

■ Brygadziści

Brygadziści

- rozdzielają pracę,
- pomagają zwiększyć wydajność pracowników poprzez szkolenia i
- instruują, które zadania oraz w jaki sposób mają być wykonane.

Pracownicy, którzy czują się niesprawiedliwie traktowani, proszeni są o udokumentowanie sytuacji i zwrócenie się (najlepiej w obecności świadków) do pracodawcy.

Brygadziści nie mogą żądać od pracowników żadnych pieniędzy ani innych świadczeń.

Brygadziści nie decyduje o tym, czy w przyszłym roku dany pracownik będzie mógł pracować w gospodarstwie. Pracownicy, którzy chcą ponownie pracować w gospodarstwie, proszeni są o zwrócenie się do pracodawcy.

■ Zachowanie podczas choroby

Jeżeli pracownik nie może podjąć pracy z powodu choroby, powinien natychmiast zgłosić to pracodawcy.

■ Dobrowolne ubezpieczenie zdrowotne

Zazwyczaj pracodawca wykupuje dla pracowników dobrowolne, prywatne ubezpieczenie zdrowotne. W przypadku choroby pracownicy mogą skorzystać z bezpłatnej podstawowej opieki zdrowotnej.

■ Przerwy

Osobom pełnoletnim w okresie po upływie sześciu do upływu dziewięciu godzin pracy przysługuje 30 minut przerwy. Po upływie dziewięciu godzin przerwa musi trwać co najmniej 45 minut. Przerwy mogą być również rozłożone i muszą trwać przynajmniej 15 minut. Przerwy nie wliczają się do czasu pracy i nie są płatne.

■ Alkohol i palenie

Picie alkoholu w czasie pracy lub przychodzenie do pracy w stanie nietrzeźwym jest zabronione. Palenie może być zabronione w godzinach pracy.

W przypadku jakichkolwiek pytań, zażeń lub sugestii prosimy o zwrócenie się do przełożonego lub pracodawcy w ich godzinach pracy.

Życzymy owocnego pobytu!
Gospodarstwo Spargel- und Beerenhof.



Foto: F. Koschnick

Informacje dotyczące zatrudnienia pracowników sezonowych

Cieszymy się, że są Państwo z nami i pomogą nam przy zbiorach oraz innych pracach. Serdecznie dziękujemy!

Poniżej znajdują Państwo ogólne informacje dotyczące praw i obowiązków podczas zatrudnienia w Niemczech.



Ważna informacja:

odnośnie Państwa zatrudnienia decydujące są w pierwszej linii postanowienia umowy o pracę oraz regulamin gospodarstwa.



■ Czas trwania i początek zatrudnienia

Maksymalny okres zatrudnienia wynosi najczęściej trzy miesiące. W umowie o pracę jako okres zatrudnienia może zostać podany czas zbiorów lub określona data. Jeżeli umowa nie zostanie wypowiedziana, należy wywiązać się z pełnego okresu zatrudnienia. Czas pracy rozpoczyna się wraz z podjęciem pracy na polu lub w hali, lub najpóźniej w momencie rozpoczęcia pracy.

■ Zakończenie zatrudnienia

W przypadku, gdy uzgodniony czas pracy jeszcze się nie dobiegł końca, obowiązują następujące zasady: jeżeli pracownik chce zakończyć pracę, musi natychmiast poinformować o tym pracodawcę wraz z podaniem terminu, w którym miałyby to nastąpić. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę, jeżeli jest niezadowolony z usług pracownika LUB jeżeli nie może zaoferować mu dalszej pracy. Obowiązują okresy wypowiedzenia podane w umowie o pracę. Należy poprosić o wydane listy płac i potwierdzenia zatrudnienia.

■ Okres wypowiedzenia

W umowie o pracę dla pracowników tymczasowych i sezonowych może zostać ustalony termin wypowiedzenia wynoszący jeden dzień.

■ Formy zatrudnienia

W Niemczech istnieje zatrudnienie zwolnione ze składek na ubezpieczenie społeczne oraz zatrudnienie podlegające składkom na ubezpieczenie społeczne. W przypadku zatrudnienia niepodlegającego ubezpieczeniu społecznemu składki (ubezpieczenie zdrowotne, ubezpieczenie emerytalno-rentowe) w wysokości ok. 20% wynagrodzenia brutto nie są potrącane.

■ Zatrudnienie zwolnione ze składek na ubezpieczenie społeczne

Zgodnie z prawem niemieckim niektóre grupy osób mogą być zatrudnione bez obowiązku płacenia składek na ubezpieczenie społeczne. W tym celu wymagane jest jednak odpowiednie udokumentowanie. Poniżej znajduje się przegląd grup osób oraz potrzebnych potwierdzeń:

- panie oraz panowie zajmujący się domem: czterostronicowy kwestionariusz w celu ustalenia obowiązku ubezpieczenia, kopia aktu małżeństwa, zaświadczenie o dochodach (np. w formie zaświadczenia o zarobkach małżonka lub partnera) lub akty urodzenia dzieci
- emeryci i renciści: informacja o wysokości emerytury/renty
- studenci: zaświadczenie z uczelni potwierdzające status studenta
- uczniowie: zaświadczenie o uczęszczaniu do szkoły
- praktykanci: zaświadczenie o uczęszczaniu do szkoły/zaświadczenie potwierdzające status studenta
- osoby posiadające własną działalność gospodarczą, niebędący ogrodnikami ani rolnikami: czterostronicowy kwestionariusz w celu ustanowienia obowiązku ubezpieczenia.



■ Zatrudnienie podlegające ubezpieczeniu społecznemu

Podleganie ubezpieczeniu społecznemu oznacza, że z wynagrodzenia potrącane są automatycznie składki na ubezpieczenie społeczne (ubezpieczenie zdrowotne, ubezpieczenie emerytalno-rentowe) w wysokości około 20% wynagrodzenia brutto. Dotyczy to:

- zatrudnionych, którzy są zameldowani w kraju ojczystym jako bezrobotni,
- zatrudnionych, którzy wykorzystują swój urlop bezpłatny, aby pracować w Niemczech oraz
- osób, które wykonują pracę sezonową w ramach pracy zawodowej.

Uwaga: w przypadku osób zatrudnionych jako pracownicy sezonowi lub tymczasowi dłużej niż trzy miesiące, cały okres zatrudnienia może podlegać ubezpieczeniu społecznemu. W tym wypadku nie ma znaczenia, do której grupy pracownik należy.

■ Wysokość wynagrodzenia na godzinę

Od 1 stycznia 2026 r. stawka za godzinę (brutto bez potrąceń) wynosi 13,90 €.

■ Wynagrodzenie za godzinę lub wynagrodzenie zależne od wykonanej pracy

Dla jakich prac oraz w jakich okresach obowiązuje wynagrodzenie godzinowe lub wynagrodzenie akordowe pracy ustala pracodawca. Stawka godzinowa jest zawsze taka sama. Podstawą jej obliczenia jest udokumentowany czas pracy. Wynagrodzenie akordowe oznacza, że płaca jest obliczana na podstawie wyników pracy. Wysokość wynagrodzenia akordowego może być okresowo zmieniana przez pracodawcę. W przypadku wynagrodzenia akordowego ważne jest np. dokładne zapisywanie zebranej ilości i przypisanie do odpowiedniej osoby. Wynagrodzenie akordowe może być pomniejszone o potrącenia w przypadku źle wykonanej pracy lub zwiększone o dodatki w przypadku bardzo dobrze wykonanej pracy. Wynagrodzenie akordowe nigdy nie spada poniżej płacy minimalnej. Nawet w przypadkach potrąceń wynagrodzenie akordowe nie jest niższe od płacy minimalnej.

■ Możliwe potrącenia z wynagrodzenia brutto

- zatrudnienie podlegające ubezpieczeniu społecznemu: ok. 20%
- zryczałtowany podatek od wynagrodzeń: 5%
- opodatkowanie świadczeń zastępczych: indywidualne obliczenie urzędu skarbowego.

Na potrącenia mogą składać się również koszty mieszkania i pożywienia. Istnieją dwa warianty.

Pracodawca automatycznie potrąca kwoty zgodnie z tabelą wynagrodzeń rzeczowych. Nalicza się wtedy np. miesięcznie 345 €/osobę za trzy posiłki dziennie i 171 €/osobę w pokoju 2-osobowym.

Wariant drugi to ustalenia indywidualne. Pracodawca zwraca z pracownikiem umowę najmu pokoju lub łóżka oraz porozumienie w sprawie żywienia.

■ Czas wypłaty

Pracownicy otrzymują wynagrodzenie na koniec zatrudnienia. Jeżeli pieniądze potrzebne są wcześniej, można poprosić pracodawcę o zaliczkę. Najpóźniej po dwóch miesiącach można ubiegać się o pełną kwotę wynagrodzenia. Aby uniknąć kradzieży i utraty pieniędzy, pracodawca często proponuje przechowanie pieniędzy do końca zatrudnienia: W tym celu zawierane jest umowa przechowania.

■ Czas pracy

Czas pracy wynosi zazwyczaj 8-10 godzin dziennie. Dobrowolne przekroczenie uzgodnionych godzin pracy jest niedozwolone. Jeden dzień w tygodniu jest wolny.

■ Rejestrowanie czasu pracy

Rozpoczęcie, koniec oraz czas trwania pracy należy rejestrować. Odbywa się to za pośrednictwem procedur elektronicznych lub brygadzystów. W niektórych przypadkach czas pracy należy dokumentować samodzielnie, zapisując przepracowane godziny. W tym wypadku od pracownika oczekuje się, że przynajmniej raz w tygodniu będzie przekazywał pracodawcy spis godzin pracy.

■ Wydajność

Od pracownika oczekuje się, że będzie wykonywał przydzieloną pracę szybko i dokładnie. Jeżeli osiągnięcie podanych wyników i jakości będzie sprawiać trudności, należy zwrócić się do brygadzysty. Pomogą oni zwiększyć wydajność pracy, organizując szkolenia. Brak poprawy stanowi powód do wypowiedzenia umowy.