

Jak poznać swoje prawa i egzekwować ich przestrzeganie?

► **Kontakt z inspektorem pracy:** Krajowy portal dyrekcji regionalnych ds. gospodarki, zatrudnienia, pracy i solidarności
<https://drees.gouv.fr/>

Inspektor pracy jest zobowiązany do kontroli przestrzegania prawa pracy i stwierdzania przypadków jego naruszenia, ale także do pomocy w dialogu i ugodzie między pracodawcą i pracownikiem w celu zapobiegania konfliktom i rozwiązywania ich.

► **Kontakt z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi** szczebla krajowego i międzybranżowego, które mogą Cię reprezentować w sądzie:

- Związek zawodowy Francuska Demokratyczna Konfederacja Pracy (CFDT) branży budowlanej i drzewnej: https://construction-bois.cfdt.fr/portail/construction-bois-recette_10813
- Krajowa Federacja pracowników branży budowlanej, drzewnej i meblarskiej (CGT): <http://construction.cgt.fr/contact/>
- Związek Siła Robotnicza (Force Ouvrière) branży budowlanej: <http://www.foconstruction.com>
- Związek Francuska Konfederacja Kadr Kierowniczych – Konfederacja Generalna Kadr Kierowniczych Branży Budowlanej i Robót Publicznych (CFE-CGC) branży budowlanej i robót publicznych (BTP): <https://www.cfecgcbtp.com/contact/>
- Związek Francuska Konfederacja Pracowników Chrześcijańskich branży budowlanej, prac konserwacyjnych i robót publicznych (CFTC BATI-MAT-TP): <http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html>

► **Kontakt z sądem pracy**

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>

We Francji sąd pracy to organ sądowy wyspecjalizowany w rozstrzyganiu sporów między pracownikami a pracodawcami. Więcej informacji na stronie <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>

► **Kontakt z właściwym sądem w Twoim kraju.**

Jako pracownik oddelegowany masz przez cały okres pracy we Francji te same chroniące Cię prawa co pracownicy przedsiębiorstw francuskich w następujących dziedzinach :

- prawa osobiste i grupowe dotyczące zatrudnienia,
- dyskryminacja oraz równość kobiet i mężczyzn w pracy,
- ochrona macierzyństwa,
- warunki oddelegowania oraz gwarancje przysługujące pracownikom przedsiębiorstw realizujących pracę w wymiarze tymczasowym,
- prawo do strajku,

- czas pracy, dni wolne, coroczny płatny urlop, urlopy okolicznościowe, wynagrodzenia urlopowe i z tytułu niemożności pracy na skutek złych warunków pogodowych,
- wynagrodzenie, w tym dodatki za nadgodziny,
- bezpieczeństwo i higiena pracy,
- zwrot wydatków służbowych poniesionych w ramach realizacji powierzonych zadań (transport, wyżywienie, zakwaterowanie).

CZAS PRACY

We Francji ustawowy czas pracy wynosi **35 godzin tygodniowo**. Możesz pracować w godzinach nadliczbowych, lecz czas pracy nie może przekraczać 10 godzin dziennie ani 48 godzin tygodniowo, o ile inspekcja pracy nie zgodzi się na odstępstwo od tej zasady. Tygodniowy czas pracy obliczony dla dowolnego okresu 12 następujących po sobie kolejno tygodni nie może – z pewnymi wyjątkami – przekraczać 44 godzin.

Masz prawo do przerwy, do codziennego **wypoczynku** (11 następujących po sobie kolejno godzin między dwoma okresami pracy) oraz do wypoczynku tygodniowego trwającego 35 godzin (zazwyczaj obejmuje on niedzielę). Uwaga: jeżeli pracujesz w nocy (w godzinach 21:00 - 6:00), obowiązują szczególne zasady chroniące Twoje zdrowie i bezpieczeństwo.

WYNAGRODZENIE

Twoje **wynagrodzenie podstawowe** musi być równe minimalnej płacy ustalonej w układzie zbiorowym obowiązującym w przedsiębiorstwie, z uwzględnieniem Twoich obowiązków w okresie oddelegowania do Francji. W żadnym wypadku nie może ono być niższe od ustawowej płacy minimalnej (SMIC) wynoszącej (wysokość SMIC podana jest tutaj). Mogą również być wypłacane dodatki zgodnie z ustaleniami zawartymi w układzie zbiorowym (dodatek urlopowy, dodatki związane ze szczególnymi warunkami pracy, takimi jak uciążliwość, szkodliwość, niehigieniczne środowisko itp.).

Począwszy od 30 lipca 2020 r. pracodawca ma obowiązek **zwrotu Ci wydatków służbowych** związanych z transportem, wyżywieniem i zakwaterowaniem, jeżeli przewidują to przepisy lub postanowienia prawne i jeżeli musisz dojeżdżać do i ze swojego zwyczajowego miejsca pracy we Francji lub jeśli Twój pracodawca tymczasowo przeniósł Cię z tego miejsca pracy do innego.

Godziny nadliczbowe to godziny pracy w wymiarze przekraczającym 35 godzin tygodniowo. Jeżeli pracujesz w godzinach nadliczbowych, przysługuje Ci dodatek do wynagrodzenia w wysokości co najmniej 25%, o ile nie podlegasz rozszerzonemu branżowemu układowi zbiorowemu przewidującemu niższy dodatek (musi on jednak wynosić co najmniej 10%). Twój pracodawca może przyznać Ci zamiast dodatku do płacy dodatkowy czas wolny. Taki czas wolny jest odbierany w Twoich zwykłych godzinach pracy. Otrzymujesz za niego wynagrodzenie jak za pracę.

Jeżeli jesteś oddelegowany(-a) do Francji na czas dłuższy niż jeden miesiąc, Twój pracodawca jest zobowiązany do sporządzenia **listy płac**. W przypadku oddelegowania na okres krótszy niż miesiąc pracodawca jest zobowiązany do sporządzenia dokumentu stanowiącego dowód wypłaty minimalnego wynagrodzenia.

URLOPY I DNI WOLNE OD PRACY

Każdemu pracownikowi przysługuje **2,5 dnia płatnego urlopu za każdy miesiąc** efektywnej pracy. Jeżeli pracujesz krócej niż miesiąc, wymiar przysługującego urlopu nalicza się proporcjonalnie do liczby przepracowanych dni. Przysługuje Ci ekwiwalent za urlop w wysokości 10% wynagrodzenia otrzymywanego w okresie oddelegowania.

We Francji jest **11 świąt ustawowych**. Tylko 1 maja jest dniem obowiązkowo wolnym od pracy (chyba że pracodawca zadecyduje inaczej, a decyzja ta będzie uzasadniona rodzajem wykonywanej działalności, która nie może zostać przerwana).

Wynagrodzenie za dni obowiązkowo wolne od pracy przysługuje wszystkim pracownikom oddelegowanym na okres przekraczający jeden miesiąc, których staż pracy w przedsiębiorstwie dokonującym oddelegowania jest dłuższy niż 3 miesiące, z wyjątkiem pracowników oddelegowanych pracujących z domu oraz zatrudnionych dorywczo, a także pracownikom oddelegowanym, którzy podlegają konwencji lub rozszerzonemu układowi zbiorowemu, który przewiduje wynagrodzenie za dni wolne od pracy, jeżeli ww. czas zatrudnienia jest krótszy niż 3 miesiące.

W przypadku urodzenia dziecka kobiecie przysługuje **urlop macierzyński** w wymiarze co najmniej 16 tygodni (chronią ją również inne przepisy), a mężczyźnie — urlop ojcowski w wymiarze 25 następujących po sobie kolejno dni (32 dni w przypadku urodzenia mnogiego). Urlop przysługuje również w przypadku różnych zdarzeń w rodzinie (na przykład ślubu lub zgonu).

TWOJE ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

Twój pracodawca (oraz przedsiębiorstwo, w którym pracujesz, jeżeli jesteś pracownikiem tymczasowym) odpowiada za **ochronę Twojego zdrowia i zapewnienie Ci bezpieczeństwa**. Pracodawca jest zobowiązany do podjęcia działań i zapewnienia Ci środków adekwatnych do zagrożeń, na które możesz być narażony(-a) (na przykład w przypadku pracy na wysokości, kontaktu z niebezpiecznymi produktami, pracy w hałasie, obsługi maszyn, urządzeń i pojazdów na placu budowy itp.).

Przysługuje Ci **szkolenie w zakresie BHP**. Jesteś zobowiązany(-a) do przestrzegania obowiązujących zasad bezpieczeństwa zbiorowego oraz do stosowania **osobistych środków ochrony** dostarczonych Ci przez pracodawcę. W przypadku znacznego, bezpośredniego zagrożenia dla Twojego bezpieczeństwa musisz zawiadomić przełożonego. Masz również prawo do przerwania pracy, bez konieczności uprzedniej zgody przełożonego.

Jeżeli dojdzie do **wypadku przy pracy**, pracodawca (lub przedsiębiorstwo, w którym wykonujesz swoje obowiązki) w ciągu 48 godzin wysła zgłoszenie do inspekcji pracy właściwej dla miejsca wypadku. Jeżeli tego nie zrobi, zgłoszenia możesz dokonać Ty albo którykolwiek z Twoich współpracowników.

PRACOWNICY TYMCZASOWI

Jeżeli jesteś pracownikiem tymczasowym oddelegowanym do Francji, przysługuje Ci **te same prawa** co innym pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie, w którym wykonujesz swoje obowiązki, w zakresie czasu pracy, zbiorowych środków ochrony i wynagrodzenia (musi ono być co najmniej równe temu, które otrzymywałby tak samo wykwalifikowany pracownik tego przedsiębiorstwa zatrudniony na tym samym stanowisku). Przysługuje Ci **odprawa na zakończenie okresu pracy**, z wyjątkiem sytuacji, gdy jesteś zatrudniony(-a) w swoim kraju na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Niniejszy dokument przedstawia Twoje najważniejsze prawa. Więcej informacji znajduje się na następujących stronach internetowych:

- strona Ministerstwa Pracy: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries>
- strona Europejskiej Federacji Pracowników Branży Budowlanej i Drzewnej: <http://www.constructionworkers.eu/fr>

Uwaga: układy zbiorowe mogą przewidywać dla Twojej branży korzystniejsze rozwiązania, w zależności od obowiązków pracownika oddelegowanego do Francji. Więcej informacji podają portale internetowe wskazane na ostatniej stronie niniejszego dokumentu.