

Prawa robotnika rolnego w Styrii

Prawa pracowników żniwnych i rolniczych w gospodarstwach rolnych

Szanowni członkowie Izby,

Styryjska Izba Pracowników Rolnych (Str IPR) jest ustawowym przedstawicielem interesów wszystkich pracowników w sektorze gospodarki rolnej i leśnej w Styria. Każda osoba, która zatrudniona jest w gospodarstwie rolnym w Styria w ramach stosunku pracy, staje się automatycznie członkiem Str IPR. We współpracy ze wszystkimi organami (Urząd ds. obsługi rynku pracy, Austriacki Fundusz Ubezpieczeń Zdrowotnych, Policja Finansowa oraz Inspektorat Rolnictwa i Leśnictwa) chcemy zapobiegać niewłaściwym praktykom w zakresie sezonowej pracy w rolnictwie, dlatego też informujemy o przysługujących Państwu prawach dotyczących wynagrodzenia, ochrony pracowników i minimalnego wymaganego standardu zakwaterowania. Podstawowym zadaniem Str IPR jest **bezpłatne wsparcie** członków izby w sprawach związanych z prawem pracy.

Poniższe zasady mają zastosowanie do wszystkich rodzajów stosunków pracy pracowników żniwnych i rolnych:

1. Miesięczne **wynagrodzenie minimalne** (brutto) wynosi w zależności od zawartej umowy o wynagrodzenie
 - EUR 1.928,13 dla pracowników rolnych/ dla pracowników żniwnych
2. Wypłacanie wynagrodzenia poniżej wynagrodzenia minimalnego zagrożone jest surowymi karami dla pracodawcy.
3. Pracownik musi otrzymać różne **dokumenty dotyczące pracy**. Pracownik winien zwłaszcza zwrócić uwagę, aby
 - na początku stosunku pracy otrzymać zgłoszenie do Austriackiego Funduszu Ubezpieczeń Zdrowotnych oraz
 - co miesiąc otrzymywać odcinek wynagrodzenia.
4. Każdy pracownik ma prawo do dwóch **wypłat specjalnych** („13. i 14. wynagrodzenie miesięczne”) w wysokości każdorazowo miesięcznego wynagrodzenia. Wypłaty specjalne przysługują każdorazowo w sposób proporcjonalny niezależnie od stażu pracy.
5. **Normalny tygodniowy czas pracy** przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze godzin wynosi **40 godzin**. Za nadgodziny przysługuje co do zasady dodatek do stawki godzinowej.



6. Pracodawca zobowiązany jest do prowadzenia **ewidencji czasu pracy**. Pracownik winien się upewnić, że otrzymał te zapisy od pracodawcy. Ponadto pracownik winien prowadzić własne odręczne zapisy godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz wykorzystanych przerw w pracy.
7. Pracownikowi przysługuje prawo do pięciu tygodni płatnego **urlopu** w każdym roku pracy.
8. Z tytułu niewykorzystanego urlopu przysługuje pracownikowi po zakończeniu stosunku pracy odszkodowanie ("zastępcze świadczenie urlopowe").
9. W przypadku **choroby** pracownikowi przysługuje prawo do kontynuacji wypłaty wynagrodzenia przez określony okres czasu. Przypadek choroby należy niezwłocznie zgłosić pracodawcy. W przypadku wszelkich sporów pracownik winien być w stanie wykazać, że dokonał stosownego zgłoszenia. Na żądanie pracodawcy należy przedłożyć zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy. Zagraniczne zaświadczenia lekarskie należy złożyć osobiście lub przekazać do Austriackiego Funduszu Ubezpieczeń Zdrowotnych koniecznie w przeciągu jednego tygodnia, w przeciwnym wypadku zasiłek chorobowy nie zostanie wypłacony.

Mają Państwo jakieś pytania? A może potrzebują Państwo pomocy przy dochodzeniu swoich praw? Prosimy o kontakt pod numerem **telefonu: +43 316/83 25 07 - 25**

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 (zaczernienie 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 wchodzą 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), zacielenie 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