

Sezonluk işçiler: Haklarınız neler?

Fransa'ya tarım veya tarımsal gıda sektöründe geçici olarak çalışmak için geldiniz, koruyucu haklardan faydalanırsınız.

Fransa'da yerleşik bir işveren tarafından istihdam edildiniz: Sözleşmeniz ne olursa olsun, Fransız işçilerle aynı haklara sahipsiniz ve **dolayısıyla iş sözleşmesi yapmaya ve iş sözleşmesini feshetmeye ilişkin düzenlemeler de dahil olmak üzere tüm Fransız iş kanunlarından faydalanırsınız.** İşvereniniz, sosyal korumadan faydalanmanız için **Fransız sosyal güvenlik** kurumuna kaydınızı gerçekleştirmelidir (tarım için karşılıklı sosyal güvenlik) (daha geniş bilgiyi bu adreste bulabilirsiniz: <https://www.cleiss.fr/particuliers/venir/travailler/expatriation/ue883.html#france>).

Yurt dışında yerleşik işvereniniz tarafından Fransa'ya gönderildiniz: Fransız şirketlerin çalışanları ile aynı koruyucu haklardan faydalanırsınız (çalışma süresi, ücret, sağlık, güvenlik).

Faaliyet sektörünüzde geçerli olan toplu sözleşme ile daha uygun tedbirler öngörülebilir. Daha fazla bilgi için: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>.

Geçici işçisiniz: Çalıştığınız Fransız şirketindeki diğer çalışanlarla hem çalışma saatleri, hem toplu donanımlar hem de ücret açısından aynı haklara sahipsiniz. Süresiz bir sözleşmeniz yoksa, görev sonu ödeneğinden faydalanırsınız. Ayrıca, geçici işçiler için geçerli olan toplu iş sözleşmesinde öngörülen haklardan da yararlanırsınız: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_convention_collective_des_ettvdef.pdf

ÇALIŞMA SÜRENİZ DÜZENLEMELERE TABİDİR

Yasal çalışma süresi **haftada 35 saattir** (herhangi bir istisna olmadıkça günde en fazla 10 saat ve haftada en fazla 48 saat çalışma). Fazla mesai yapabilirsiniz.

İki çalışma periyodu arasında (örneğin iki iş günü arasında) kesintisiz olarak en az 11 saat, **haftada ise 35 saat mola/dinlenme** hakkına sahipsiniz. **Gece (21.00 ila 6.00 arası)** çalışıyorsanız, sağlığınızın korunmasına ve güvenliğinize ilişkin özel kurallar geçerlidir.

Tüm işçilerin çalışma saatlerine sahip olmaması durumunda, işvereninizin günlük çalışma sürenizin başlangıcını, bitişini ve süresini gösteren bireysel bir zaman cetveli düzenlemesi gerekmektedir.

ÇALIŞTIĞINIZ HER SAAT ÜCRETE VEYA TAZMİNATA TABİDİR.

Alacağınız ücret şunlardan oluşur:

- 1. Taban ücret.** Taban ücret, en az, yürürlükteki toplu sözleşme ile belirlenen asgari ücrete eşit olmalı **ve asla yasal asgari ücretin altında olmamalıdır (2021 yılı için yasal asgari ücret, saat başı brüt tutar: 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. ücretli izin** ödemesi,
- 3. duruma göre ücret artışı** (gece veya resmi tatillerde çalışmaya bağlı fazla mesai nedeniyle). **Fazla mesai**, haftada 35 saatin üzerinde çalışılması durumunda söz konusudur. Yürürlükteki toplu sözleşmede daha düşük bir oran öngörülmedikçe, aynı haftadaki ilk 8 saatlik fazla mesai için en az %25 ve takip eden saatler için %50 oranında ücret artışı hakkına sahipsiniz. İşvereniniz bu ücret artışı hakkınızı, ek ücretli dinlenme ile değiştirmeye karar verebilir.
- 4. Duruma göre toplu sözleşmede bazı primler öngörülmektedir** (özel çalışma koşulları: işin yoruculuğu, zorluğu, sağlık açısından arz edebileceği tehlike vb....).

İşvereniniz bir maaş bordrosu hazırlamalıdır. Bir aydan kısa süreli geçici görevlendirme durumunda, asgari ücret ödemesine uyulduğunu kanıtlayan bir belge hazırlamalıdır.

MESLEKİ FAALİYETİNİZ KAPSAMINDA YAPTIĞINIZ HARCAMALAR MAAŞINIZDAN KESİLEMEZ

Mesleki harcamalarınızın geri ödemesi, maaşınıza **ek** ödeme ile gerçekleştirilir. Fransa'da yerleşik bir şirket tarafından **doğrudan istihdam edildiyeniz**, işvereniniz mesleki harcamalarınızı, Fransız işçilerle aynı şekilde geri ödemelidir.

Geçici olarak atandıysanız, belirli koşullara tabi olarak, ulaşım, yemek veya konaklama açısından mesleki masraflarının geri ödenmesi hakkına sahiptir.

İZİN HAKKINIZ VARDIR

Her çalışan, **fiili çalışma ayı başına 2,5 gün ücretli izin hakkına sahiptir**. Çalışma süreniz bir aydan kısaysa, izniniz çalışma gününe göre hesaplanır. **Geçici görev süreniz veya iş sözleşmeniz süresince aldığınız ücretin %10'u kadar ücretli izin tazminatı hakkınız bulunmaktadır**.

Resmi tatiller için, toplu sözleşme hükümlerine göre ödeme yapılır.

Ailevi bir gerekçe (örneğin doğum veya ölüm) nedeniyle sağlanan başka izin günleri de mevcuttur.

SAĞLIĞINIZ VE GÜVENLİĞİNİZ HER ŞEYDEN ÖNCE GELİR

İşvereniniz (ve çalıştığınız Fransız şirketi) sağlığını ve güvenliğinizi korumaktan sorumludur. Maruz kalabileceğiniz risklere (yüksekte çalışma, tehlikeli ürünler, makine, tarım donanımlarının ve makinelerinin kullanımı vb.) uygun tedbirleri almalı ve size koruyucu donanım sağlamalıdır. Alınması gereken tedbirlerin açıklandığı, kendi dilinizde hazırlanmış afişleri Çalışma Bakanlığı'nın İnternet sitesinde bulabilirsiniz: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/ressources-utiles>

Bir iş güvenliği eğitimi alırsınız, toplu korumaya yönelik kurallara uymalı, işveren tarafından sağlanan kişisel koruyucu donanımı kullanmalısınız. Güvenliğinizi tehlikeye atan ciddi ve yakın bir tehlike durumunda, yöneticinizi durumdan haber etmelisiniz ve çalışmayı durdurabilirsiniz.

Aşırı sıcak havalarda, işvereniniz sıcağa maruz kalan işçileri korumalıdır (soğuk içme suyu dağıtımı, çalışma saatlerine dikkat edilmesi...). Daha fazla bilgi için: <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>.

İş kazası durumunda, işveren (veya çalıştığınız Fransız şirketi), ilgili iş denetleme makamına 48 saat içinde beyanda bulunur. İşverenin iş kazasını bildirmemesi durumunda, iş denetleme makamına bildirimde bulunabilirsiniz.

Mesleklere göre Covid-19 tavsiyelerini Çalışma Bakanlığı'nın web sitesinde bulabilirsiniz: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19_saisonnier_v06042021.pdf

BARINMA KOŞULLARINIZ İNSANLIK ONURUNA AYKIRI OLMAMALIDIR

İşvereniniz barınmanızı sağlamakla yükümlü değildir. İşvereninizin barınma

sağlaması durumunda, konaklama yeriniz güvenlik ve sanitasyon gerekliliklerine uygun olmalıdır; bodrumlarda veya çadırlarda konaklamaya izin verilmez. Yatakhaneler en fazla 6 kişilik olmalı, kadınlar ve erkekler ayrılmalı, odalarda ranza sistemi kullanılmamalıdır. **Konaklamaya ilişkin esaslar ve minimum donanımlar bu adreste açıklanmıştır:** <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits>.

İşverenin karşıladığı konaklama giderleri maaştan kesilebilir. Dikkat; **kalan maaşın yasal asgari ücretten veya geçerli toplu sözleşmede öngörülen ücretten düşük olmaması gerektiğini unutmayın**.

KAYIT DIŞI ÇALIŞTIRILMANIZ DURUMUNDA SAHİP OLDUĞUNUZ HAKLAR

İşvereniniz tarafından beyan edilmemişseniz ve/veya Fransa'da kalma veya çalışma izniniz yoksa, çalışmanıza ilişkin haklara sahiptir. Çalışmanızı belgeleyebilirsiniz/kanıtlayabilirsiniz, Fransa'da ödenmesi gereken ücretin tamamını ve ayrıca 6 aylık maaşın toplu ödemesine denk gelen bir tazminat alırsınız. Kötü çalışma koşullarına, aşağılayıcı veya insanlık dışı muameleye maruz kaldıysanız, işlem sırasında şikayette bulunabilir ve hukuki prosedür süresince oturma izni alabilirsiniz. İş Mahkemesine başvurarak haklarınızı aramanızda size destek olunması amacıyla, bir sendika, bir uzman dernek veya iş denetleme makamı ile iletişime geçebilirsiniz.

İş denetleme makamı ile iletişime geçmek için: <https://drets.gouv.fr/>

<https://bit.ly/annuaire-inspection-du-travail-bzh>

Sendikalara başvurmak için: FNAF – CGT <http://www.fnafcgt.fr/> FGA – CFTD <https://fga.cfdt.fr> FGTA – FO : <https://www.fgtafo.fr/> CFTC-AGRI : <https://cftcagri.fr/> FNAF-CFE-CGC : <http://www.cfecqagro.org/>

İş mahkemesine başvurmak için: <http://www.annuaire.justice.gouv.fr/annuaire-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>