



BIULETYN INFORMACYJNY nr 1

FRANCUSKIE PRAWO PRACY – KLUCZOWE INFORMACJE

Paryż, kwiecień 2025

Dostęp obywatela polskiego do francuskiego rynku pracy

Polacy, którzy chcą pracować we Francji, mają do tego prawo zgodnie z przyjętą w UE zasadą o swobodnym przepływie pracowników wewnątrz Wspólnoty Europejskiej.

Nie ma obowiązku posiadania pozwolenia na pracę (*permis de travail*) ani karty pobytu (*carte de séjour*). Podczas pobytu można posługiwać się polskim ważnym dowodem osobistym lub paszportem. We Francji nie istnieje obowiązek meldunkowy, niemniej osoba podejmująca tu zatrudnienie, potrzebuje dokumentu potwierdzającego adres francuski, aby podpisać umowę o pracę, założyć konto bankowe, czy złożyć zeznanie podatkowe.

Dokumentem potwierdzającym adres (*justificatif de domicile*) jest umowa najmu mieszkania, polisa ubezpieczeniowa na mieszkanie, rachunek za elektryczność lub gaz, rozliczenie podatkowe, grzecznościowe zaświadczenie o zamieszkaniu (*certificat d'hébergement*).

Podejmując zatrudnienie we Francji, Polacy mają te same prawa co obywatele francuscy. Francuskie prawo pracy jest jednocześnie rygorystyczne i pro-pracownicze. Reguluje czas pracy, wynagrodzenia, umowy, warunki zwolnień, a także uprawnienia pracowników i pracodawców. Jego podstawą jest **Kodeks Pracy (Code du travail)**, a dodatkowo regulowane jest przez układy zbiorowe oraz prawo unijne.



CZAS PRACY

Podstawowy wymiar czasu pracy we Francji:

35 godzin tygodniowo, 151,67 godzin miesięcznie, 1607 godzin rocznie.

- Standardowy tygodniowy czas pracy wynosi 35 godzin (od 2000 r.), ale pracownicy mogą pracować dłużej – maksymalnie 10 godzin dziennie, 48 godzin tygodniowo lub 44 godziny średnio w okresie 12 tygodni (articles L3121-20 et L3121-23 du code du travail).
- Nadgodziny (powyżej 35 h) są płacone dodatkowo:
 - ✓ +25% za pierwsze 8 nadgodzin,
 - ✓ +50% za kolejne (article L3121-22 du code du travail).
- Możliwe są elastyczne godziny pracy oraz system RTT (*Réduction du Temps de Travail*), pozwalający na dodatkowe dni wolne zamiast wynagrodzenia za nadgodziny (article L3121-33 du Code du travail).

Przerwy w pracy

- Pracownik ma prawo do przerwy 20 minut po 6 godzinach pracy.
- Maksymalny dzienny czas pracy to 10 godzin.

💡 **Warto wiedzieć: Czy pracownik może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych?**

Praca w godzinach nadliczbowych jest poleceniem służbowym i nie można odmówić jej bezpodstawnie. **Odmowa pracy w nadgodzinach bez uzasadnienia może być uznana za faute grave (ciężkie przewinienie służbowe).** Taka sytuacja może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, w tym natychmiastowym zwolnieniem z pracy.



UMOWA O PRACĘ - ROZWIĄZYWANIE STOSUNKU PRACY

Umowa o pracę na czas nieokreślony – (*Contrat de travail à durée indéterminée - CDI*) jest podstawową formą zatrudniania pracownika we Francji. Tylko w ustawowo określonych przypadkach pracodawca może zatrudnić pracownika na umowę inną niż wyżej wymienioną.

Jakie są formy rozwiązywania umowy o pracę na czas nieokreślony?

- wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn indywidualnych (*licenciement pour motif personnel*);
- wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych (*licenciement économique*);
- rezygnację z pracy (*démission*);
- rozwiązanie umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony na mocy porozumienia stron (*rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée*);
- rozwiązanie umowy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (*prise d'acte de la rupture du contrat de travail*).

Za porozumieniem stron ((*Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée*)) obie strony (pracodawca i pracownik) zgadzają się na zakończenie stosunku pracy w ustalonym terminie, bez konieczności zachowania okresu wypowiedzenia.

Za wypowiedzeniem – jedna ze stron składa wypowiedzenie, po czym umowa rozwiązuje się po upływie okresu wypowiedzenia, który zależy od stażu pracy u danego pracodawcy (2 tygodnie, 1 miesiąc lub 3 miesiące).

Bez wypowiedzenia – umowa może zostać rozwiązana natychmiastowo z ważnych powodów, np. ciężkiego naruszenia obowiązków przez pracownika lub pracodawcę albo długotrwałej niezdolności do pracy.

Każdy z tych trybów wymaga zachowania określonych procedur zgodnie z Kodeksem pracy.

Umowa o pracę na czas określony - (*Contrat de travail à durée déterminée – CDD*) jest zawierana w ustawowo określonych przypadkach, np. w razie konieczności zastąpienia stałego pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności, w sytuacji okresowego wzrostu pracy oraz do pracy sezonowej.

Umowa na czas określony (CDD) podlega pewnym rygorom:

- Pracodawca ma obowiązek wykazania, że powody, dla których została zawarta umowa są uzasadnione.
- Umowa może być zawarta maksymalnie na 18 miesięcy i w wyjątkowych wypadkach na 24 miesiące.
- Długość trwania umowy CDD (wraz z ewentualnym przedłużeniem) nie może przekraczać maksymalnego czasu przewidzianego dla tego typu umowy.
- Zwolnienie lekarskie nie przedłuża czasu umowy na czas określony.

Jakie są formy rozwiązywania umowy o pracę na czas określony?

Umowa CDD kończy się po upływie **uzgodnionego terminu**. **Przedwczesne rozwiązanie umowy**, jest możliwe tylko w określonych sytuacjach: za obopólną zgodą, jeżeli pracownik znajdzie pracę na pełny etat, popełni poważne wykroczenie, w przypadku siły wyższej.

Umowę na czas określony można zawrzeć ponownie, na to samo stanowisko, dopiero po upływie czasu określonego przepisami.

Po wygaśnięciu umowy pracodawca zobowiązany jest do wypłacenia pracownikowi dodatku za niestabilną pracę (*prime de précarité*) w wysokości 10% całkowitego wynagrodzenia otrzymanego w czasie trwania umowy.

Na wniosek pracownika, Sąd pracy (*Conseil de prud'hommes*) może przekwalifikować umowę o pracę na czas określony zawartą niezgodnie z przepisami, na umowę o pracę na czas nieokreślony.

Umowa o pracę tymczasową (*Contrat de travail temporaire*) jest zawierana przez pracownika i agencję pracy (Interim) tymczasowej, wyłącznie w celu wykonania określonej tymczasowej pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika.

Jest to trójstronny układ: agencja pracy tymczasowej zawiera pisemną umowę (*contrat de mise à disposition*) z pracodawcą użytkownikiem o wysłanie swojego pracownika do pracy na jego rzecz. Natomiast z pracownikiem agencja pracy tymczasowej zawiera umowę o pracę tymczasową (*contrat de mission*).

Pracownik jest wynagradzany przez agencję pracy tymczasowej.

Po zakończeniu pracy agencja pracy tymczasowej (Interim) wypłaca pracownikowi wynagrodzenie i dodatkowo, tak jak w przypadku pracy na czas określony, dodatek za niepewną pracę (*indemnité de précarité*) w wysokości 10% otrzymanego wynagrodzenia.

Alternance – umowy dla studentów (np. staże, nauka zawodu)

💡 Warto wiedzieć: Czy umowa o pracę musi być zawierana w formie pisemnej?

Wyłącznie umowa o pracę na czas nieokreślony (CDI), w pełnym wymiarze godzin, nie musi być zawierana w formie pisemnej. Każda inna umowa musi być zawarta na piśmie.

Jeżeli między stronami nie ma umowy pisemnej, zachodzi domniemanie, że pracownik został zatrudniony na czas nieokreślony (CDI), w pełnym wymiarze godzin.

Pisemna umowa o pracę powinna być sporządzona w dwóch egzemplarzach, parafowana na każdej stronie i podpisana przez obie umawiające się strony.



WYNAGRODZENIE

Wynagrodzenie pracownika nie może być niższe niż wysokość minimalnej płacy we Francji - SMIC (*Salaire minimum interprofessionnel de croissance*).

Od 1. listopada 2024, SMIC wynosi 11,88 € brutto za godzinę pracy. Wynagrodzenie miesięczne brutto za pracę na pełnym etacie (151,67 godziny miesięcznie, czyli 35 godzin tygodniowo) wynosi 1801,80 €. Od wymienionej kwoty odprowadzane są składki na ubezpieczenie społeczne w wysokości około 21%. Płaca minimalna netto wynosi 1425,67 €

okres	godzina pracy brutto	Wynagrodzenie miesięczne brutto 151,67 godzin	Wynagrodzenie miesięczne netto 151,67 godzin
Od 1. Listopada 2024	11,88	1 801,80 €	1425,67 €

💡 Warto wiedzieć:

Premie i dodatki

Ticket Restaurant - pracodawca może oferować swoim pracownikom kupony obiadowe

Zwrot kosztów dojazdu do pracy – wszyscy pracownicy sektora prywatnego, w tym osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin i stażyści, którzy dojeżdżają do pracy transportem publicznym, mają ustawowe prawo do zwrotu co najmniej 50% kosztów imiennego biletu miesięcznego lub abonamentu.

ZWOLNIENIE Z PRACY WE FRANCJI



Zwolnienie we Francji jest ściśle regulowane przez Kodeks pracy. Pracodawca może zwolnić pracownika z dwóch głównych powodów:

Przyczyny związane z pracownikiem:

- Proste, poważne lub rażące przewinienie (np. niesubordynacja, kradzież, przemoc ...)
- Niewystarczające wyniki w pracy
- Niezdolność fizyczna (pod pewnymi warunkami)
- Częste nieobecności zakłócające funkcjonowanie firmy

Przyczyny ekonomiczne (związane z firmą):

- Trudności finansowe
- Restrukturyzacja w celu poprawy konkurencyjności
- Zamknięcie działalności

Niezależnie od powodu, pracodawca musi przestrzegać określonej procedury:

- Wezwanie na rozmowę wstępną
- Rozmowa wstępna
- Powiadomienie o zwolnieniu

Prawa zwolnionego pracownika

- Okres wypowiedzenia (z wyjątkiem poważnego/rażącego przewinienia): od 1 do 3 miesięcy w zależności od stażu pracy.
- Odprawa pieniężna (jeśli staż pracy wynosi co najmniej 8 miesięcy i nie doszło do poważnego przewinienia).
- Rekompensata za niewykorzystany urlop.
- Prawo do zasiłku dla bezrobotnych (ARE – France Travail) pod pewnymi warunkami.
- Możliwość zaskarżenia zwolnienia do sądu pracy (*Conseil de prud'hommes*).

💡 Warto wiedzieć:

- Jeśli zwolnienie jest bezzasadne lub bez uzasadnionej przyczyny, pracownik może ubiegać się o odszkodowanie.
- Można negocjować polubowne rozwiązanie umowy (*rupture conventionnelle*), jeśli obie strony się zgodzą – pozwala to uniknąć konfliktów.

OCHRONA PRACOWNIKÓW



- Wypadek przy pracy - zasiłek chorobowy - niezdolność do pracy

Francja oferuje szeroką ochronę pracowników w przypadku wypadków przy pracy, chorób zawodowych i trwałej niezdolności do pracy. Ubezpieczenie społeczne - *Sécurité sociale* - zapewnia leczenie, zasiłki i odszkodowania, a pracodawcy mają obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy.

URLOPY

We Francji prawo pracy (Code du travail) gwarantuje pracownikom określone rodzaje urlopów. Oto kilka z nich:



Rodzaj urlopu	Długość	Warunki/Dodatkowe informacje
Urlop wypoczynkowy (<i>Congés payés</i>)	2,5 dnia roboczego/ miesiąc (czyli 5 tygodni rocznie)	Przysługuje każdemu pracownikowi, liczony od 1 czerwca do 31 maja. Do ustalenia z pracodawcą
Urlop okolicznościowy (<i>Événements familiaux</i>)	1–5 dni w zależności od sytuacji	Ślub (4 dni), narodziny dziecka (3 dni), zgon członka rodziny (od 3 do 5 dni).
Urlop ojcowski i partnerski (<i>Congé de paternité</i>)	25 dni (lub 32 przy ciąży mnogiej)	Do wykorzystania w ciągu 6 miesięcy od narodzin dziecka. Finansowany przez Sécurité sociale.
Urlop macierzyński (<i>Congé maternité</i>)	Zwykle 16 tygodni (6 przed + 10 po porodzie)	Dłużej przy porodach mnogich lub kom- plikacjach. Płatny przez Sécurité sociale.

Uwaga:

We Francji **nie wszystkie święta są automatycznie dniami wolnymi od pracy** – zależy to od sektora, rodzaju zatrudnienia i umów zbiorowych.

Dzień 1 maja jest wolny od pracy. Praca w tym dniu jest dozwolona wyłącznie przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności. Pracują w tym dniu tylko instytucje, które nie mogą przerwać pracy (szpitale, transport, hotele). Pracownikom przysługuje w tym dniu wynagrodzenie zwiększone o 100%.

SĄD PRACY CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Sądowi pracy podlegają spory pomiędzy pracownikiem i pracodawcą dotyczące:



- wynagrodzenia za pracę, wypłacenia premii i innych dodatków, np. godzin nadliczbowych;
- pracy niedeklarowanej;
- wypowiedzenia umowy o pracę, np. wypowiedzenie pracy w trybie dyscyplinarnym;
- kar dyscyplinarnych;
- dokumentów administracyjnych, np. niewydanie świadectwa pracy i zaświadczenia dla urzędu pracy;
- urlopów płatnych i dni wolnych od pracy, np. niewypłacenie wynagrodzenia za urlop lub niepoprawne wyliczenie należności;
- czasu pracy;
- przestrzegania przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy.

💡 Warto wiedzieć:

Obywatel polski może **uzyskać pomoc prawną całkowitą albo częściową w sprawach przed sądem pracy (Prud'hommes)**.

Wniosek o przyznanie pomocy składa się do Tribunal judiciaire (odpowiednik Sądu Okręgowego).

Skontaktuj się z adwokatem, który przyjmuje sprawy z urzędu (aide juridictionnelle) – jego wynagrodzenie pokrywa wtedy w całości lub częściowo państwo.

Porady prawne i księgowe – Stowarzyszenie Parabole

Porady prawne w zakresie:

- Prawo pracy
- Prawo rodzinne
- Prawo mieszkaniowe
- Prawo pobytowe

Porady księgowe dla osób fizycznych i przedsiębiorstw

Porady dostępne online i w naszym lokalu

👉 Śledź nas na **Facebooku**, aby poznać najbliższe terminy spotkań!

Wydawca:

Association Parabole

Barbara Głowala, Jadwiga Juchniewicz - autorki tekstu

Współpraca:

Anne-Marie Skuratko - Mecenasa, konsultantka Stowarzyszenia Parabole w zakresie prawa pracy

scantour@scantour.com.pl - realizacja, nadzór i opieka techniczna

Krm Druk – druk