



## PRACA SEZONOWA WE FRANCJI

### UMOWA O PRACĘ

Umowa o pracę pracownika sezonowego we Francji jest umową na czas określony (*CDD*) lub na czas wykonania określonej pracy (*intermittent*). Zawsze sporządzana na piśmie, podpisana przez pracodawcę i pracownika. (Pracownik otrzymuje jeden egzemplarz umowy).

informacje które powinny znaleźć się w umowie o pracę sezonową:

- nazwa stanowiska i zakres obowiązków;
- wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz premie, świadczenia w naturze (mieszkanie, posiłki, itp.);
- miejsce pracy;
- godziny pracy i dni odpoczynku;
- data i godzina rozpoczęcia pracy, minimalny okres trwania umowy, jeżeli jej data zakończenia nie jest pewna;
- długość okresu próbnego;
- nazwa kasy dodatkowego ubezpieczenia emerytalnego;
- nazwa układu zbiorowego;
- ewentualnie klauzula przewidująca przedłużenie umowy z jednego sezonu na drugi.

### WYNAGRODZENIE

Płaca minimalna (SMIC) we Francji wynosi ponad 1500 euro miesięcznie. Polscy pracownicy podlegają pod francuski Kodeks pracy i pracodawca nie ma prawa zaoferować im mniej. Dodatkowo we Francji ściśle przestrzega się zakazu dyskryminacji płac ze względu na wiek, płeć itd., więc za tę samą pracę, każdy otrzyma równą pensję. Pracownicy sezonowi we Francji są opłacani za czas pracy, a nie za pracę na akord.

### CZAS PRACY

Miesięczny czas pracy we Francji wynosi 152 godziny, a tygodniowy 35 godzin, jednak w przypadku pracownika sezonowego może on zostać legalnie wydłużony do 44-48 godzin.

Dzień pracy nie może przekroczyć 10 godzin (12 godz. dla hotelu, kawiarni, restauracji) przerwa w czasie pracy prawo pracy zapewnia 20 minut przerwy co 6 godzin wliczoną do czasu pracy.

- pracownikowi przysługuje 1 dzień wolnego od pracy na tydzień oraz minimum 11 godzin odpoczynku między dwoma dniami pracy.

## **OKRES TRWANIA STOSUNKU PRACY / WYPOWIEDZENIE UMOWY**

Umowa sezonowa, tak jak każda umowa zwarta na czas określony, może zostać zerwana tylko na mocy porozumienia stron w przypadku winy pracownika lub pracodawcy, jeżeli pracownik podpisze z innym pracodawcą umowę na czas nieokreślony oraz w przypadku siły wyższej (np. katastrofy naturalnej).

Pracownik sezonowy powinien otrzymać:

- świadectwo pracy;
- zaświadczenie do urzędu pracy (jeżeli jest ubezpieczony we Francji);
- dokument z rozliczeniem (*solde de tout compte*);
- dokument uprawniający do szkolenia *DIF*

## **UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE**

Składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu pracy sezonowej wykonywanej we Francji, powinny być odprowadzane przez francuskiego pracodawcę do polskiego systemu ubezpieczeniowego, zgodnie z przepisami obowiązującymi w Polsce. Formalności z tym związane załatwiane są w I Oddziale ZUS w Warszawie, ul. Senatorska 6/8.

Ubezpieczeniu we Francji podlegają wszyscy, którzy nie są aktywni zawodowo i nie są objęci w Polsce ubezpieczeniem społecznym:

- osoby, które przebywają na urlopie bezpłatnym;
- osoby, które nie prowadzą działalności na własny rachunek (w tym także rolniczej)
- bezrobotni, studenci, emeryci;
- członkowie rodzin pozostający na utrzymaniu ubezpieczonych;
- osoby nigdzie nie pracujące i nie zarejestrowane jako bezrobotne.

Osoby te podlegają przepisom ubezpieczeniowym obowiązującym we Francji. Są ubezpieczone w *Sécurité sociale* lub w *MSA (Mutualité sociale agricole)*. Wysokość składek oraz zasady ich opłacania są ustalane na podstawie przepisów francuskich.

## **ZAKWATEROWANIE**

Pracodawca nie ma obowiązku zapewnienia pracownikom sezonowym zakwaterowania. Jeżeli je zaproponuje, to w lokalach, które spełniają warunki prawa budowlanego i sanitarnego. Lokale muszą być wyposażone w bieżącą wodę (zimną i ciepłą), sanitariaty (1 prysznic i 1 toaleta na 6 osób, 1 umywalka na 3 osoby) oraz kuchnię.

## **ŚRODKI OCHRONY INDYWIDUALNEJ**

Pracodawca powinien zapewnić odzież ochronną.

## **SPORY PRACOWNICZE**

W przypadku sporu z pracodawcą, najlepiej najpierw porozmawiać z CFDT, który pomoże opracować strategię postępowania z pracodawcą. Często zdarza się, że sytuacja może zostać rozwiązana przez zwykłą rozmowę telefoniczną. Jeśli jednak sytuacja stanie się napięta, CFDT może towarzyszyć pracownikowi w postępowaniu przed Trybunałem Pracy, który jest sądem rozstrzygającym spory. W przypadku problemów związanych z warunkami pracy można również zwrócić się do służby medycyny pracy i/lub inspektoratu pracy.

## **PANDEMIA KORONAWIRUSA**

"W sytuacji trwającej epidemii spowodowanej koronawirusem SARS-CoV-2 decyzja o podjęciu pracy za granicą wiąże się z ryzykiem zarażenia się. Przed wyjazdem do pracy za granicą należy sprawdzić aktualne informacje dotyczące wjazdu na terytorium państwa UE/EFTA, na terenie którego ma nastąpić zatrudnienie oraz aktualne informacje związane z stanem epidemii na terenie tego państwa. Zaleca się skorzystanie z informacji KE: <https://reopen.europa.eu/pl> oraz MSZ: <https://www.gov.pl/web/dyplomacja/belgia>" *(nazwę państwa na końcu adresu należy zmienić na właściwą).*