



## PRACA SEZONOWA W NIEMCZECH

Praca sezonowa w rolnictwie w Niemczech cieszy się sporym zainteresowaniem wśród polskich obywateli. Myśląc o wyjeździe do pracy sezonowej warto poznać warunki pracy i płacy, a także inne informacje nt. przysługujących pracownikom sezonowym praw oraz obowiązków.

### UMOWA O PRACĘ

W Niemczech przepisy nie zabraniają zawierania umowy w formie ustnej, ale umowa na piśmie jest zawsze lepszym rozwiązaniem, dlatego bez obawy można zapytać o nią pracodawcę. Jeśli nie dojdzie do zawarcia umowy na piśmie pracodawca musi, nie później niż miesiąc po rozpoczęciu pracy, dostarczyć na piśmie wszystkie istotne warunki zatrudnienia.

W przypadku zawarcia pisemnej umowy, pracodawca nie ma obowiązku sporządzenia jej w języku zrozumiałym dla kandydata. Można jednak poinformować pracodawcę, że dostarczenie podpisanego egzemplarza umowy nastąpi po jej przetłumaczeniu. Trzeba pamiętać, że umowa musi być podpisana zarówno przez pracownika, jak i pracodawcę.

Umowa o pracę musi zawierać następujące informacje:

- dane identyfikacyjne – pracownika i pracodawcy (nazwisko, nazwę firmy, adresy)
- okres trwania stosunku pracy
- miejsce pracy
- opis czynności
- wysokość wynagrodzenia i ewentualnych dodatków (o ile występują), a także termin ich płatności
- czas pracy, w tym gwarantowany minimalny czas pracy
- wymiar urlopu wypoczynkowego
- terminy wypowiedzenia stosunku pracy
- informację o obowiązujących układach zbiorowych

### WYNAGRODZENIE

W Niemczech obowiązuje wynagrodzenie minimalne, które jest regularnie aktualizowane. Od 1 lipca 2021 r. ustawowa stawka godzinowa wynosi 9,60 euro brutto. Od 1 stycznia 2022 r. wzrośnie do 9,82 euro brutto, a od 1 lipca 2022 do 10,45 euro brutto.

W branży zbiorów pracodawcy często stosują wynagrodzenie akordowe uzależnione od ilości zebranych owoców i warzyw w kilogramach. Jednak pracodawca nie może płacić za godzinę mniej niż ustawowe wynagrodzenie minimalne.

Pracodawca jest zobowiązany do przekazania razem z wypłaconym wynagrodzeniem rozliczenia wynagrodzenia (Lohnzettel albo Lohnabrechnung). Rozliczenie powinno zawierać co najmniej informacje na temat:

- liczby przepracowanych godzin
- wysokości miesięcznego wynagrodzenia brutto
- wysokości potrąceń na podatki od wynagrodzenia
- innych potrąceń (na przykład na zakwaterowanie i utrzymanie)
- kwot do wypłaty (wynagrodzenie netto)

## **CZAS PRACY**

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. Zaleca się prowadzenie własnych notatek, w których będą podane:

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

Dobrą praktyką jest prowadzenie notatek nt. liczby oddanych skrzynek lub oddawane ilości produktów rolnych w przypadku pracy na akord. Jeżeli pracodawca nie płacił za nadgodziny należałoby udowodnić, że pracodawca je zlecił lub zaakceptował. Dlatego też swoje godziny pracy dobrze prowadzić notatki w formie pisemnej i jeśli ma się taką możliwość, poprosić świadka o ich podpisanie.

## **URLOP**

Wymiar urlopu wynosi co najmniej 2 dni na każdy pełny miesiąc zatrudnienia. Możliwa jest także wypłata ekwiwalentu za niewykorzystany urlop po zakończeniu okresu zatrudnienia.

## **OKRES TRWANIA STOSUNKU PRACY / WYPOWIEDZENIE UMOWY**

Umowa o pracę reguluje m. in. kiedy się rozpoczyna i kończy stosunek zatrudnienia. Jako okres zatrudnienia można podać okres zbiorów lub stałą datę. Zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą wypowiedzieć stosunek pracy. Termin wypowiedzenia jest ujęty w umowie. Wypowiedzenie musi zasadniczo zostać złożone w formie pisemnej na papierze, jak również zostać podpisane przez osobę, która je składa.

## **UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE**

**Jeżeli pracownik wykonuje w Niemczech pracę krócej niż 102 dni w roku i nie wykonuje tej pracy zawodowo, ma status osoby zatrudnionej krótkoterminowo (po niemiecku: kurzfristig beschäftigt).** Pracodawca w celu wyjaśnienia, czy pracownik podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu może prosić o wypełnienie kwestionariusza stwierdzającego obowiązek ubezpieczenia [www.svlfg.de/auslaendische-saisonarbeitskraefte](http://www.svlfg.de/auslaendische-saisonarbeitskraefte) rolniczego ubezpieczenia społecznego.

Jeżeli równolegle osoba jest zatrudniona w swoim kraju ojczystym i odprowadza tam składki na ubezpieczenie społeczne, musi to udokumentować zaświadczeniem A1, które jest wydawane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Na tej podstawie przez pierwsze 102 dni pracy w Niemczech masz status osoby objętej ubezpieczeniem społecznym i zdrowotnym w kraju ojczystym. Posiadając druk A1 przed wyjazdem należy złożyć wniosek o wydanie Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ) w Narodowym Funduszu Zdrowia.

Może jednak nastąpić taka sytuacja, że pracownik będzie w Niemczech ubezpieczony tylko od wypadków przy pracy, ponieważ nie będzie podstaw do objęcia go ubezpieczeniem społecznym. W takiej sytuacji wskazane jest, aby zapytać pracodawcy o prywatne ubezpieczenie zdrowotne. Jeśli pracownik chce przedłużyć okres pracy na czas dłuższy niż 102 dni, pracodawca musi to zgłosić do niemieckiego systemu ubezpieczeń społecznych. Należy zapytać pracodawcę, czy dokonał zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego.

Jeśli pracownik posiada ubezpieczenie zdrowotne i zachorował należy niezwłocznie powiadomić o tym pracodawcę i pójść do lekarza, który w razie potrzeby wystawi zaświadczenie o niezdolności do pracy. Zwolnienie lekarskie należy przedstawić pracodawcy. Należy się dowiedzieć, czy zwolnienie lekarskie trzeba przesłać również do swojej kasy chorych. Jeśli pracownik otrzymał zwolnienie chorobowe od lekarza (L4), nadal będzie otrzymywał wynagrodzenie w okresie choroby, jeśli pracował w tej samej firmie dłużej niż 4 tygodnie.

## **ZAKWATEROWANIE**

Koszty zakwaterowania i utrzymania muszą być uregulowane w umowie. Jeżeli pracodawca oferuje pracownikowi najem kwatery, w umowie o pracę musi się znaleźć zapis o wysokości kosztów oraz wskazanie, 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, wysokość czynszu, prawa i obowiązki) najemca uzgadnia w oddzielnej umowie.

W pokoju wieloosobowym może być zakwaterowanych maksymalnie 8 osób. Na jedną osobę powinno przypadać co najmniej 6m<sup>2</sup>.

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, która jest nazywana „kwotą wolną od potrąceń” (po niemiecku: Pfändungsgrenze). Kwota wolna od potrąceń może się różnić w zależności od sytuacji osobistej pracownika (np. posiadanie dzieci, stan cywilny).

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

Pracodawca może także zapewniać wyżywienie i potrącać jego koszty z wynagrodzenia, które także nie mogą przekraczać określonej wysokości. Więcej informacji na temat kwot wolnych od potrąceń można znaleźć na stronie: <https://www.faire-mobilitaet.de/pl>

## **ŚRODKI OCHRONY INDYWIDUALNEJ**

Wszystkie narzędzia robocze oraz wymagane do pracy środki ochrony indywidualnej (np. rękawice robocze, ochrona przed słońcem i deszczem) pracodawca udostępnia bezpłatnie. W przypadku pracy w upale musi być zapewniona dostateczna ilość wody. Przy pierwszej miesięcznej wypłacie należy się upewnić, że tego typu koszty nie zostały potrącone z Twojego wynagrodzenia.

## **SPORY PRACOWNICZE**

Jeśli praca przebiega w rolnictwie pracownik może zostać członkiem związku zawodowego pracowników sektora rolnego IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), który będzie go wspierał podczas konfliktów wynikających nieprzestrzegania prawa pracy. Więcej informacji na temat członkostwa oraz możliwych opłat z nim związanych otrzymasz dzwoniąc pod numer +49 391 408 51 08 lub pisząc na adres e-mail: [mobil@igbau.de](mailto:mobil@igbau.de)

Projekt Fair Mobilität <https://www.faire-mobilitaet.de/pl> powstał, aby wspierać mobilnych pracowników z państw Europy Środkowo-Wschodniej w egzekwowaniu stosownych płac i uczciwych warunków pracy na niemieckim rynku pracy. W ramach projektu funkcjonują placówki doradcze, w których osobiście, telefonicznie lub mailowo można uzyskać porady w języku polskim.

## **PANDEMIA KORONAWIRUSA**

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/niemcy>

Więcej informacji na temat prawa pracy w kontekście pandemii koronawirusa można znaleźć na stronie <https://www.faire-mobilitaet.de/pl>