

## Jak poznać swoje prawa i egzekwować ich przestrzeganie?

Możliwości jest kilka.

### ■ Kontakt z inspektorem pracy.

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.

Dane teleadresowe inspekcji pracy są podane na mapie dostępnej na stronie

<http://direccte.gouv.fr/>

### ■ 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://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html>
- **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: <http://www.cfecgbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html>
- 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.

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>

Tu można sprawdzić adresy i obszary właściwości poszczególnych sądów pracy:

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

### ■ Kontakt z właściwym sądem w Twoim kraju.



MINISTERSTWO WŁAŚCIWE DLA SPRAW PRACY

[pl]

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

- płaca minimalna,
- czas pracy, dni wolne, coroczny płatny urlop, urlopy okolicznościowe,
- bezpieczeństwo i higiena pracy,
- prawo do strajku,
- prawa osobiste i grupowe,
- dyskryminacja oraz równość kobiet i mężczyzn w pracy,
- ochrona macierzyństwa.

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

strona Ministerstwa Pracy: <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries-et-lutte-contre-la-fraude-au-detachement/>

strona Europejskiej Federacji Pracowników Branży Budowlanej i Drzewnej: <http://www.constructionworkers.eu/fr/fr>

**Uwaga:** ☞ układy zbiorowe mogą przewidywać dla Twojej branży korzystniejsze rozwiązania. Więcej informacji podają portale internetowe wskazane na ostatniej stronie niniejszego dokumentu.

## ■ CZAS PRACY

We Francji ustawowy czas pracy wynosi **35 godzin tygodniowo**. Możesz pracować w godzinach nadliczbowych, ale nie możesz pracować więcej niż 10 godzin dziennie ani więcej niż 48 godzin tygodniowo, o ile inspekcja pracy nie zgodzi się na odstępstwo od tej zasady.

Masz prawo do przerwy, do **codziennego wypoczynku** (11 kolejnych godzin między dwoma okresami pracy) oraz do **wypoczynku tygodniowego** trwającego 35 godzin (zazwyczaj obejmuje on niedzielę). **Uwaga:** jeżeli pracujesz **w nocy (od godziny 21.00 do godziny 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. W żadnym wypadku nie może ono być niższe od ustawowej płacy minimalnej (SMIC) wynoszącej 1 stycznia 2017 r. 9,76 euro brutto na godzinę. Możliwe są również dodatki wypłacane zgodnie z ustaleniami zawartymi w układzie zbiorowym (dodatek urlopowy, dodatki związane ze szczególnymi warunkami pracy, takimi jak uciążliwość, szkodliwość, niehigieniczne środowisko itp.).

**Koszty podróży, zakwaterowania i wyżywienia** związane z oddelegowaniem do Francji pokrywa Twój pracodawca. Jeżeli poniosłeś takie wydatki, należy Ci się ich zwrot. Zwrócone kwoty nie są uwzględniane w płacy minimalnej.

**Godziny nadliczbowe** to wszystkie 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 Twój pracodawca nie stosuje układu zbiorowego przewidującego 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 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

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**. Powstrzymanie się od pracy w dniu świątecznym nie powoduje utraty wynagrodzenia. **1 maja pracę można wykonywać warunkowo. W takim przypadku obowiązuje podwojenie wynagrodzenia.**

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 11 kolejnych dni (18 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. Jest on zobowiązany do podjęcia działań i zapewnienia Ci środków adekwatnych do zagrożeń, na które możesz być narażony (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 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. Możesz też przerwać pracę.

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

## ■ PRACOWNICY TYMCZASOWI

Jeżeli jesteś pracownikiem tymczasowym oddelegowanym do Francji, przysługują 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 otrzymywałyby tak samo wykwalifikowany pracownik tego przedsiębiorstwa zatrudniony na tym samym stanowisku). Jeżeli nie jesteś zatrudniony w swoim kraju na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przysługuje Ci **odprawa na zakończenie okresu pracy**.