyć wniosek o Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (tzw. EKUZ), aby bez problemu można było skorzystać z opieki lekarskiej w Niemczech.

W razie zachorowania w okresie zatrudnienia należy niezwłocznie powiadomić pracodawcę, czyli rolnika w Niemczech i pójść do lekarza. Przeprowadzi on badania i – w razie choroby – wystawi zaświadczenie o niezdolności do pracy („zwolnienie lekarskie”). Zaświadczenie o niezdolności do pracy należy przedstawić pracodawcy. Należy się dowiedzieć, czy zwolnienie lekarskie trzeba przesać również do swojej kasy chorych.

W przypadku pracy przez ponad 4 tygodnie w jednym zakładzie w Niemczech i otrzymania zwolnienia lekarskiego od lekarza, pracownik nadal otrzymuje wypłatę wynagrodzenia przez maksymalnie 6 tygodni okresu choroby.

Aby uzyskać więcej informacji, należy skontaktować się z infolinią Niemieckiej Konfederacji Związków Zawodowych lub centrum doradczym. Adresy i numery telefonów można znaleźć na stronie internetowej www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen.

Zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego/wypadkowego

Jeżeli pracownik pracuje w Niemczech bez ubezpieczenia społecznego i nie ma obowiązującej w Niemczech ubezpieczeniowej ochrony chorobowej (zagraniczne ubezpieczenie chorobowe), to pracodawca w Niemczech może wówczas zawrzeć dla pomocnika przy zbiorach prywatne ubezpieczenie chorobowe. Kosztów takiego prywatnego ubezpieczenia chorobowego pracodawca nie może pobierać z wynagrodzenia.

Pracodawca musi zawsze ubezpieczyć pracownika od wypadków przy pracy oraz ponieść koszty ubezpieczenia wypadkowego.

Zakwaterowanie i utrzymanie

Koszty zakwaterowania i utrzymania muszą być uregulowane w umowie w sposób jasny i jednoznaczny. Jeżeli pracodawca oferuje pracownikowi najem kwatery, w umowie o pracę musi się znaleźć zapis o wysokości kosztów oraz o tym, kto je ponosi. Jeżeli pracodawca nie może sam zaoferować zakwaterowania, musi zapewnić pracownikowi możliwość odpowiedniego zakwaterowania w innym miejscu.

Warunki przekazania miejsca zakwaterowania (rodzaj zakwaterowania, cena/czynsz, prawa i obowiązki) najemca uzgadnia w oddzielnej umowie. Jeżeli pracodawca zapewnia zakwaterowanie i utrzymanie, może potrącać odpowiednią kwotę za czynsz i utrzymanie z wynagrodzenia pracownika. Co miesiąc musi jednak pozostawić pracownikowi odpowiednią kwotę „na życie”. Ta kwota jest nazywana „kwotą wolną od potrąceń”.

Jeżeli pracodawca potrąca koszty czynszu i utrzymania z wynagrodzenia pracownika, musi być to uregulowane w umowie i widoczne na rozliczeniu wynagrodzenia.

Podatki

W zależności od łącznego wynagrodzenia w Niemczech mogą być pobierane podatki. Są one pobierane z wynagrodzenia, a pracodawca jest zobowiązany do odprowadzania ich do państwa.

Ważne łącza do stron internetowych

Informacje o sprawiedliwej mobilności

Pytania i odpowiedzi dotyczące pomocników przy zbiorach udzielone przez Federację Niemieckich Związków Zawodowych w języku niemieckim, bośniackim/chorwackim/serbskim, polskim, węgierskim i bułgarskim są dostępne na stronie: www.faire-mobilitaet.de/landwirtschaft

Informacje o prawie pracy

Federacji Niemieckich Związków Zawodowych w języku niemieckim, bośniackim/chorwackim/serbskim, polskim, węgierskim i bułgarskim są dostępne na stronie: www.fair-arbeiten.eu