

Ubezpieczenie zdrowotne

Upewnij się, że posiadasz ważne w Niemczech ubezpieczenie zdrowotne.

W Niemczech funkcjonuje system ubezpieczeń społecznych, który ma na celu ochronę pracownic i pracowników przed skutkami chorób oraz zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego na starość. Jeśli jesteś zatrudniony i podlegasz ubezpieczeniu społecznemu, jesteś automatycznie objęty ubezpieczeniem zdrowotnym. Na podstawie formularza wypełnianego przed rozpoczęciem pracy Twój pracodawca sprawdza, czy musisz zostać objęty ubezpieczeniem społecznym, czy nie.

Jeśli pracujesz maksymalnie 70 dni lub 3 miesiące w ciągu roku kalendarzowego i nie wykonujesz tej pracy zawodowo, masz status osoby zatrudnionej krótkoterminowo (po niemiecku: kurzfristig beschäftigt). Wtedy Ty i Twój pracodawca nie musicie płacić składek na ubezpieczenie społeczne w Niemczech i nie jesteś automatycznie objęty ubezpieczeniem zdrowotnym.

W okresie zatrudnienia krótkoterminowego w Niemczech jesteś objęty ubezpieczeniem zdrowotnym tylko wtedy, gdy:

- przedłożysz zaświadczenie A1 lub
- masz zawarte prywatne ubezpieczenie za granicą lub
- jesteś objęty ubezpieczeniem rodzinnym w kraju zamieszkania.

Jeśli nie posiadasz ubezpieczenia zdrowotnego, zapytaj swojego pracodawcę, czy wykupił dla Ciebie prywatne grupowe ubezpieczenie zdrowotne. Zazwyczaj pracodawca pokrywa te koszty, a jeśli nie, musi to wcześniej z Tobą uzgodnić.

Prywatne grupowe ubezpieczenie zdrowotne nie obejmuje każdej procedury medycznej.

Uzyskaj zaświadczenie, na podstawie którego będziesz mógł samodzielnie udać się do lekarza.

W okresie choroby będziesz otrzymywać wypłatę wynagrodzenia,

- gdy jesteś chory i masz zwolnienie od lekarza oraz
- jeśli pracujesz w tym samym gospodarstwie dłużej niż cztery tygodnie.

Związek zawodowy IG BAU – zostań członkiem silnej społeczności!

Jeśli chcesz korzystać z przywilejów wynikających z przynależności do właściwego dla Twojej branży związku zawodowego, zgłoś się do Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (Przemysłowy Związek Zawodowy Budownictwo-Rolnictwo-Środowisko – IG BAU). Związek zawodowy wesprze Cię w konfliktach z pracodawcą oraz w sferze prawa socjalnego, np. w przypadku wypadków przy pracy.

Tutaj możesz uzyskać informacje w swoim języku:

+49 391 4085-108 po polsku

Możesz również wysłać wiadomość e-mail na adres:

mobil@igbau.de (we wszystkich językach)

www.igbau.de/POL.html



Gefördert durch:
 Bundesministerium für Arbeit und Soziales
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Faire Mobilität – Doradztwo dla pracowników i pracownic z Europy Środkowej i Wschodniej

www.faire-mobilitaet.de
kontakt@faire-mobilitaet.de

W przypadku problemów związanych z prawem pracy w Niemczech, skontaktuj się z bezpłatną infolinią Faire Mobilität:

Język polski

0800 0005780 / doradztwo@faire-mobilitaet.de

Język bułgarski

0800 1014341 / konsultacia@faire-mobilitaet.de

Język czeski

poradenstvi@faire-mobilitaet.de

Język rumuński

0800 0005602 / consilieri@faire-mobilitaet.de

Język serbski, chorwacki, bośniacki

0800 0005776 / upit@faire-mobilitaet.de

Język węgierski

0800 0005614 / tanacsadas@faire-mobilitaet.de

Informacje w Twoim języku na temat prawa pracy znajdziesz na stronie **www.agriworker.eu** oraz na stronie **www.fair-arbeiten.eu/pl**

Informacje odnośnie aktualnych przepisów Covid 19:
www.bmel.de/flyer-saisonarbeitskraefte



Initiative Faire Landarbeit



Twoje prawa jako pracownika sektora rolnego w Niemczech

Wynagrodzenia w rolnictwie

Od stycznia 2022 r. wszyscy pracownicy sektora rolnego w Niemczech muszą otrzymywać ustawową płacę minimalną w wysokości 9,82 euro/brutto za godzinę. Ustawowa płaca minimalna wzrosła od 1 lipca 2022 r. do 10,45 euro/brutto za godzinę. Tę płacę minimalną muszą otrzymywać wszyscy pracujący w rolnictwie w Niemczech.

Dopuszczalna jest płaca akordowa i płaca od sztuki, jednak nigdy nie może ona być niższa od obowiązującej płacy minimalnej za godzinę.

Nadgodziny

Jeśli pracujesz sześć dni, to regularny tygodniowy czas pracy w rolnictwie może wynosić 48 godzin. Ustawa wymaga, aby pomiędzy dwiema zmianami zachowany był jedenastogodzinny okres odpoczynku. Możliwe jest zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych do 10 godzin dziennie. Z tego powodu umowa o pracę powinna zawierać jasne regulacje dotyczące nadgodzin. Wszystkie godziny pracy – w tym także nadgodziny – muszą zostać opłacone. Czas przemieszczania się z jednego pola na drugie uznaje się za czas pracy, za który należy się wynagrodzenie.

Dokumentowanie czasu pracy

Każdego dnia zapisuj

- godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz długość czasu pracy,
- swoje przerwy (przerwy nie są czasem pracy),
- miejsca, w których pracujesz,
- w przypadku pracy na akord – liczbę oddanych skrzynek lub oddawane ilości,
- nazwę i adres pracodawcy lub gospodarstwa,
- zwróć się z prośbą o podpisanie dokumentacji czasu pracy do osób, które mogą potwierdzić wykonaną przez Ciebie pracę.

W tej ulotce znajdziesz podstawowe zasady prawa pracy, od których istnieją wyjątki. W przypadku, gdy nie jesteś pewien lub masz pytania, zadzwoń do placówki doradczej.

Nie dostałeś wynagrodzenia? Zaczynj działać!

Twój pracodawca Ci nie płaci? Możesz ubiegać się o należne Ci wynagrodzenie. Zawsze masz prawo do swojego wynagrodzenia, nawet po rozwiązaniu umowy o pracę, a także wówczas, gdy nie masz pisemnej umowy o pracę. Zwróć się o pomoc do placówki doradczej! Jako członek Związku Zawodowego IG BAU masz do dyspozycji związkową ochronę prawną.

Przygotuj się dobrze na wypadek sporu

Jeśli pracodawca nie wypłaca Ci wynagrodzenia, musisz udowodnić, ile faktycznie pracowałeś i jakie wynagrodzenie Ci się należy. Aby być dobrze przygotowanym do sporu z zakresu prawa pracy, potrzebujesz dokumentacji swojego czasu pracy.

- Wykonuj dodatkowo zdjęcia wszystkich dokumentów, które podpisujesz i poproś o ich kopię.
- Zrób też zdjęcia logo firmy i miejsca zakwaterowania.

Umowa o pracę

Pisemna umowa o pracę jest ważna, gdyż w razie problemów można na jej podstawie podjąć działania prawne. Poproś pracodawcę o pisemną umowę o pracę, w której odnotowane są najważniejsze warunki pracy. Masz do tego prawo.

Zwróć uwagę na to, by na umowie znajdował się również podpis pracodawcy.

Ważne:

- Nie podpisuj dokumentów, których nie rozumiesz.
- Nigdy nie podpisuj pustych kartek papieru, pokwitowań czy rachunków.

Kiedy powinna nastąpić wypłata wynagrodzenia?

Musisz otrzymać pasek wypłaty. Wynagrodzenie musi zostać wypłacone najpóźniej do końca miesiąca następującego po tym, w którym została wykonana praca. Za wszystkie przepracowane godziny należy się zapłata.

Jeżeli uzgodniłeś z pracodawcą, że wypłata całego wynagrodzenia nastąpi dopiero po zakończeniu pracy sezonowej, żądaj tygodniowych albo miesięcznych rozliczeń częstokrotowych i porównuj je z własną dokumentacją czasu pracy.

Wypowiedzenie umowy

Wypowiedzenie umowy musi mieć zawsze formę pisemną. Ustne wypowiedzenie jest nieskuteczne. Okresy wypowiedzenia są zawarte w Twojej umowie o pracę i mogą być bardzo krótkie. Wypowiedzenie wymaga jedynie podpisu pracodawcy, a nie Twojego.

Jeśli nie zgadzasz się z wypowiedzeniem, skontaktuj się niezwłocznie z placówką doradczą. Przy świadkach zaoferuj swojemu pracodawcy, że nadal będziesz dla niego pracował. Na złożenie sprzeciwu masz tylko trzy tygodnie od otrzymania wypowiedzenia.

Koszty zakwaterowania i wyżywienia

Zakwaterowanie od pracodawcy: Pracodawca może potrącić koszty zakwaterowania i wyżywienia z Twojego wynagrodzenia, przy czym musi przestrzegać ustalonych górnych limitów. Potrącone koszty muszą być wykazane na rozliczeniu wynagrodzenia i muszą być dla Ciebie zrozumiałe.

W 2022 roku górnym limitem kosztów wyżywienia jest 9 euro dziennie i 270 euro miesięcznie.

- Śniadanie: 1,87 euro
- Obiad: 3,57 euro
- Kolacja: 3,57 euro

Maksymalna kwota, jaką w 2022 roku można odliczyć miesięcznie za zakwaterowanie, to:

- za pokój jednoosobowy: 241 euro
- za dwie osoby w jednym pokoju: 144,60 euro za osobę
- przy trzech osobach: 120,50 euro za osobę
- przy więcej niż trzech osobach: 96,40 euro za osobę

Gdy pracodawca pośredniczy w zorganizowaniu zakwaterowania:

Jeśli gospodarstwo nie zapewni Ci zakwaterowania, musisz otrzymać umowę najmu lub umowę o świadczeniu usług z wyszczególnionymi kosztami oraz podpisem osoby, od której wynajmujesz zakwaterowanie. Te informacje powinieneś otrzymać na piśmie! W takiej sytuacji nie obowiązują ustawowe górne limity kosztów.

W przypadku groźby, że z powodu wypowiedzenia będziesz musiał natychmiast opuścić miejsce zakwaterowania, szybko skontaktuj się z placówką doradczą. Z reguły nie musisz z dnia na dzień opuszczać miejsca zakwaterowania.

Uwaga: Jeśli jedzenie i zakwaterowanie są gorsze niż Ci obiecano, zrób zdjęcia! W przypadku sporu możesz wykorzystać zdjęcia jako dowód.

Jeśli masz pytania, zadzwoń na naszą bezpłatną i anonimową infolinię.

BHP, narzędzia pracy, woda

Wszystkie narzędzia pracy i środki ochrony indywidualnej musi bezpłatnie zapewnić Ci pracodawca. Do środków takich należą odpowiednie rękawice robocze oraz ochrona przed słońcem i deszczem. Pracodawca musi Ci również zapewnić wystarczającą ilość wody, jeżeli pracujesz w upale.

Przy pierwszej miesięcznej wypłacie upewnij się, że z Twojego wynagrodzenia nie zostało nic za to potrącone.

Przepisy dotyczące koronawirusa (Covid-19)

W Niemczech istnieje możliwość bezpłatnego zaszczepienia się. Na szczepienie należy zabrać ze sobą umowę o pracę oraz dowód osobisty.

Jeśli z powodu zakażenia koronawirusem z uwagi na silne objawy jesteś niezdolny do pracy, najlepiej zgłoś się do lekarza, aby otrzymać zwolnienie lekarskie. Swoją niezdolność do pracy niezwłocznie zgłoś pracodawcy. Podczas zwolnienia lekarskiego w dalszym ciągu będziesz otrzymywać wynagrodzenie.

W razie jakichkolwiek pytań lub problemów skontaktuj się z naszą infolinią.

