

Prawa robotnika rolnego w Styrii

Izba Pracownicza robotników rolnych w Styrii jest ustawowym przedstawicielem wszystkich zatrudnionych na terenie Styrii w gospodarstwach rolnych i leśnych. Każda osoba, która pozostaje w stosunku pracy w takim gospodarstwie, jest automatycznie członkiem Izby. Głównym zadaniem Izby pracowniczej Styrii jest bezpłatne wspomaganie członków Izby w problemach z zakresu prawa pracy.

1. Najniższe możliwe miesięczne wynagrodzenie robotnika niewykwalifikowanego, zatrudnionego na 40 godzin tygodniowo, wynosi 1.500,00 euro brutto/ 1.240,42 netto (dane z: 01.01.2021 r.). Proszę poinformować się, jakie wynagrodzenie będzie przysługiwało za Państwa konkretną pracę! Prawo do w/w najniższego wynagrodzenia, w gospodarstwach Dolnej Austrii, mają również zatrudnieni na zasadzie wypożyczenia pracowniczego (Leiharbeiter) oraz pracownicy oddelegowani. Jeśli otrzymywane wynagrodzenie jest niższe od płacy minimalnej, pracodawcom grożą wysokie kary.
2. W momencie rozpoczęcia pracy musicie Państwo być w posiadaniu różnych dokumentów wydanych przez pracodawcę, a w szczególności
 - ⇒ zameldowanie do Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) proszę sprawdzić, czy podany jest rzeczywisty wymiar zatrudnienia!
 - ⇒ pisemna umowa o pracę lub zaświadczenie o zatrudnieniu.Za każdy okres rozliczeniowy poborów musi być wystawione rozliczenie wynagrodzenia.
3. Przy zgłaszaniu do Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) musisz otrzymać numer ubezpieczenia społecznego. Pozwala on na bezproblemowe korzystanie ze świadczeń ubezpieczenia zdrowotnego przez okres co najmniej 90 dni. W tym okresie musisz osobiście złożyć w ÖGK wniosek o wydanie elektronicznej karty E-card ze zdjęciem. Jeżeli dokonanie tej procedury jest możliwe tylko w godzinach pracy, stanowi to ważny powód nieobecności w pracy, a pracownik ma prawo do uzyskania zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres bezwzględnie konieczny przy jednoczesnej kontynuacji otrzymywania wynagrodzenia. (Szczegółowe informacje: www.chipkarte.at)
4. Każdemu pracownikowi, zatrudnionemu w/w gospodarstwach, przysługują tzw. wynagrodzenia specjalne, a to „13. i 14. pensja”. W przypadku zatrudnienia na okres krótszy niż pełny rok przysługuje Ci proporcjonalna część płatności specjalnych.
5. Normalny wymiar pracy (przy pełnym zatrudnieniu 40 godzin tygodniowo) musi być szczegółowo uzgodniony, to znaczy ustalone dni i długość pracy w ciągu dnia. Za przepracowane nadgodziny zasadniczo przysługuje dodatek do ustalonego wynagrodzenia za godzinę pracy.

6. Pracodawcy są zobowiązani do prowadzenia ewidencji czasu pracy. Zadbaj o to, aby ewidencja ta była Ci przekazywana lub samodzielnie prowadź prywatną ewidencję dotyczącą początku i końca dziennego czasu pracy oraz przestrzeganych przerw w pracy. Bez spisu czasu pracy, skontrolowanie rozliczenia wynagrodzenia nie będzie możliwe.
7. Macie Państwo prawo, za każdy przepracowany rok, do pięciu tygodni płatnego urlopu. Za niewykorzystany urlop na koniec stosunku pracy pracownikowi przysługuje rekompensata („ekwiwalent za urlop”).
8. W sytuacjach niemożności wykonywania pracy, w szczególności w wypadku choroby, przysługuje nadal wypłata wynagrodzenia. Przez ustalony okres czasu, pracodawca jest zobowiązany nadal regularnie wypłacać wynagrodzenie. W przypadku wystąpienia choroby masz obowiązek niezwłocznie zgłosić to pracodawcy. W razie ewentualnych sporów musisz być w stanie udowodnić, że takie zgłoszenie miało miejsce. Na żądanie pracodawcy należy przedstawić zaświadczenie lekarskie o chorobie. Zagraniczne zaświadczenia lekarskie musisz złożyć samodzielnie w austriackiej kasie chorych lub przesłać je do niej w ciągu jednego tygodnia – w przeciwnym razie zasiłek chorobowy nie zostanie wypłacony.

Praca w wysokiej temperaturze

Jakie są zagrożenia/skutki pracy w bardzo wysokiej temperaturze i/lub w warunkach intensywnego nasłonecznienia?

- Zwiększone ryzyko wypadku, większa możliwość popełnienia błędu
- Udar cieplny (zaczerwienienie skóry, szybki oddech, przyspieszone bicie serca, zaburzenia świadomości, śpiączka → Uwaga: zagrożenie dla życia)
- Zapaść cieplna (spadek ciśnienia krwi, osłabienie, zawroty głowy, mdłości i omdlenia)
- Porażenie słoneczne (mdłości, zawroty głowy, silne bóle głowy)
- Oparzenia słoneczne, ryzyko wystąpienia raka skóry
- Spadek wydajności pracy i jakości pracy (30-70% podczas letnich upałów)

Czy obowiązuje „wolne z uwagi na upały“?

- Przepisy ustawowe nie określają żadnych limitów temperatury
→ nie przysługuje prawo do „wolnego z uwagi na upały“ przy określonych temperaturach
ALE: Pracodawca jest ustawowo zobowiązany do podjęcia działań mających na celu maksymalne ograniczenie obciążeń wynikających z wysokiej temperatury (obowiązek opieki).
Pierwszeństwo przed indywidualnymi środkami ochrony (np. filtry przeciwsłoneczne) mają przy tym kolektywne środki ochrony (np. osłony przeciwsłoneczne).

Jakie działania wchodzi w rachubę?

- Zapewnienie napojów bezalkoholowych
- Zacienienie miejsca pracy np. poprzez zastosowanie parasoli / osłon przeciwsłonecznych

- Odzież ochronna, np. czapki przeciwsłoneczne, ochrona karku, kamizelki chłodzące, odzież chroniąca przed promieniowaniem UV, okulary
- Środki ochrony przeciwsłonecznej
- Chłodzone kontenery dla pracowników / pomieszczenia socjalne
- Pojemnik termoizolacyjny / lodówka na napoje i żywność
- Środki organizacyjne (przesunięcie czasu rozpoczęcia prac na wcześniejszą godzinę, unikanie upałów w południe)
- Poinstruowanie pracowników w zakresie udzielania pierwszej pomocy, w szczególności w przypadku wystąpienia zapaści cieplnej, porażenia słonecznego, udaru cieplnego
- Wewnątrz pomieszczeń: poluzowanie przepisów dotyczących odzieży (lekkie obuwie, odzież letnia), zapewnienie wentylatorów (unikanie przeciągów), wentylacja rano i wieczorem (chłodzenie nocne), zacienienie żaluzjami zewnętrznymi

Jakie zasady obowiązują w odniesieniu do prac prowadzonych wewnątrz pomieszczeń?

- Pracodawca ma obowiązek zapewnić w miarę możliwości utrzymanie następującej temperatury powietrza:
 - a. niewielkie obciążenie fizyczne (praca siedząca, praca biurowa): min. 19 °C i max. 25°C
 - b. normalne obciążenie fizyczne (praca stojąca): min. 18 °C i max. 24 °C
 - c. duże obciążenie fizyczne (działalność rzemieślnicza): min. 12 °C
- Wyjątki są możliwe, jeśli sposób korzystania z pomieszczenia nie pozwala na zachowanie powyższych wartości (np. szklarnia, chłodnia)
- Nie przysługuje podstawowe prawo do klimatyzacji.

Co robić w nagłych przypadkach spowodowanych wysoką temperaturą - środki pierwszej pomocy?

- Uruchomić łańcuch ratunkowy = osoby udzielające pierwszej pomocy (w tym telefon alarmowy) – pogotowie ratunkowe – szpital (w razie wątpliwości należy ZAWSZE poinformować służby ratownicze!)
- Nie pozostawiać pracowników bez nadzoru
- Położyć na plecach w chłodnym pomieszczeniu z nogami uniesionymi do góry
- Zapewnić płyny
- Na kark i powierzchnie skóry nałożyć namoczone wodą, chłodne ściereczki