



REFORMA PRAWA PRACY WE FRANCJI



W PIĄTEK 22 WRZEŚNIA PREZYDENT EMMANUEL MACRON PODPISAŁ 5 DEKRETÓW NOWELIZUJĄCYCH FRANCUSKI KODEKS PRACY. W PORÓWNANIU Z ZESZŁOROCZNĄ REFORMĄ, TZW. USTAWĄ EL KHORMI, TYM RAZEM WSZYSTKO ODBYŁO SIĘ SZYBKO I PRZY RELATYWNIE MAŁEJ LICZBIE PROTESTÓW, BIORĄC POD UWAGĘ STRAJKOWE TRADYCJE FRANCUZÓW.

IDEĄ TEJ REFORMY JEST ZBLIŻENIE FRANCUSKIEGO PRAWA PRACY DO MODELU SKANDYNAWSKIEGO, KTÓRY OFERUJE PRACODAWCOM NIEZBĘDNĄ ELASTYCZNOŚĆ W ZATRUDNIANIU, JEDNOCZEŚNIE ZAPEWNIAJĄC PRACOWNIKOM BEZPIECZEŃSTWO. ZE STRONY PRACOWNIKÓW I ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRZEWAŻAJĄ JEDNAK GŁOSY, ŻE REFORMA REALIZUJE TYLKO PIERWSZĄ CZĘŚĆ POSTULATÓW.

Ułatwienia dla filii firm zagranicznych

Dotychczas planując grupowe zwolnienia, pracodawca musiał brać pod uwagę sytuację ekonomiczną całej grupy. Jeśli więc sytuacja firmy na świecie była dobra, a tylko francuska spółka doświadczyła kłopotów, nie miał możliwości przeprowadzenia zwolnień. Po reformie istotną będzie wyłącznie sytuacja ekonomiczna pracodawcy we Francji. Pracownicy obawiają się, raczej niesłusznie, że rozwiązanie takie spowoduje, że międzynarodowe koncerny, chcąc zwolnić pracowników, sztucznie będą pogarszać sytuację spółki we Francji. W rzeczywistości rozwiązanie takie bardziej przystaje do realiów rynkowych, gdyż pracodawca i tak nie miał praktycznie możliwości przenieść pracownika do pracy

zagranicę, a pozostałe spółki z grupy nie były chętne do pomocy, co powodowało impas u francuskiego pracodawcy.

Grupowe rozwiązania umów o pracę za porozumieniem stron

Alternatywą dla grupowych zwolnień ma być możliwość „grupowego” rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Dla pracodawcy będzie dużą ulgą, jeśli uda się uniknąć kosztownego i długotrwałego procesu zwolnień grupowych. Ponadto takie rozwiązanie może być zastosowanie nie tylko z przyczyn ekonomicznych, ale także np. jeśli pracodawca chciałby „odświeżyć” kadry. Ostateczna decyzja należyć jednak będzie do pracowników, którzy muszą wyrazić zgodę na ten tryb zwolnień.

Ograniczenie wysokości odszkodowań

Jest to jedna ze zmian, której pracownicy najbardziej się obawiają. Do tej pory, jeśli sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę było nieuzasadnione, mógł dowolnie ustalić wysokość odszkodowania, co do zasady nie niższą od sześciomiesięcznego wynagrodzenia. W praktyce, sądy pracy, w których sędziami są przedstawiciele pracowników i pracodawców, a nie profesjonalni prawnicy, bardzo różnie określały odszkodowania, średnio było to 10 miesięcy wynagrodzenia, ale zdarzały się też odszkodowania opiewające na kilkaset tysięcy euro. Taka niepewność powodowała, że pracodawcy bali się zatrudniać nowych pracowników.

Dochodziło też do nadużyć ze strony pracowników, którzy

wiedząc, że będą zmieniać pracę, starali się „sprowokować” dotychczasowego pracodawcę do rozwiązania przez niego umowy o pracę, licząc, że następnie sąd uzna takie rozwiązanie za nieuzasadnione i przyzna im odszkodowanie.

Nowe przepisy obniżają minimalną wysokość odszkodowania (co do zasady do trzymiesięcznego wynagrodzenia), a także wprowadzają jego górną granicę, uzależnioną od stażu pracy u danego pracodawcy (miesiąc, a od 11. roku pracy pół miesiąca, wynagrodzenia za każdy rok stażu). Warto zauważyć, że odszkodowanie to nadal pozostaje dużo wyższe niż w Polsce, gdzie wynosi ona maksymalnie trzy pensje. Nowe rozwiązanie spotkało się z aprobatą pracodawców, którzy nie tyle uważają, że odszkodowania będą niższe (niektórzy obawiają się wręcz, że sądy będą przyznawać odszkodowanie zbliżone do górnej granicy), co przede wszystkim możliwe do przewidzenia.

Umowa na czas określony po nowemu

Do tej pory zasady stosowania umowy na czas określony, takie jak czas jej trwania (maksymalnie 18 miesięcy) czy dopuszczalna ilość umów były regulowane w kodeksie pracy. Po reformie kwestie te będą mogły być określone w zbiorowym układzie branżowym w sposób odpowiadający potrzebom branży. Ponadto, w układach tych będzie można przewidzieć dopuszczalność zawierania nowego rodzaju umowy - umowy na czas wykonywania określonej pracy. Dzięki temu, że jest ona kwalifikowana

jako umowa na czas nieokreślony, po jej zakończeniu pracownikowi nie będzie przysługiwało odszkodowanie tzw. z tytułu niestabilności zatrudnienia, do którego po zakończeniu umowy mają prawo pracownicy zatrudnieni na czas określony. Według pracowników takie rozwiązania spowodują, że pracodawcy odejdą od klasycznej umowy na czas nieokreślony. Wydaje się, że po raz kolejny nie biorą oni pod uwagę, że wszelkie odstępstwa od zasad kodeksowych muszą znaleźć się w układzie zbiorowym, negocjowanym przecież przez związki zawodowe.

Porozumienia zakładowe

Po nowelizacji wzrośnie znaczenie porozumień wewnątrzzakładowych, czyli takich, które zawierane są między pracodawcą a jego pracownikami, a możliwość ich zawierania zostanie otwarta także dla małych przedsiębiorstw. Porozumienia te będą mogły regulować wiele kwestii prawa pracy, związanych w dużej mierze z organizacją pracy (nie dotyczy to m. in. wynagrodzenia), w sposób odmienny niż układy zbiorowe. Umożliwi to lepsze dostosowanie warunków pracy do potrzeb danego pracodawcy.

Ograniczenie liczby przedstawicieli pracowników

Dotychczas pracownicy byli reprezentowani wobec pracodawcy przez 4 organy złożone z pracowników. Po reformie liczba ta zostanie zredukowana do 2. Dla pracodawcy będzie to istotna ulga finansowa, gdyż zmniejszy się liczba pracowników, którzy dużą część czasu spędzali nie na pracy, a na wykonywaniu obowiązków związanych z pełniony-

mi funkcjami. Pracownicy-reprezentanci natomiast obawiają się nadmiaru obowiązków, jeśli będą musieli przejąć zadania zlikwidowanych stanowisk oraz zwolnień - ci, którzy po reformie stracą swoją funkcję nie będą korzystali z ochrony przed zwolnieniem przewidzianej dla reprezentantów.

Zwiększyć konkurencyjność gospodarki

Wiele proponowanych zmian wydaje się niezbędnych, aby poprawić konkurencyjność francuskiej gospodarki. Pracownicy obawiają się pogorszenia ich sytuacji, jednakże przy dotychczasowych przepisach, pracodawcy bardzo niechętnie tworzyli nowe miejsca pracy. Teraz ma to szansę się zmienić. Należy też zauważyć, że w wielu przypadkach, do wprowadzenia zmian potrzebna jest zgoda pracowników czy to bezpośrednia czy też pośrednia wyrażona przez związki zawodowe, co realizuje postulat „nic o nas bez nas”. Zatem obawy wprowadzania niekorzystnych zmian pojawiają się być może trochę na wyrost.

Czy nowelizacja będzie miała Polaków pracujących za granicą?

Zmiany bezpośrednio nie wpływają na sytuację pracowników delegowanych do pracy we Francji. Jeżeli jednak porozumienia wewnątrzzakładowe będą regulowały w sposób odmienny niż kodeks pracy określone zagadnienia (np. czas pracy), wówczas pracownicy delegowani do pracy dla tego pracodawcy będą objęci przepisami porozumień.

mec. Lucien Peczynski, wspólnik kancelarii Copernic Avocats, członek Francusko-Polskiej Izby Gospodarczej