

WAŻNE INFORMACJE DLA ZAŁÓG JEDNOSTEK ZAGRANICZNYCH PRACUJĄCYCH NA ŁOWISKACH W OBSZARZE NOWOZELANDZKICH WÓD TERYTORIALNYCH

Witamy w Nowej Zelandii. Pana/i wiza pracownicza uprawnia Pana/ią do pracy na łowiskach wód terytorialnych Nowej Zelandii dla wskazanego w niej pracodawcy i na wskazanym w niej stanowisku, dopóki nie upłynie jej termin ważności (lub nie zostanie Pan(i) objęty/a procedurą deportacji). W Nowej Zelandii obowiązują pewne reguły dotyczące Pana/i praw jako pracownika oraz działań, jakie mogą podejmować pracownicy będący obcokrajowcami. Zapoznanie się z tymi regułami jest dla Pana/i bardzo ważne.

Prawa

Poniżej wymienione są podstawowe prawa przysługujące członkom załóg zagranicznych zatrudnionych na zagranicznych jednostkach rybackich operujących na łowiskach w obszarze nowozelandzkich wód terytorialnych.

- Pracownik musi zawrzeć pisemną umowę o pracę na wodach terytorialnych Nowej Zelandii („umowę o pracę w Nowej Zelandii”) i otrzymać jej egzemplarz sporządzony w swoim języku ojczystym. Umowa o pracę musi zawierać ustalenia dotyczące **wysokości wynagrodzenia, sposobu jego naliczania oraz terminu i sposobu jego wypłaty**. Umowa powinna zawierać również inne warunki zatrudnienia, w tym procedurę rozstrzygnięcia ewentualnych sporów z pracodawcą.
- Pracownik ma prawo zwrócić się o niezależną poradę dotyczącą umowy o pracę przed jej podpisaniem.
- Pracownik ma prawo do otrzymania wynagrodzenia zgodnie z warunkami wyszczególnionymi w umowie o pracę w Nowej Zelandii. Warunki te muszą być co najmniej identyczne z minimalnymi wymaganiami wyznaczonymi przez nowozelandzkie władze imigracyjne jako warunek przyznania pracownikowi wizej pracowniczej.
- **Minimalne wymagania są następujące:**
 - a. Wynagrodzenie musi być wpłacane na imienne konto pracownika prowadzone w banku w Nowej Zelandii, o ile pracownik nie zażąda innej formy płatności. W każdym przypadku płatności wypłaty muszą być dokonywane bezpośrednio pracownikowi, w czasie jego pobytu w Nowej Zelandii.
 - b. Pracownik musi otrzymywać co najmniej minimalną stawkę obowiązującą w Nowej Zelandii **oraz dodatkowe 2,00 NZD** za każdą godzinę.

Informacje o płacach i stawkach minimalnych obowiązujących w Nowej Zelandii można uzyskać na stronie internetowej www.dol.govt.nz/er/pay/minimumwage/ lub dzwoniąc na infolinię 0800 20 90 20 w godzinach urzędowania. Połączenia z tą infolinią są bezpłatne.

- c. Pracownik musi otrzymać wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godziny, jednak w żadnym wypadku nie mniej niż za 42 godziny tygodniowo za cały okres zatrudnienia.
- d. Pracodawca ma prawo potrącić z wynagrodzenia pracownika wyłącznie następujące koszty:
 - Koszt żywienia — na ten cel wolno potrącić kwotę równą rzeczywiście poniesionym kosztom, ale nie więcej niż 10% płacy minimalnej przysługującej za godziny przepracowane przez pracownika.
 - Koszt wizej — cenę wizej można sprawdzić na stronie internetowej www.immigration.govt.nz lub dzwoniąc na infolinię 0508 55 88 55 w godzinach urzędowania. Połączenia z tą infolinią są bezpłatne.
 - Koszt biletów lotniczych za przelot pracownika do i z Nowej Zelandii, za które zapłacił pracodawca.

Uwaga: Kwota potrącona przez pracodawcę na koszty żywienia, wizej i biletów lotniczych **nie może** zmniejszyć wysokości wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi poniżej stawki minimalnej pomnożonej przez ilość przepracowanych godzin.

Uwaga: Wydatki osobiste ponoszone na produkty i usługi zamówione przez pracownika, takie jak papierosy i karty telefoniczne, nie są traktowane jako potrącenie z wynagrodzenia i mogą być od niego odliczone.
- e. **Pracodawca nie ma prawa potrącać z wynagrodzenia pracownika żadnych innych kwot.** Przykładowo nie wolno pracodawcy potrącać z wynagrodzenia pracownika wydatków na zakwaterowanie, rozrywkę i filmy, ubezpieczenie zdrowotne i koszt odzieży ochronnej lub wyposażenia ochronnego.
 - Prosimy sprawdzić w umowie o pracę wysokość wynagrodzenia i sposób jego naliczania. Prosimy pamiętać, że żadna klauzula w umowie o pracę, która powodowałaby, że wynagrodzenie pracownika byłoby niższe od określonej powyżej płacy minimalnej, nie jest ważna ani obowiązująca.

- Każdy pracownik pracujący na jednostce zagranicznej ma swojego gwaranta — podmiot czarterujący New Zealand Charter Party (NZCP) — który gwarantuje wypłatę minimum, do którego uprawniony jest pracownik. W przypadku, gdy pracodawca odmawia pracownikowi wypłaty tego minimum, pracownik może zażądać wypłaty od podmiotu NZCP. Immigration New Zealand posiada kopię podpisanej Gwarancji chroniącej Pana/-i prawa.
- **Pracownik pracujący na jednostce należącej do podmiotu nowozelandzkiego lub pływającej pod banderą Nowej Zelandii** może być uprawniony do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dni ustawowo wolne od pracy i do wynagrodzenia w zamian za przysługujący urlop. Dodatkowe wynagrodzenie przysługuje po przepracowaniu 12 miesięcy lub po wygaśnięciu umowy o pracę. Pracownikowi może również przysługiwać wypłata za czas, gdy nie był w stanie pracować z powodu choroby.
- Pracownik musi otrzymać zapłatę za wszystkie przepracowane godziny. Godziny pracy w przemyśle rybołówczym nie są ustalone. Pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji godzin przepracowanych przez każdego pracownika, a pracownik powinien podpisywać się pod taką ewidencją. Zalecane jest, by pracownik sporządzał też swój własny wykaz przepracowanych godzin.
- Wynagrodzenie musi być płacone bezpośrednio przez pracodawcę. Pracodawca ma obowiązek udostępnienia konta w banku w Nowej Zelandii prowadzonego imiennie dla pracownika i wpłacania wynagrodzenia na to konto, o ile pracownik nie zażąda innej formy płatności. (Wynagrodzenie musi być wypłacane w formie pieniężnej).
- Pracownik ma prawo do bezpiecznych warunków pracy. W Nowej Zelandii przemoc wobec pracowników ani warunki pracy zagrażające bezpieczeństwu nie są tolerowane. W przypadku zetknięcia się z przemocą lub zagrożeniem w miejscu pracy pracownik ma prawo złożyć skargę w Ministerstwie lub na policji. Policja lub Ministerstwo zbada skargę w imieniu pracownika.
- Wszelkie odniesione obrażenia pracownik powinien zgłaszać swojemu pracodawcy oraz, jeśli pracownik pracuje na jednostce zagranicznej, do podmiotu NZCP.
- **Umowa o pracę zawiera procedurę rozstrzygania sporów**, które mogą zaistnieć między pracownikiem a pracodawcą. Spór może dotyczyć wysokości wynagrodzenia lub warunków w miejscu zakwaterowania czy miejscu pracy. **W przypadku zaistnienia sporu należy najpierw spróbować go rozwiązać zgodnie z tą procedurą.**
- **Pracownik zawsze ma prawo do niezależnej reprezentacji (innej niż przez agenta organizującego zatrudnienie) we wszelkich sporach między pracownikiem a pracodawcą.**
- Jeżeli jest Pan(i) zainteresowany/a otrzymaniem dodatkowych informacji na ten temat, ma jakieś pytania lub chce złożyć skargę, może Pan(i):
 - Zwrócić się do nowozelandzkiej firmy czarterującej jednostkę, na której Pan(i) pracuje.
 - Skontaktować się z Ministerstwem za pośrednictwem strony internetowej www.mbie.govt.nz lub dzwoniąc na infolinię 0800 20 90 20 w godzinach urzędowania.
 - Skontaktować się z odpowiednim związkiem zawodowym lub innym przedstawicielem załogi.

Obowiązki

- Pracownik ma prawo pracować wyłącznie dla pracodawcy i w zawodzie wymienionym w wizie pracowniczej. Pracownik podejmujący pracę w innym zawodzie lub dla innego pracodawcy narusza warunki wizy i może podlegać deportacji.
- Po upływie terminu ważności wizy pobyt pracownika w Nowej Zelandii staje się nielegalny i pracownik ma obowiązek zaprzestać pracy i opuścić Nową Zelandię. Istnieje możliwość wniesienia apelacji do Immigration and Protection Tribunal przeciw obowiązkowi opuszczenia kraju w ciągu 42 dni od daty wygaśnięcia wizy. W wypadku niewniesienia apelacji pracownik może zostać umieszczony w areszcie deportacyjnym i deportowany. Może to oznaczać niemożność ponownego przyjazdu do Nowej Zelandii w przyszłości.
- Ze wszelkimi pytaniami dotyczącymi swojego statusu imigracyjnego może Pan(i) zwracać się do firmy nowozelandzkiej, do której należy jednostka, na której Pan(i) pracuje, lub do biura Immigration New Zealand pod numerem telefonu 0508 55 88 55, adresem e-mail info@immigration.govt.nz bądź adresem pocztowym PO Box 3773, Shortland St, Auckland.

Prosimy pamiętać

- Nie ma Pan(i) prawa pracować na stałym lądzie ani dla innego pracodawcy. **Pracownik łamiący to ograniczenie może być deportowany z Nowej Zelandii i otrzymać zakaz ponownego przyjazdu do kraju.** Prosimy nie dawać wiary zapewnieniom, że jest inaczej.
- Należy zgłosić oficerom swojej jednostki lub swojemu nowozelandzkiemu agentowi każdą propozycję podjęcia pracy na stałym lądzie.
- Należy posiadać aktualną książeczkę żeglarską. Aktualność wpisów może być niezbędna do otrzymania w przyszłości pracy i wizy pracowniczej.