



PRACA SEZONOWA W HISZPANII

UMOWA O PRACĘ

W przypadku pracy sezonowej zawierana jest umowa na czas określony.

Umowa sezonowa związana z okolicznościami wynikającymi z cyklu produkcyjnego, umowa taka ma na celu dostosowanie się do szczególnych okoliczności rynkowych, nawarstwiania się zadań lub zamówień. Okres zatrudnienia w tym wypadku nie może być dłuższy niż 6 miesięcy w ciągu okresu 12 miesięcy.

Przed podpisaniem umowy należy uważnie sprawdzić terminy i warunki. Trzeba mieć pewność, że właściwie rozumie się treść zapisaną w umowie. Pracodawca może dostarczyć przetłumaczoną kopię umowy. Należy sprawdzić formę i częstotliwość wypłat swoich zarobków oraz informacje dotyczące podróży i zakwaterowania, aby zorientować się kto ponosi koszty - osoba zatrudniana czy przedsiębiorca.

WYNAGRODZENIE

Minimalne wynagrodzenie ustalane jest corocznie przez rząd. Minimalne wynagrodzenie dla pracowników powyżej 18 roku życia w roku 2021 ustalone zostało na 950 euro brutto miesięcznie. Stawka dzienna – 31,66 euro brutto dziennie, zatrudnienie poniżej 120 dni 44,90 euro.

Istnieją także Generalne Porozumienia Płacowe dla wielu sektorów, które ustanawiają adekwatne zarobki dla każdej grupy lub kategorii zawodowej. Ogólny aspekt wypłat zarobków w Hiszpanii prezentuje się następująco: jest to 14 rocznych wypłat: 12 wypłat miesięcznych i dwie wypłaty dodatkowe, jedna w święta Bożego Narodzenia i jedna w czasie sezonu letniego. Przeliczając minimalną stawkę miesięczną przez 14 wypłat w ciągu roku, roczna stawka minimalna wynosi wtedy 13 300 euro. Informacje o swoich prawach i zarobkach możesz uzyskać w Urzędzie Pracy, w Urzędzie Informacji Socjalnej i Rynku Pracy i od Związków Zawodowych, jak również w Generalnych Porozumieniach Płac.

<http://www.salariominimo.es/2021.html>

CZAS PRACY

Maksymalny tygodniowy czas pracy wynosi 40 godzin i nie może przekraczać 9 godzin dziennie, chyba że umowa zbiorowa lub porozumienie pracowników ustala inne rozwiązanie. Jednak przysługuje wtedy pracownikowi prawo do 12 godzinnego odpoczynku pomiędzy dniami pracy oraz minimum półtora dnia odpoczynku tygodniowego.

URLOP

Płatny urlop podobnie może być określony w umowie zbiorowej lub porozumieniu między przedsiębiorstwem a przedstawicielami pracowników. Urlop nie może być krótszy niż 30 dni kalendarzowych, wliczając soboty i niedziele (22 dni robocze). Przysługuje on każdemu pracownikowi, niezależnie od czasu przepracowanego. Ponadto w ciągu roku obchodzonych jest 12 świąt państwowych o 2 święta lokalne.

OKRES TRWANIA STOSUNKU PRACY / WYPOWIEDZENIE UMOWY

Umowa o pracę sezonową zawarta jest na czas określony (praca tymczasowa). Okres zatrudnienia w tym wypadku nie może być dłuższy niż 6 miesięcy w ciągu okresu 12 miesięcy.

Umowa o pracę może zostać rozwiązana z każdego z następujących powodów: umowa między stronami; powody określone w umowie; wygaśnięcie uzgodnionego czasu lub wykonanie zadania lub usługi; rezygnacja pracownika; śmierć, poważna niepełnosprawność lub przejście na emeryturę pracownika lub pracodawcy; siła wyższa; zwolnienie indywidualne lub zbiorowe (zwolnienie); decyzją pracownika zmuszonego do rezygnacji z powodu bycia ofiarą przemocy ze względu na płeć; na wniosek pracownika; za naruszenie umowy przez pracodawcę. W umowach na czas określony pracownicy będą mieli prawo do odszkodowania w wysokości 12 dni wynagrodzenia za rok pracy. Jeżeli pracodawca podejmie decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy, a pracownik nie wyrazi na to zgody, pracownik może wytoczyć powództwo przeciwko firmie.

UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Pracodawca hiszpański zatrudniający pracowników na podstawie umowy o pracę, jest zobowiązany do potrącania i odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne. Inne zasady obowiązują w przypadku pracowników sezonowych zatrudnianych przy zbiorach owoców. W tym przypadku obowiązek opłacania składek na ubezpieczenie społeczne spoczywa na pracownikach.

Składka ogólna na ubezpieczenie społeczne dla pracodawcy w 2021 r. wynosi 23,60% wynagrodzenia brutto pracownika, natomiast pracownik płaci 4,70%. Dodatkowo: - składka na wypadek bezrobocia wynosi dla pracodawcy 6,70% a dla pracownika 1,60% .

<http://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/36537>

ZAKWATEROWANIE

Zainteresowani mogą zwrócić się do Biura Informacji Turystycznej, które może udostępnić listę mieszkań do wynajęcia sezonowo. Wydział do spraw młodzieży (El Instituto de la Juventud) podpisuje umowy z zarządami miast w celu udostępnienia mieszkań do wynajęcia sezonowo dla osób poniżej 30 roku życia, o niskich dochodach, a które przeniosły się ze swojego stałego miejsca zamieszkania z powodów wykonywanej pracy, odbywanej nauki lub udziału w wydarzeniach i działaniach kulturalnych, sportowych, itp. Mieszkania takie są przeważnie nowobudowane lub wyremontowane w najstarszej dzielnicy miast.

Wskazane jest, aby przed wyjazdem ze swojego kraju zapewnić sobie miejsce zamieszkania w Hiszpanii, w celu uniknięcia ewentualnych komplikacji. Można także odwiedzić agencje pośrednictwa nieruchomości, mogą one pobierać opłatę za miesiąc z góry w wysokości miesięcznego kosztu wynajmu mieszkania. Konieczne jest podpisanie umowy z właścicielem mieszkania. Każdy rodzaj umowy o wynajem mieszkania jest legalny, dozwolona jest nawet umowa ustna; chociaż najbardziej wskazane jest podpisanie umowy. Istnieje „Oficjalny Formularz Umowy” dostępny w sprzedaży w kioskach na opieczętowanym papierze.

https://www.aesan.gob.es/AECOSAN/web/home/aecosan_inicio.htm

Najemca musi obowiązkowo zapłacić poręczenie w wysokości miesięcznego czynszu. Wg prawa mieszkańcy wszystkich budynków dzielnic dzielą koszty usług (dozór, sprząatanie, ogrodnictwo, basen), należy więc sprawdzić, czy koszty te zostały wliczone w umowę wynajmu.

https://www.aesan.gob.es/AECOSAN/web/home/aecosan_inicio.htm

Zakwaterowanie można także znaleźć na stronach internetowych:

www.fotocasa.es

www.reaj.com

<https://www.idealista.com/>

SPORY PRACOWNICZE

W trakcie pobytu w Hiszpanii obowiązującym prawem jest prawo hiszpańskie. W przypadku zaistnienia jakiegokolwiek problemu prawnego należy skontaktować się z ambasadą swojego państwa. Również w przypadku, jeśli prawa, jako obywatela i mieszkańca zostają naruszone lub pogwałcone, to skargę taką można umieścić w internetowej sieci SOLVIT, która została utworzona przez Komisję Europejską w celu zabezpieczenia spełniania wymagań obowiązujących w ramach przepisów prawnych Wspólnoty Europejskiej

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/hiszpania>.