

Prawa pracowników sezonowych

Jeśli jesteś zatrudniony(-a) tymczasowo we Francji w sektorze rolniczym lub rolno-spożywczym, przysługują Ci prawa ochronne.

Jeśli jesteś zatrudniony(-a) przez pracodawcę z siedzibą we Francji:

niezależnie od rodzaju umowy posiadasz takie same prawa jak pracownicy francuscy, a zatem podlegasz ogółowi francuskiego prawa pracy, w szczególności przepisom dotyczącym zawierania i rozwiązywania umów o pracę. Twój pracodawca ma obowiązek zarejestrować Cię we francuskim systemie ubezpieczeń społecznych (mutualité sociale agricole – rolnicze towarzystwo wzajemnych ubezpieczeń społecznych), abyś mógł/ mogła korzystać z ochrony socjalnej (więcej informacji: <https://www.cleiss.fr/particuliers/venir/travailler/expatriation/ue883.html#france>).

Zostałeś/ zostałaś oddelegowany(-a) do Francji przez pracodawcę mającego siedzibę poza granicami Francji:

przysługują Ci te same podstawowe prawa ochronne (związane z czasem pracy, wynagrodzeniem, zdrowiem i bezpieczeństwem), co pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach francuskich.

Układ zbiorowy pracy obowiązujący w Twoim sektorze działalności może przewidywać nawet bardziej korzystne rozwiązania. Więcej informacji znajdziesz na stronach: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>.

Jeśli jesteś pracownikiem tymczasowym: Przysługują Ci takie same prawa, jak innym pracownikom francuskiego przedsiębiorstwa, w którym pracujesz, zarówno jeśli chodzi o godziny pracy, udogodnienia zbiorowe, jak i wynagrodzenie. Przysługuje Ci dodatek z tytułu zakończenia pracy, z wyjątkiem sytuacji, gdy Twoja umowa została zawarta na czas nieokreślony. Ponadto przysługują Ci prawa wynikające z układu zbiorowego pracy obowiązującego dla

pracowników tymczasowych:

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_convention_collective_des_ettvdef.pdf

TWÓJ CZAS PRACY JEST REGULOWANY

We Francji ustawy wymiar czasu pracy wynosi **35 godzin tygodniowo** (maksymalnie 10 godzin pracy dziennie i 48 godzin tygodniowo, z wyjątkiem odstępstw). Możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych.

Przysługuje Ci prawo do przerwy, **do odpoczynku trwającego** co najmniej 11 kolejnych godzin pomiędzy dwoma okresami pracy (np. pomiędzy dwoma dniami roboczymi) **oraz do odpoczynku trwającego 35 kolejnych godzin w każdym tygodniu**. W przypadku pracy **nocnej (między godziną 21:00 a 6:00)** mają zastosowanie specjalne zasady mające na celu ochronę Twojego zdrowia i bezpieczeństwa.

Jeśli nie wszyscy pracownicy pracują w tym samym wymiarze godzin, pracodawca ma obowiązek sporządzenia indywidualnej karty czasu pracy, w której codziennie wpisywany jest początek, koniec i czas trwania pracy.

ZA KAŻDĄ GODZINĘ PRACY NALEŻNE JEST WYNAGRODZENIE LUB REKOMPENSATA

Twoje wynagrodzenie składa się z:

- 1. wynagrodzenia zasadniczego.** Musi być ono co najmniej równe minimalnemu wynagrodzeniu ustalonym w obowiązującym układzie zbiorowym pracy i **nigdy nie może być niższe od ustawowej płacy minimalnej (kwota brutto za godzinę pracy w 2021 r.: 10,25 €** <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic-montants-en-vigueur-a-compter-du-1er-janvier-2021>);
- 2. świadczenia urlopowego;**
- 3. ewentualnych dodatków** za godziny nadliczbowe, pracę w godzinach nocnych lub w dni ustawowo wolne od pracy. Za **godziny nadliczbowe** uznaje się godziny przepracowane powyżej 35 godzin tygodniowo. O ile obowiązujący układ zbiorowy nie przewiduje niższej stawki, masz prawo do dodatku do wynagrodzenia wynoszącego co najmniej 25% za pierwsze 8 godzin nadliczbowych w tym samym tygodniu i 50% za kolejne godziny. Pracodawca może zdecydować o zastąpieniu tego dodatku dodatkowym płatnym odpoczynkiem;
- 4. ewentualnych rekompensat** przewidzianych w układzie zbiorowym pracy (za pracę szczególnie uciążliwą, szczególnie szkodliwą dla zdrowia itp.).

Twój pracodawca ma obowiązek wystawić paski wynagrodzenia. W przypadku oddelegowania pracownika na okres krótszy niż jeden miesiąc, musi on

sporządzić dokument potwierdzający przestrzeganie wymogu dotyczącego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

KOSZTY SŁUŻBOWE NIE MOGĄ BYĆ POTRĄCANE Z TWOJEGO WYNAGRODZENIA

Zwrot wydatków służbowych następuje **osobno** w stosunku do wypłaty wynagrodzenia.

Jeśli zostałeś/ zostałaś zatrudniony(-a) bezpośrednio przez firmę mającą siedzibę we Francji, Twój pracodawca ma obowiązek zwrócić Ci koszty służbowe na takich samych warunkach, jak w przypadku pracowników francuskich.

Jeśli jesteś pracownikiem oddelegowanym, w pewnych warunkach przysługuje Ci prawo do zwrotu kosztów zawodowych związanych z transportem, wyżywieniem lub zakwaterowaniem.

PRZYSŁUGUJE CI PRAWO DO URLOPU

Każdemu pracownikowi przysługuje prawo do urlopu w wymiarze **2,5 dnia za każdy przepracowany miesiąc**. Za okres pracy krótszy od jednego miesiąca przysługujący Ci urlop wyliczany jest proporcjonalnie do liczby przepracowanych dni. **Przysługuje Ci prawo do rekompensaty w wysokości 10% wynagrodzenia otrzymywanego w okresie oddelegowania lub umowy**. Za dni ustawowo wolne od pracy obowiązuje zapłata zgodna z postanowieniami układu zbiorowego pracy.

Istnieją również inne dni urlopu z tytułu ważnych wydarzeń rodzinnych (jak np. narodziny lub śmierć).

TWOJE ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO SĄ NAJWAŻNIEJSZE

Twój pracodawca (oraz przedsiębiorstwo francuskie, w którym pracujesz) ponosi odpowiedzialność za ochronę Twojego zdrowia i bezpieczeństwa. Musi on podjąć odpowiednie środki i zapewnić Ci sprzęt ochronny stosownie do ryzyka, na jakie możesz być narażony(-a) (praca na wysokości, produkty niebezpieczne, użytkowanie maszyn, urządzeń i maszyn rolniczych itp.). Plakaty na temat środków ostrożności są dostępne w Twoim języku na stronie internetowej Ministerstwa Pracy: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/ressources-utiles>

Odbędziesz szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i będziesz musiał(a) postępować zgodnie z zastosowanymi środkami ochrony zbiorowej oraz nosić środki ochrony osobistej dostarczone przez pracodawcę. Jeżeli zaistnieje poważne i bezpośrednio

zagrożenie dla Twojego bezpieczeństwa, powiadom osobę przełożoną i przerwij pracę.

W przypadku upałów pracodawca ma obowiązek chronić najbardziej narażonych pracowników (zapewnić świeżą wodę pitną, zmodyfikować godziny pracy itp.). Więcej informacji znajdziesz na stronach: <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/chaleur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre>.

W razie **wypadku przy pracy**, pracodawca (lub francuska firma, w której pracujesz) musi w ciągu 48 godzin przesłać stosowną deklarację do inspekcji pracy właściwej dla miejscowości, w której doszło do wypadku. Jeżeli nie zgłosił on wypadku, możesz powiadomić o tym inspekcję pracy.

Instrukcje postępowania związane z COVID-19 odpowiednie dla danej branży są dostępne na stronie internetowej francuskiego Ministerstwa Pracy: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19_saisonnier_v06042021.pdf

WARUNKI ZAKWATEROWANIA MUSZĄ BYĆ GODZIWE

Pracodawca nie jest zobowiązany do zapewnienia Ci zakwaterowania. Jeśli jednak je zapewnia, warunki zakwaterowania muszą spełniać normy higieniczne i zdrowotne: pracownicy nie mogą być kwaterowani ani pod ziemią, ani w namiotach, a jedną sypialnię może zajmować maksymalnie 6 osób i muszą one być tej samej płci. Łóżka nie mogą być piętrowe. Najważniejsze **zasady dotyczące pomieszczeń mieszkalnych oraz ich minimalnego wyposażenia** zostały wymienione pod adresem: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>.

Koszty zakwaterowania poniesione przez pracodawcę mogą zostać potrącone z Twojego wynagrodzenia. Należy pamiętać, że pozostała **kwota wynagrodzenia nie może być niższa niż ustawowa płaca minimalna lub przewidziana w obowiązującym układzie zbiorowym pracy**.

PRAWA PRACOWNIKA NIEZGŁOSZONEGO

Nawet jeśli nie zostałeś/ zostałaś zgłoszony(-a) przez pracodawcę i/lub nie masz prawa do pobytu lub pracy we Francji, przysługują Ci prawa wynikające z Twojej pracy. Jeśli możesz udokumentować swoją pracę, otrzymasz pełną wypłatę wynagrodzenia należnego we Francji oraz zryczałtowane świadczenie w wysokości 6-miesięcznej pensji. Jeśli zmuszono Cię do pracy w nieodpowiednich warunkach, poddano poniżającemu lub nieludzkiemu traktowaniu, możesz złożyć skargę i uzyskać pozwolenie na pobyt na czas trwania procesu. Aby uzyskać pomoc w dochodzeniu swoich praw przed sądem pracy, możesz skontaktować się

ze związkiem zawodowym, wyspecjalizowanym stowarzyszeniem lub inspekcją pracy.

Dane inspekcji pracy: <https://drees.gouv.fr/> [dodać dane właściwej jednostki]

Dane kontaktowe związków zawodowych: FNAF – CGT: <http://www.fnafcgt.fr/> FGA – CFDT: <https://fga.cfdt.fr> FGTA – FO: <https://www.fgtafo.fr/> CFTC-AGRI: <https://cftcagri.fr/> FNAA-CFE-CGC: <http://www.cfecgcagro.org/>

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