



PRACA SEZONOWA W BELGII

Praca sezonowa w Belgii to praca krótkoterminowa przy uprawie i zbiorach warzyw, owoców, kwiatów, pielęgnacji drzew, jak również w gospodarstwach rolnych. Zasady zatrudniania pracowników sezonowych nie stosuje się m.in. wobec sektora architektury krajobrazu. Osoby podejmujące pracę sezonową w Belgii powinny mieć ukończony 15 rok życia oraz posiadać kondycję fizyczną na dobrym poziomie.

UMOWA O PRACĘ

Zatrudnienie w systemie pracy sezonowej nie wymaga umowy w formie pisemnej. Każdy pracownik przed podjęciem pracy sezonowej, musi otrzymać od pracodawcy tzw. kartę zbiorów (*plukkaart / la carte de cueillette*), kartę rolną (*landbouwkaart / la carte agricole*) lub tzw. formularz okolicznościowy. Pracodawca wnioskuję o kartę zbiorów lub formularz okolicznościowy do branżowego Funduszu Socjalnego. Kartę zbiorów, kartę rolną lub formularz należy zawsze mieć przy sobie i na bieżąco je wypełniać (wpisywać przepracowane dni i godziny). Niezależnie od tego u ilu pracodawców się pracuje, wypełnia się ciągle tę samą kartę. Jeśli karta jest całkowicie wypełniona, pracodawca przekazuje ją do branżowego Funduszu Społecznego. Należy pamiętać, że pracownik ma prawo tylko do jednej karty zbiorów lub karty rolnej w roku. Osoby nie posiadające miejsca zamieszkania w Belgii muszą zgłosić się do urzędu gminy, który wyda stosowny dokument pobytowy.

WYNAGRODZENIE

Stawki godzinowe za pracę sezonową zależą od wieku pracownika oraz od sektora. Wykazy obowiązujących stawek godzinowych dla poszczególnych grup pracowników można sprawdzić na stronie internetowej www.fonds-tuinbouw.be. Stawki godzinowe za pracę sezonową różnią się w zależności od sektora. Stawki obowiązujące od 1 stycznia 2015 r. w rolnictwie dotyczące pracowników tzw. okazjonalnych/sezonowych wynosi 8,70 EUR. Od stawki tej, pracodawca może odliczyć określoną wcześniej sumę na zakwaterowanie. W Belgii przypada 10 płatnych dni świątecznych w roku. Są to dni wolne od pracy, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie.

Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za wszystkie dni świąteczne występujące podczas okresu zatrudnienia. Po zakończeniu okresu zatrudnienia pracownik sezonowy ma prawo do wypłaty za dni świąteczne:

- przypadające w ciągu 14 dni od ostatniego dnia pracy, jeśli pracował ciągle od 15 dni do 1 miesiąca;
- przypadające w okresie miesiąca od ostatniego dnia pracy, jeśli pracował bez przerwy dłużej niż miesiąc.

Od 2010 r. pracownicy, którzy w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia przepracowali minimum 50 dni jako pracownicy sezonowi w sektorze ogrodniczym w jednym lub w kilku przedsiębiorstwach, mają prawo do premii rocznej w wysokości 190 euro. Osoby, które przynależą do związku zawodowego, otrzymują dodatkowo premię związkową w wysokości 23 euro. Pracownicy, którzy w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia przepracowali minimum 30 dni w sektorze rolniczym u jednego lub u kilku pracodawców, mają prawo do premii rocznej w wysokości 61,97 euro. Osoby przyłączone do związku zawodowego otrzymują dodatkowo premię związkową w wysokości 25 euro. Premię roczną wypłaca branżowy Fundusz Socjalny, a premię związkową – związki zawodowe. Od 2010 r. pracownicy sezonowi z sektora ogrodniczego, którzy w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia przepracowali minimum 30 dni, mają prawo do premii lojalnościowej, która wynosi 0,50 euro/dzień. Pracownicy sezonowi z sektora rolniczego również mają prawo do premii lojalnościowej w wysokości 0,50 euro/ przepracowany dzień, jeśli w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia wykażą minimum 15 przepracowanych dni w sektorze.

CZAS PRACY

Pracownik sezonowy może pracować nie więcej niż 11 godzin dziennie i maksymalnie 50 godzin tygodniowo.

URLOP

Pracownicy sezonowi mają ograniczony dostęp do niektórych świadczeń społecznych. Nie mają prawa do płatnego urlopu i do ekwiwalentu urlopowego.

OKRES TRWANIA STOSUNKU PRACY / WYPOWIEDZENIE UMOWY

Każdy pracownik może przepracować nie więcej niż 65 dni w roku w systemie pracy sezonowej. Wyjątkiem jest zatrudnienie przy zbiorach cykorii oraz uprawie grzybów, które może trwać maksymalnie 100 dni w roku oraz zatrudnienie przy pracach rolnych, które może trwać maksymalnie 30 dni w roku. Pracownik może być zatrudniony u różnych pracodawców i łączyć zlecenia. Należy pamiętać, że pracownik, który w bieżącym kwartale lub w ciągu dwóch poprzednich kwartałów pracował w sektorze rolniczym lub ogrodniczym na zasadzie pracy studenckiej lub jako pracownik zatrudniony na umowę o pracę, nie może być zatrudniony jako pracownik sezonowy. Jeśli dopuszczalna liczba dni w roku zostanie przekroczona, zatrudnienie w systemie pracy sezonowej automatycznie przechodzi w umowę o pracę na czas nieokreślony i dotyczy całego okresu zatrudnienia (od pierwszego dnia pracy).

W tej sytuacji stawka godzinowa, wysokość składek na ubezpieczenie społeczne oraz prawo do odprawy w przypadku zwolnienia z pracy zostają dopasowane z mocą wsteczną, czyli od pierwszego dnia zatrudnienia. Pracownik nabywa również pełne prawa do świadczeń socjalnych (urlop płatny, ekwiwalent urlopowy, prawo do zasiłku chorobowego oraz zasiłku rodzinnego). Każda ze stron może rozwiązać stosunek pracy pod warunkiem przestrzegania terminów wypowiedzenia ustalonych w kodeksie pracy, branżowym lub zakładowym układzie zbiorowym pracy lub w umowie o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę musi mieć formę pisemną i musi zawierać następujące informacje: nazwisko, imię i adres pracownika, nazwę i adres pracodawcy, datę rozpoczęcia okresu wypowiedzenia i długość okresu wypowiedzenia.

Kodeks pracy jasno określa sposób przekazania wypowiedzenia umowy, pod rygorem nieważności. Jeśli umowę wypowiada pracodawca, wypowiedzenie może być przekazane pracownikowi tylko i wyłącznie listem poleconym lub pismem komorniczym. Jeśli umowę o pracę wypowiada pracownik, Wypowiedzenie może być przekazane: listem poleconym (aangetekend/recommandé), pismem komorniczym lub osobiście za potwierdzeniem odbioru, czyli na kopii lub na drugim egzemplarzu.

UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Za pracowników sezonowych odprowadzane są zryczałtowane składki na ubezpieczenie społeczne. Składki te odprowadza pracodawca.

ZAKWATEROWANIE

Według powszechnej opinii, w większych miastach Belgii (Bruksela, Antwerpia) zakwaterowanie jest drogie, z uwagi na dużą gęstość zaludnienia. Jeżeli podczas pracy sezonowej pracodawca nie zapewnia zakwaterowania, najlepiej wynająć pokój, ponieważ na krótki okres czasu zazwyczaj trudno jest wynająć mieszkanie. Opcją, na którą warto zwrócić uwagę są również hostele. Jeśli wynajmuje się mieszkanie z czynszem, tzw. tout compris, wszystkie rachunki są uwzględnione w jednej opłacie. Jeżeli jednak właściciel kwatery tego nie zagwarantował, trzeba samodzielnie zadbać o rachunki np. za prąd i gaz. Informacje dotyczące wynajmu mieszkań umieszczane są w prasie, a także wywieszane są w oknach oferowanych mieszkań. Kwatery można poszukać także za pomocą wyspecjalizowanych agencji pośrednictwa nieruchomości. Zwykle za wynajem mieszkania lub domu opłaca się kaucję w wysokości 3-miesięcznych opłat za mieszkanie. Jeżeli kontrakt wynajmu mieszkania został zakończony wcześniej niż przewidywała umowa – kaucja przepada. Umowa musi być sporządzona na piśmie i zarejestrowana w urzędzie miasta. Wszystkie umowy najmu muszą być sporządzane w formie pisemnej. Obie strony muszą otrzymać kopię umowy, a w praktyce powinny zostać przygotowane co najmniej trzy jej kopie (po jednej dla wynajmującego i najemcy oraz jedna służąca rejestracji we właściwym urzędzie). Wynajmowany obiekt musi spełnić pewne „podstawowe wymagania dotyczące zdrowia, bezpieczeństwa i zamieszkiwania”. Wymagania odnoszą się przede wszystkim do funkcjonalności budynku, konstrukcji oraz stabilności, wilgotności, naturalnego światła i wentylacji, wyposażenia oraz dostępności.

Jeśli własność nie spełnia podstawowych wymagań wówczas najemca ma możliwość zwrócenia się do wynajmującego z prośbą o rozwiązanie umowy lub poprosić go o wykonanie niezbędnych prac, a do momentu ich zakończenia sąd może zasądzić zmniejszenie kwoty czynszu.

ŚRODKI OCHRONY INDYWIDUALNEJ

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikowi odzież roboczą oraz jej konserwację. W przypadku gdy pracownik sam pierze / czyści swoją odzież roboczą, otrzymuje od pracodawcy zwrot kosztów prania / czyszczenia.

SPORY PRACOWNICZE

W przypadku łamania przepisów prawa pracy (niewypłacanie pensji w terminie, praca w godzinach nadliczbowych, wydłużanie czasu pracy, nieudzielanie urlopów itp.) instytucją kompetentną do przeprowadzenia kontroli u pracodawców jest Inspekcja pracy – Directions extérieures du Contrôle des lois sociales/ Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten (wykaz miejscowych inspekcji pracy na terenie Belgii znajduje się na stronie internetowej www.emploi.belgique.be. Pozew przeciwko pracodawcy można złożyć także w Sądzie Pracy - Tribunal du travail – wykaz adresów Sądu Pracy w poszczególnych miastach znajduje się na stronie www.juridat.be. W przypadku sporu z pracodawcą, upadłości firmy pracodawcy oraz w razie problemów dotyczących wypadków przy pracy i chorób zawodowych, pracownik może korzystać z pomocy związków zawodowych. Z reguły jednak warunkiem skorzystania z bezpłatnej pomocy prawników jest przynależność do związkui minimum 6 miesięcy (w momencie powstania konfliktu). Związki Zawodowe na terenie Belgii (Syndicats de travailleurs) Confédération des syndicats chrétiens, ou CSC- ACV www.csc-en-ligne.be Fédération générale du travail de Belgique, ou FGTB -ABVV www.fgtb.be Confédération Nationale des Cadres, ou CNC -NCK www.cnc-nck.be Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique, ou CGSLB -ACLVB www.cgslb.be

PANDEMIA KORONAWIRUSA

Władze Belgii utrzymują najwyższy stopień zagrożenia epidemiologicznego – 4/4. Aby w czasie pandemii koronawirusa zapewnić podróżnym bezpieczeństwo, UE wprowadziła wspólne zasady dotyczące ograniczeń podróży. Ustanowiono system, zgodnie z którym kraje (27 państw UE oraz Islandia, Liechtenstein, Norwegia i Szwajcaria) oznaczają się różnymi kolorami w zależności od panującej w nich sytuacji epidemiologicznej (liczba zakażeń). Te informacje są publikowane w internecie, dzięki czemu podróżujący mają dostęp do najnowszych danych oraz informacji o ograniczeniach i specjalnych wymogach (np. test lub kwarantanna). W sytuacji trwającej epidemii spowodowanej koronawirusem SARS-CoV-2 decyzja o podjęciu pracy za granicą wiąże się z ryzykiem zarażenia się. Przed wyjazdem do pracy za granicą należy sprawdzić aktualne informacje dotyczące wjazdu na terytorium państwa UE/EFTA, na terenie którego ma nastąpić zatrudnienie oraz aktualne informacje związane z stanem epidemii na terenie tego państwa. Zaleca się skorzystanie z informacji KE: <https://reopen.europa.eu/pl> oraz MSZ: <https://www.gov.pl/web/dyplomacja/belgia>

WAŻNE ŁĄCZA DO STRON INTERNETOWYCH

Informacje o prawie pracy:

- Dyrekcja Generalna ds. Nadzoru nad Przestrzeganiem Praw Socjalnych (DG Contrôle des lois sociales):

<https://emploi.belgique.be/fr/propos-du-spf/structure-du-spf/inspection-du-travail-direction-generale-controle-des-lois-sociales>

- Dyrekcja Generalna ds. Nadzoru Warunków Pracy (DG Contrôle du bien-être):

<https://emploi.belgique.be/fr/propos-du-spf/structure-du-spf/inspection-du-travail-dg-controle-du-bien-etre-au-travail-7>

- Federalne Publiczne Służby ds. Zabezpieczenia Społecznego (SPF Sécurité Sociale):

<http://www.socialsecurity.fgov.be>

Informacje o koronawirusie:

- Ministerstwo Spraw Zagranicznych (Service public fédéral Affaires étrangères):

<https://diplomatie.belgium.be>

- Urząd ds. cudzoziemców (Office des Etrangères): **<https://dofi.ibz.be/fr>**

- oficjalna belgijska strona rządowa dotycząca koronawirusa:
info-coronavirus.be/fr/voyages/