

Załącznik

Jakie są podstawowe prawa pracowników delegowanych?

Pracodawca zagraniczny winien przestrzegać francuskich przepisów w kwestiach wymienionych poniżej:

- Pracownicy oddelegowani do Francji korzystają z przysługujących im **swobód indywidualnych i zbiorowych** na takich samych zasadach jak pracownicy francuscy, a także z **prawa do strajku** (przerwanie wykonywania pracy przez pracowników w ramach działań zbiorowych w celu wyegzekwowania przysługujących im praw).

- W przypadku osób oddelegowanych do pracy we Francji zastosowanie mają zasada **niedyskryminacji i równości zawodowej** pomiędzy kobietami i mężczyznami (obowiązuje reguła „równa płaca za tę samą pracę”, która wymaga od pracodawcy zapewnienia równości wynagrodzeń pomiędzy pracownikami obu płci zatrudnionymi na takim samym stanowisku), a także przepisy francuskie w zakresie **ochrony matek, wieku dopuszczenia do zatrudnienia** (16 lat), **zatrudnienia dzieci, wymiaru czasu pracy i pracy młodocianych pracowników w porze nocnej**.

- Wymiar czasu pracy i urlopy

We Francji dozwolony przez prawo maksymalny czas pracy wynosi 10 godz./dzień oraz 48 godz. w ciągu jednego tygodnia. Zastosowanie mają przepisy francuskie w zakresie płatnych urlopów rocznych (obliczanych proporcjonalnie do faktycznego pobytu we Francji), urlopów okolicznościowych na wydarzenia rodzinne, urlopów macierzyńskich, urlopów ojcowskich. Nie mają natomiast zastosowania przepisy francuskiego Kodeksu pracy w zakresie urlopów bezpłatnych (urlopy szkoleniowe dla pracowników i animatorów skierowane do młodzieży, itp.) oraz konta urlopów niewykorzystanych.

- Warunki przynależności do kasy urlopów płatnych i ochrony przed warunkami pogodowymi (sektor budownictwa i robót publicznych oraz imprez masowych i widowisk)

Pracodawca zagraniczny winien:

- przystąpić do kasy urlopów płatnych (sektor budownictwa i robót publicznych oraz sektor imprez masowych i widowisk),
- opłacać składki w systemie zabezpieczeń na wypadek „przeostaju w pracy spowodowanego przez warunki pogodowe” (sektor budownictwa i robót publicznych).

Istnieje możliwość zwolnienia z obowiązku przynależności (np. w przypadku udowodnienia istnienia równoważnego systemu dla pracodawców mających siedzibę w UE, OEG lub Konfederacji Szwajcarskiej).

- Wynagrodzenie minimalne

Bez względu na długość okresu delegowania pracownicy delegowani winni otrzymywać wynagrodzenie, które jest co najmniej równe francuskiej stawce płacy minimalnej SMIC (od dnia 1 lipca 2012 r. stawka SMIC za godzinę pracy wynosi 9,40 euros brutto, zatem miesięczna płaca minimalna wynosi 1 425,67 euros brutto za 35 godzin pracy w tygodniu) lub przyjętej minimalnej płacy, jeżeli ta jest wyższa. Dodatki należne w związku z oddelegowaniem (np. dodatek za rozłąkę) stanowią część płacy minimalnej. Diety mające pokryć wydatki dodatkowe poniesione na skutek delegowania (koszty podróży, zakwaterowania...) nie wchodzą do podstawy obliczenia płacy minimalnej i winny zostać zwrócone pracownikom przez pracodawcę (patrz art. R. 1262-8 francuskiego Kodeksu pracy).

W przypadku okresu delegowania do pracy we Francji dłuższego niż 1 miesiąc pracownicy winni otrzymywać wynagrodzenie w trybie miesięcznym, a także odcinek wypłaty (lub inny równoważny dokument), przetłumaczony na język francuski i zawierający poniższe dane:

- należne wynagrodzenie (w tym wynagrodzenie dodatkowe za nadgodziny), w walucie euro,
- okres i godziny pracy,
- urlopy i dni wolne od pracy,
- warunki przynależności do kasy urlopów płatnych i ochrony przed warunkami pogodowymi,
- odwołanie do mającego zastosowanie układu zbiorowego.

- Warunki delegowania pracowników oraz gwarancje należne pracownikom ze strony przedsiębiorstw prowadzących działalność w zakresie pracy tymczasowej

Przepisy francuskiego Kodeksu pracy dotyczące pracy tymczasowej mają zastosowanie do pracowników delegowanych do Francji. Agencje pracy tymczasowej mające siedzibę poza terytorium Francji winny zatem przestrzegać przepisów w zakresie:

- dozwolonych przypadków korzystania z pracy tymczasowej (art. L.1251-5 do 8 oraz L. 1251-9 i 10 francuskiego Kodeksu pracy),
- umowy o delegacji zawartej pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem oraz umowy oddania pracownika do dyspozycji pomiędzy agencją pracy tymczasowej a przedsiębiorstwem użytkownikiem we Francji (art. L.12541-11 do 15 oraz L.1251-43 francuskiego Kodeksu pracy),
- obowiązku posiadania gwarancji finansowej równoważnej z gwarancją wymaganą w przypadku agencji pracy tymczasowej mających siedzibę we Francji, zapewniającej, w przypadku upadłości pracodawcy, wypłatę oddelegowanym pracownikom tymczasowym całości wynagrodzenia, diet i dodatków im należnych za okres wykonanej pracy na terytorium francuskim (w tym wypłatę dodatku w związku z niepewnością zatrudnienia i rekompensaty za płatny urlop).

Pracownicy delegowani korzystają z takich samych warunków pracy jak inni pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach francuskich:

- wynagrodzenie co najmniej równe wynagrodzeniu pobieranemu przez pracownika przedsiębiorstwa użytkownika mającego takie same kwalifikacje i zajmującego takie samo stanowisko;
- pobieranie dodatku w związku z zakończeniem delegacji (art. L. 1251-32 i 33 francuskiego Kodeksu pracy), z wyjątkiem pracowników posiadających umowy na czas nieokreślony w ich kraju pochodzenia (art. L. 1262-16 francuskiego Kodeksu pracy), jak to ma miejsce np. w Niemczech;
- stosowanie przepisów francuskich dotyczących wymiaru czasu pracy, pracy w nocy, wypoczynku tygodniowego, dni wolnych od pracy, przepisów BHP, itd.

- Przepisy dotyczące bezpieczeństwa, ochrony zdrowia, higieny w miejscu pracy oraz opieki medycznej

Bezpieczeństwo

Pracodawca winien zadbać o bezpieczeństwo w miejscach pracy pracowników, biorąc pod uwagę ryzyko zawodowe, na jakie ci ostatni mogą być narażeni w okresie oddelegowania do Francji (praca na wysokościach, ryzyko wystawienia na działanie azbestu, hałas...). Pracodawca winien zatem podjąć stosowne środki, które np. zapewnią pracownikom pracującym na zewnątrz ochronę przed warunkami atmosferycznymi, ochronę przed wystawieniem na szkodliwe poziomy hałas, wyposażenie ochronne (przy wykonywaniu niektórych prac obowiązkowe jest noszenie kasku), ochronę przed ześlizgnięciem się i upadkiem (por. art. R. 4225-1 francuskiego Kodeksu pracy).

Pracownicy delegowani do Francji korzystają z **prawa do wypowiedzenia pracy**, które zezwala im na opuszczenie stanowiska pracy w przypadku wystąpienia poważnego i bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia (patrz. art. L. 4131-1 francuskiego Kodeksu pracy).

Szczegółowe informacje na temat mających zastosowanie przepisów w zakresie bezpieczeństwa pracy znajdują się w opracowaniu „Santé et sécurité au travail” („Zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy”) w serwisie internetowym francuskiego Ministerstwa Pracy – zakładka „dossiers travail par thème”.

Zdrowie/medycyna pracy

Opieka medyczna

Pracodawca mający siedzibę w państwie europejskim (państwie członkowskim UE, EOG lub w Konfederacji Szwajcarskiej) może udowodnić, że jego pracownicy, którzy ze względu na wystawienie na zajmowanym stanowisku na ryzyko zawodowe (azbest, itd.) zostali już poddani badaniom lekarskim w ich kraju pochodzenia, korzystają z równoważnego systemu opieki medycznej w stosunku do tego, który obowiązuje we Francji (por. art. R.1262-10 francuskiego Kodeksu pracy). W takim przypadku pracownicy delegowani nie będą musieli ponownie wykonywać badań lekarskich wymaganych przed podjęciem pracy we Francji. Niemniej, bez względu na równoważną lub nie opiekę medyczną, zastosowanie mają przepisy francuskie określające zasady okresowości badań lekarskich podczas okresu delegowania pracowników we Francji.

Korzystanie z usług służb medycyny pracy we Francji

Usługi służb medycyny pracy obejmują okresowe badania lekarskie oraz działalność w miejscu pracy (doradztwo w zakresie higieny pracy przeprowadzane przez lekarza na podstawie badania stanowisk pracy zajmowanych przez pracowników). Pracownicy delegowani korzystają w okresie delegowania do pracy we Francji z usług służb medycyny pracy przedsiębiorstwa przyjmującego (lub z usług właściwych dla tego rejonu służb medycyny pracy należących do jednego z oddziałów pracodawcy w przypadku delegowania na własny rachunek). Ewentualne dodatkowe koszty poniesione przez przedsiębiorstwo przyjmujące w związku z obecnością pracowników delegowanych, powstałe w wyniku opłacania składek na rzecz służb medycyny pracy, mogą zostać przerzucone na przedsiębiorstwo zagraniczne (istnieje możliwość wpisania tych dodatkowych kosztów do umowy handlowej pomiędzy dwoma przedsiębiorstwami).

- Praca nielegalna

Pracodawcom pracowników delegowanych mogą zostać postawione zarzuty naruszenia prawa w następujących przypadkach:

Praca niezgłoszona na skutek zatajenia prowadzenia działalności (art. L. 8221-3 francuskiego Kodeksu pracy) dotyczy przypadku prowadzenia działalności produkcyjnej w celach zarobkowych przez pracodawcę, który nie jest zarejestrowany we francuskim rejestrze handlowym (Registre du commerce et des sociétés – RCS) lub nie przedstawił stosownych deklaracji organom zabezpieczenia społecznego. Podlega karze 3 lat więzienia i karze grzywny w wysokości 45 000 euro.

Praca niezgłoszona na skutek zatajenia zatrudnienia (art. L. 8221-5 francuskiego Kodeksu pracy) dotyczy przypadku celowego niezłożenia przez pracodawców deklaracji przed zatrudnieniem pracownika lub nieprzekazania odcinków wypłaty swoim pracownikom. Podlega karze 3 lat więzienia i karze grzywny w wysokości 45 000 euro.

Nielegalne podzlecanie pracy (art. L. 82312-1 francuskiego Kodeksu pracy) dotyczy przypadków oddawania do dyspozycji personelu w celach zarobkowych ze szkodą dla zatrudnionego (oddelegowanie pracownika, które nie odbywa się w ramach pracy tymczasowej). Podlega karze 2 lat więzienia i karze grzywny w wysokości 30 000 euro.

Niedozwolone użyczenie siły roboczej (art. L. 8241-1 francuskiego Kodeksu pracy) obejmuje działania podejmowane w celach zarobkowych mające na celu wyłącznie użyczenie siły roboczej. Chodzi tu o przypadki „fałszywego świadczenia usług”, w których pracownicy „użyczeni” podlegają w rzeczywistości przedsiębiorstwu przyjmującemu (zwanemu „użytkownikiem”). Podlega karze 2 lat więzienia i karze grzywny w wysokości 30 000 euro.