

Jak dochodzić swoich praw, jeżeli pracodawca nie przestrzega przepisów francuskiego prawa pracy wobec pracownika spoza Francji?

Możesz skontaktować się ze służbami inspekcji pracy (*Inspection du travail*) departamentu, w którym pracujesz.

Możesz także skontaktować się z organizacjami związkowymi, uznanymi za reprezentatywne na szczeblu krajowym lub międzybranżowym lub z jakąkolwiek inną wybraną przez siebie organizacją związkową.

Możesz poza tym wnieść skargę do sądu pracy (*conseil de prud'hommes*) np. celem wyegzekwowania zapłaty wynagrodzenia oraz wymaganego przepisami indywidualnego rozliczenia pensji i składek ZUS (*bulletin de paye*). We Francji instancją powołaną do załatwiania sporów między pracownikami a pracodawcami jest sąd pracy.

Możesz także odwołać się do właściwego organu w kraju, którego jesteś obywatelem.

Użyteczna informacja i kontakty

Informacje o przepisach, dotyczących pracowników oddelegowanych do innego kraju znajdziesz pod adresem

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/detachement-de-salaries,407/>

Kontakt z inspekcją pracy

www.direccte.gouv.fr/

Informacje o przepisach, dotyczących ochrony socjalnej pod adresem

www.cleiss.fr
www.urssaf.fr
www.msa.fr

Kontakt z organizacjami związkowymi

La Confédération générale du travail (CGT)
www.cgt.fr/-La-CGT-pres-de-chez-vous-.html

La Confédération française démocratique du travail (CFDT)
www.cfdt.fr/portail/confederation-j_5

La Confédération générale du travail force ouvrière (CGT-FO)
www.force-ouvriere.fr/Unions-departementales-FO

La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
www.cftc.fr/ewb_pages/r/recherche_geo.php

La confédération française de l'encadrement - Confédération générale de cadres (CFE-CGC)
www.cfecgc.org/nous-trouver/

Jeżeli chcesz złożyć skargę do właściwego sądu pracy, adres znajdziesz poniżej

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

Imprimé par la Dila
PEFC 10-31-2190

Jeżeli Twój pracodawca z siedzibą poza Francją czasowo oddelegował Cię do Francji

Jakie prawa Ci przysługują?

Październik 2014 r.

Informacje podane w niniejszym dokumencie nie zastępują obowiązujących przepisów prawa pracy



W przypadku oddelegowania Cię do Francji pracodawca musi przestrzegać określonych warunków:

▶ Musi **rzeczywiście i efektywnie prowadzić działalność gospodarczą** w kraju, w którym znajduje się jego siedziba;

▶ Powinieneś zostać zatrudniony w tej firmie **przed** przyjazdem do Francji;

▶ Twój przyjazd we Francji ma na celu wykonanie **ograniczonego w czasie i dokładnie określonego zadania**;

▶ Na stanowisku, które objąłeś we Francji nie powinien wcześniej pracować inny pracownik oddelegowany z za granicy;

▶ Przez cały okres pobytu we Francji Twoją pracę zawiaduje Twój pracodawca (nie pracujesz na umowie czasowej ani zastępczej).

Jeżeli spełniono te wszystkie warunki,

to niezależnie od kraju, w którym ma siedzibę Twój pracodawca i którego ustawodawstwu podlega Twoja umowa o pracę, przez cały okres pracy we Francji jesteś objęty przepisami francuskiego prawa pracy o swobodach indywidualnych i zbiorowych, walce z dyskryminacją i równouprawnieniu zawodowym mężczyzn i kobiet, ochronie socjalnej macierzyństwa, pracy zastępczej, prawie do strajku, czasie pracy, pracy w święta, urlopach płatnych za dany rok, urlopach rodzinnych, minimalnej płacy, BHP i walki z pracą nielegalną.

Twoje wynagrodzenie

Twoje minimalne wynagrodzenie musi być wyliczone w oparciu o tzw. międzybranżową minimalną płacę rewaloryzowaną do siły nabywczej (SMIC), która wg stanu na 1 stycznia 2014 r. wynosi 9,53 EUR za godzinę lub minimum umowne.

Jeżeli bowiem branża, w której pracujesz we Francji jest objęta układem zbiorowym pracy, ustanawiającym reguły minimalnego wynagrodzenia na poziomie wyższym, niż kodeks pracy, to Twój pracodawca jest obowiązany przestrzegać tych reguł.

Koszty podróży, zakwaterowania i wyżywienia związane z oddelegowaniem do Francji opłaca pracodawca, a jeżeli pracownik wydatkuje jakiegokolwiek sumy z tego tytułu, musi uzyskać zwrot. Naliczenie minimalnego wynagrodzenia odbywa się całkowicie niezależnie od zwrotów w/w. wydatków, których nigdy nie należy uwzględniać w rzeczonym wynagrodzeniu.

Indywidualne rozliczenie pensji i składek ZUS

Jeżeli zostałeś oddelegowany do Francji na okres przekraczający 1 miesiąc, to Twój pracodawca obowiązany jest sporządzić dla Ciebie indywidualne rozliczenie pensji i składek ZUS (*bulletin de salaire*). W przypadku oddelegowania na okres krótszy, niż 1 miesiąc, pracodawca powinien udokumentować wypłatę minimalnego wynagrodzenia za ten okres.

Czas pracy

Poza przypadkami dopuszczalnych odstępstw od tej ogólnej zasady we Francji maksymalny tygodniowy czas pracy wynosi 48 godzin (od poniedziałku o godz. 0.00 do niedzieli o godz. 24.00), a maksymalny dzienny 10 godzin. Każdemu pracownikowi przysługuje w ciągu tygodnia 35-godzinny odpoczynek, zasadniczo obejmujący niedzielę. O ile nie ma szczególnych ustaleń prawnych, godziny przepracowane powyżej ustawowego 35-godzinnego tygodniowego czasu pracy są traktowane jako godziny nadliczbowe, za które przysługuje wynagrodzenie podwyższone o 25 % za godziny od 36-tej do 43-ciej, a o 50 % począwszy od 44-tej godziny w tygodniu.

Urlopy płatne

We Francji pracownikowi przysługuje 2,5 dnia płatnego urlopu za każdy miesiąc efektywnie przepracowany u jednego i tego samego pracodawcy. Jeżeli misja trwa krócej, niż miesiąc, to pracownikowi przysługuje część urlopu proporcjonalna do czasu trwania misji.

BHP

Twój pracodawca odpowiada za ochronę Twojego zdrowia i Twoje bezpieczeństwo. Musi on stosować środki zapobiegawcze adekwatne do ryzyka, na które możesz być narażony (praca na wysokości, zagrożenia chemiczne, azbest, hałas itp.).

Każdy wypadek pracodawca musi zgłosić inspekcji pracy w ciągu 48 godzin.

W czasie oddelegowania do Francji możesz dalej podlegać ubezpieczeniu społecznemu kraju, w którym mieszkasz na stałe

▶ Jeżeli Twój pracodawca ma siedzibę w państwie członkowskim UE, na europejskim obszarze gospodarczym lub w Szwajcarii, to przez okres oddelegowania do Francji możesz, pod pewnymi warunkami, jako jego pracownik dalej korzystać z ubezpieczenia społecznego kraju, w którym Twój pracodawca ma siedzibę.

Do udokumentowania faktu, że w dalszym ciągu podlegasz ubezpieczeniu społecznemu kraju siedziby pracodawcy potrzebujesz **zaświadczenia typu A1 (lub E 101)**, który właściwy oddział ZUS wystawi na życzenie pracodawcy.

Jeżeli wiadomo, że okres oddelegowania najprawdopodobniej przekroczy 24 miesiące, to pracodawca powinien załatwić dla Ciebie analogiczne ubezpieczenie we Francji.

▶ Jeżeli Twój pracodawca ma siedzibę poza UE, europejskim obszarem gospodarczym i Szwajcarią, to pod pewnymi warunkami - jeżeli Francja podpisała z krajem siedziby pracodawcy konwencję dwustronną o ubezpieczeniu społecznym - możesz dalej podlegać ubezpieczeniu społecznemu w kraju, w którym Twój pracodawca ma siedzibę.

W takim wypadku właściwy oddział ZUS wystawi zaświadczenie, że dalej podlegasz ubezpieczeniu w kraju siedziby pracodawcy.

W innych przypadkach pracodawca musi załatwić dla Ciebie ubezpieczenie społeczne we Francji.

Listę krajów, które podpisały z Francją konwencje dwustronne, znajdziesz w portalu CLEISS : www.cleiss.fr