

A Stájerországi Mezőgazdasági Kamara Információs Lapja

Mezőgazdasági munkavállalók jogai Stájerországban

Stájerországban a Stájerországi Mezőgazdasági Kamara a törvényes érdekvédelmi képviselő minden mezőgazdasági és erdőgazdasági munkavállaló számára. Mindenki automatikusan tag, aki Stájerországban egy mezőgazdasági üzemben munkavállalói viszonyba lép. A Stájerországi Mezőgazdasági Kamarának alapvető feladata a kamarai tagok ingyenes támogatása a munkajog kérdéseiben.

1. Mezőgazdasági segéderők havi minimálbére 1.434,00 bruttó / 1.182,01 EURO netto, 40 óraszámú hetenként (2020.1.1.-i állapot). Tájékozódjon, hogy tevékenysége alapján milyen fizetés jár Önnek! Mezőgazdasági üzemek számára kölcsönzött vagy kiküldött munkaerőknek is van igénye a minimálbérről. A minimálbérnél alacsonyabb fizetés esetén a munkáltató magas büntetés kockázatának teszi ki magát.
2. A szolgálati jogviszony kezdetén különböző okmányokat kell Ön számára kiképezíteni, különösen
⇒ bejelentés a Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK):
Ügyeljen a bejelentésnél a foglalkoztatottságának tényleges mértékére!
⇒ írásbeli szolgálati szerződés vagy szolgálati igazolás. Minden szolgálati időszakra bérelszámolást kell kiállítani.
3. Az Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) való bejelentés során kapnia kell egy társadalombiztosítási számot. Ennek birtokában legalább 90 napig problémamentesen igénybe veheti a betegbiztosítás szolgáltatásait. Ezen időszak során személyesen az ÖGK-nál igényelnie kell egy fényképes E-Card-ot. Amennyiben a hivatali látogatás csak munkaidő során lehetséges, ez fontos kötelesség teljesítésében történő akadályozó oknak minősül és ebben az esetben fizetése csökkentése nélkül, a feltétlenül szükséges időre igényelheti a munkavégzés alóli felmentést. (Bővebb információk: www.chipkarte.at)
4. Minden mezőgazdasági munkavállaló igényjogosult a különjuttatásokra, tehát a "13. és 14. havi bérré". Nem egész éves munkaviszony esetén a külön kifizetés arányos tört része illeti meg.

5. A rendszeres normál munkaidőről (teljes foglalkoztatásnál heti 40 óra), tehát hogy meddig és mikor kell Önnek dolgozni, megállapodást kell kötni. A normális munkaidőn túlmenő teljesítménytöbbletért alapvetően pótdíj jár az órabérhez.
6. A munkáltató köteles munkaidő jegyzéket vezetni. Gondoskodjon róla, hogy Ön is megkapja ezt a jegyzéket, vagy vezessen saját jegyzéket, amibe regisztrálja a napi munka kezdetét és végét, valamint a betartott munkaszüneteket. A bérelszámolás felülvizsgálata munkaidőfeljegyzések nélkül nem lehetséges.
7. Ön minden munkaévben öt hét fizetett szabadságra jogosult. A fel nem használt üdülési szabadságért a munkaviszony végén térítés jár („üdülési kárpótlás”).
8. Fontos szolgálati akadályoztatási okok, különösen betegség esetében, Önnek joga van bére további kifizetéséhez. Egy megszabott időtartamra a munaadó köteles a szabályos bér fizetését továbbra is folytatni. Betegség esetén azonnal jelezze ezt a munkáltató felé. Bármilyen vitás ügyben Önnek bizonyítania kell, hogy végrehajtotta a munkáltató tájékoztatását. A munkáltató kérésére be kell mutatnia a betegségről szóló orvosi igazolást. A külföldi orvosi igazolásokat egy héten belül saját magának kell bemutatnia, ill. eljuttatnia az Osztrák Egészségpénztárnak, ellenkező esetben nem részesül táppénz kifizetésben.

Munkavégzés hőség esetén

Milyen veszélyekkel/hatásokkal jár a munkavégzés nagy hőségben és/vagy intenzív napsugárzásban?

- Megnövekedett baleseti kockázat, hibázási lehetőség
- Hőguta (bőrpír, gyors légzés, felgyorsult szívverés, tudatzavar, kóma → figyelem: életveszély)
- Hőkimerülés (vérnyomáscsökkenés, gyengeség, szédülés, rosszullét és eszméletvesztés)
- Napszúrás (rosszullét, szédülés, erős fejfájás)
- Leégés, bőrrák kockázata
- Csökkenő munkateljesítmény és munkaminőség (30–70% a nyári kánikula esetén)

Létezik a „hőségmentesség” fogalma?

- Törvényileg nincsenek meghatározott hőmérsékletkorlátok
→ nincs „hőségmentességi” igény meghatározott hőmérsékleteknél.

AZONBAN: A munkáltató törvényileg kötelezett a hőségterhelés lehető legalacsonyabb szinten tartására irányuló intézkedések megtételére (gondoskodási kötelezettség).

Ennek során a kollektív intézkedések (pl. árnyékoló vitorlavászon) előnyt élveznek az egyéni intézkedésekkel szemben (pl. naptej).

Milyen intézkedések jöhetnek szóba?

- Alkoholmentes italok rendelkezésre bocsátása
- A munkahely leárnyékolása pl. napernyőkkel/vitorlavásznakkal
- Védőruházat, pl. kalapok, tarkóvédő, hűtőmellény, UV-álló ruházat, szemüvegek

- Napvédő szerek
- Hűtött konténerek/helyiségek
- Hűtőláda/hűtőszekrény az italok és ételek számára
- Szervezeti intézkedések (korábbi munkakezdés, déli hőség kerülése)
- A munkavállalók oktatása az elsősegély-nyújtás terén, különösen hőséguta, hőkimerülés, napszúrás esetén
- Belső területek: Öltözködési előírások enyhítése (könnyű cipők, nyári ruházat), ventilátorok rendelkezésre bocsátása (huzat kerülése), szellőztetés reggel és este (éjszakai lehülés), árnyékolás külső árnyékolókkal

Mi vonatkozik a beltéri munkálatokra?

- A munkáltatónak gondoskodnia kell arról, hogy lehetőleg betartják az alábbi levegő-hőmérsékleteket:
 - a. Csekély szervezeti terhelés (ülés, irodai munka): legalább 19 °C és legfeljebb 25 °C
 - b. Normális szervezeti terhelés (állás): legalább 18 °C és legfeljebb 24 °C
 - c. Magas szervezeti terhelés (fizikai tevékenységek): legalább 12 °C
- Kivételek lehetségesek, amikor a helyiség használata nem teszi lehetővé a fenti értékeket (pl. üvegház, hűtőraktár)
- Alapvető jog nem áll fenn klímaberendezésre.

Mi a teendő hőséggel kapcsolatos vészhelyzetekben – elsősegélynyújtási intézkedések?

- Elsősegélynyújtási folyamat megkezdése = elsősegélynyújtók (segélykéréssel együtt) – mentők – kórház (kétség esetén MINDIG értesíteni kell a mentőket!)
- Ne hagyják felügyelet nélkül a munkatársakat
- A munkatársat hűvös helyen, lábukat felpolcolva kell lefektetni
- Folyadékbevitel
- Vizes, hideg törölközőt kell a nyakra és bőrfelületekre helyezni