
 <p>Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</p>	<h2>CZĘSTO ZADAWANE PYTANIA</h2> <p>na temat nowych przepisów dotyczących zasad wykonania przepisów o delegowaniu pracowników należących do personelu drogowego lub pływającego przedsiębiorstw transportu lądowego</p> <p>(art. L. 1331-1 do L. 1331-3 i art. R. 1331-1 do R. 1331-11 kodeksu transportowego)</p>
 <p>Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer</p>	

Przedstawienie nowych formalności dotyczących oddelegowania niektórych pracowników w sektorze transportu

W ujęciu ogólnym, jakie są cele wprowadzenia nowych przepisów francuskich?

W ramach dyrektyw 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. oraz 2014/67/WE z 15 maja 2014 r., nowe przepisy francuskie (artykuły L. 1331-1 do L. 1331-3 i artykuły R. 1331-1 do R. 1331-11 kodeksu transportowego) stanowią dostosowanie do specyficznej sytuacji sektora transportu drogowego formalności przewidzianych przepisami kodeksu pracy w odniesieniu do oddelegowania pracowników.

Nadal obowiązują dotyczące oddelegowania przepisy kodeksu pracy, które nie zostały wyraźnie zmodyfikowane.

Nowe przepisy zostały wprowadzone w trojakim celu:

- uściślenie formalności obowiązujących przedsiębiorstwa transportu drogowego, które oddelegowują na terytorium kraju pracowników należących do personelu drogowego lub pływającego, a także formalności prawa ogólnego, określone przepisami kodeksu pracy zgodnie z postanowieniami dyrektywy 96/71/WE z 16 grudnia 1996 r. oraz dyrektywy 2014/67/WE z 15 maja 2014 r.;
- ułatwienie pracownikom należącym do personelu drogowego lub pływającego dostępu do informacji dotyczących przysługujących im praw;
- podniesienie skuteczności działań kontrolnych w celu przeciwdziałania wykroczeniom dotyczącym oddelegowaniu pracowników, stanowiącym przypadku nielegalnej konkurencji socjalnej, przynoszącym szkody przedsiębiorstwom, które przestrzegają obowiązujących przepisów oraz warunków pracy personelu oddelegowanego.

Jaka jest data wejścia w życie przepisów dotyczących tych nowych formalności? Czy przewidziany został okres przejściowy, aby umożliwić przedsiębiorstwom adaptację?

Przepisy dotyczące nowych formalności wchodzi w życie począwszy od dnia 1 lipca 2016 r.

Służby kontroli zostały poproszone o uwzględnienie nowatorskiego charakteru tych formalności w okresie obowiązującym bezpośrednio po wejściu w życie nowych przepisów.

Jaki jest zakres obowiązywania przepisów dotyczących nowych formalności?

Przepisy dotyczące nowych formalności obowiązują przedsiębiorstwa posiadające siedzibę poza terytorium Francji, które spełniają dwa wymienione poniżej warunki o charakterze kumulacyjnym:

1°) prowadzenie działalności w zakresie transportu lądowego, określonej postanowieniami artykułu L. 1321-1 kodeksu transportowego (w praktyce chodzi o działalność w zakresie transportu drogowego lub rzecznego) lub działalności w dziedzinie pośrednictwa pracy;

2°) oddelegowanie pracownika należącego do personelu transportu drogowego lub pływającego na terytorium Francji, w przypadkach określonych postanowieniami artykułu L. 1262-1 lub artykułu L. 1262-2 kodeksu pracy.

Odpowiadają one przypadkom określonym postanowieniami artykułu 1 dyrektywy 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. Może tutaj chodzić o:

- realizację usługi o charakterze międzynarodowym, kiedy odbiorca tej usługi posiada siedzibę lub prowadzi działalność na terytorium Francji;
- mobilność wewnątrzgrupową, polegającą na udostępnieniu personelu pomiędzy firmami należącymi do pojedynczej grupy lub placówkami pojedynczego przedsiębiorstwa;
- udostępnienie pracownika firmie będącej odbiorcą usług na terenie Francji przez firmę pośrednictwa pracy posiadającą siedzibę poza granicami kraju.

Szczegółowe formalności dotyczące oddelegowania w sektorze transportu lądowego nie obowiązują firm nieposiadających statusu przedsiębiorstwa transportu publicznego, takim jak firmy przemysłowe zatrudniające personel drogowy lub pływający w celu przewożenia ich produkcji.

Czy nowe przepisy dotyczą także osób pracujących na własny rachunek? W jaki sposób możliwe jest prowadzenie identyfikacji tych osób?

W przypadku osób pracujących na własny rachunek nic się nie zmienia:

- nie są one objęte zakresem obowiązywania przepisów dotyczących oddelegowania, w związku z czym nie podlegają obowiązkowi składania deklaracji, zarówno na podstawie przepisów ogólnych, jak i szczegółowych, dotyczących transportu lądowego;
- definicja osób pracujących na własny rachunek nie ulega zmianie wskutek wprowadzenia nowych przepisów kodeksu transportowego. Osoby prowadzące działalność na własny rachunek nie mają żadnego obowiązku sporządzania i przekazywania dokumentacji uzasadniającej ich sytuację, która może zostać stwierdzona jedynie na podstawie dokumentów określonych przepisami obowiązującymi w zakresie prawa przedsiębiorstw oraz przepisów dotyczących sektora transportu.

Dlaczego we francuskich przepisach nie zostały określone przypadki zastosowania przepisów dotyczących oddelegowania w odniesieniu do różnych rodzajów czynności transportowych?

Nie jest to przedmiotem tych przepisów. Nowe przepisy definiują jedynie określone formalności dostosowane do specyfiki sektora usług transportowych.

Zakres obowiązywania przepisów dotyczących oddelegowania pozostaje określony wyłącznie postanowieniami dyrektywy 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r., wprowadzonymi do ustawodawstwa francuskiego przepisami artykułów L. 1262-1 i L. 1262-2 kodeksu pracy.

W praktyce, międzynarodowe usługi transportowe przeznaczone dla podmiotów znajdujących się na terytorium Francji lub prowadzone z tego terytorium, a także operacje dotyczące kabotażu na terenie Francji, realizowane przez pracownika tymczasowo oddelegowanego do Francji, który zachowuje umowę o pracę z firmą, która go deleguje, spełniają kryteria obowiązywania przepisów dotyczących oddelegowania i podlegają obowiązkowi składania deklaracji, określonego dla przypadków oddelegowania pracowników w sektorze transportu lądowego.

Niemniej jednak, w przypadku tranzytu przez terytorium kraju, podczas którego nie następuje załadunek lub rozładunek towarów bądź zabieranie lub wylądowanie pasażerów, kryteria obowiązywania przepisów dotyczących oddelegowania nie są spełnione, w związku z czym nie podlega on żadnemu obowiązkowi składania deklaracji, zarówno na podstawie przepisów ogólnych, jak i szczegółowych, dotyczących transportu lądowego;

Czy przepisy dotyczące obowiązujących formalności są inne w przypadku pracowników prowadzących pojazdy o ciężarze poniżej 3,5 T?

Nie. Formalności określone przepisami kodeksu transportowego są takie same w przypadku pracowników oddelegowanych prowadzących pojazdy lekkie. W związku z powyższym, przepisy te obowiązują także w ich przypadku.

Czy przepisy dotyczące obowiązujących formalności są inne w przypadku pracowników sektora przewozu osób? Jakich rodzajów usług przewozu osób dotyczą nowe przepisy?

Nie, formalności określone przepisami kodeksu transportowego nie są uzależnione od rodzaju działalności (transportu towarów lub osób).

Regularne usługi transportu drogowego osób, wykonywane przez pracowników transportu drogowego firm nieposiadających siedziby na terenie kraju mogą podlegać przepisom dotyczącym obowiązku składania deklaracji, jeżeli ma miejsce zabieranie lub wylądowanie pasażerów na terenie Francji. Określenie, czy dana usługa podlega przepisom dotyczącym oddelegowania następuje na podstawie przewożonego w pojeździe oryginału lub poświadczonej za zgodność kopii zezwolenia na świadczenie usługi.

Jeżeli w zezwoleniu tym wymienione zostały miejsca zabierania lub wylądowania pasażerów na terenie Francji, kierowca pojazdu podlega przepisom dotyczącym oddelegowania pracowników. Jeżeli pojazd przejeżdża przez terytorium Francji jedynie tranzytem, przepisy dotyczące oddelegowania pracowników nie obowiązują.

Ponadto, prowadzenie regularnych usług w zakresie kabotażu podlega przepisom dotyczącym oddelegowania pracowników.

Usługi transportu międzynarodowego świadczone jedynie okazjonalnie, w których przypadku punktem początkowym jest terytorium innego kraju członkowskiego, obejmującym zarówno przejazdy ryczałtowe zgodnie z ich definicją zamieszczoną w dyrektywie (UE) nr 2015/2302 Parlamentu europejskiego i Rady z 25 listopada 2015 r., nie podlegają przepisom dotyczącym oddelegowania w zakresie, w jakim usługa transportowa podlega na przewozie grupy osób bez zabierania lub wylądowania jakichkolwiek innych osób na trasie.

Niemniej jednak należy zauważyć, że usługi kabotażu, zarówno świadczone okazjonalnie, jak i regularnie, zgodnie z ich definicją w rozporządzeniu (CE) nr 1073/2009, podlegają przepisom dotyczącym oddelegowania.

Określenie, czy dana usługa podlega przepisom dotyczącym oddelegowania, czy też nie, w zależności od rodzaju prowadzonej usługi transportowej, następuje na podstawie formularza przejazdu, czyli dokumentu kontrolnego, którego wzór został zamieszczony w załączniku I do rozporządzenia (WE) nr 361/2014 Komisji, ustanawiającego szczegółowe zasady stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1073/2009 w odniesieniu do dokumentów dotyczących międzynarodowego autokarowego i autobusowego przewozu osób.

Wersja z dnia 15 czerwca 2016 r.

Przedsiębiorstwa świadczące usługi indywidualnego przewozu osób (np. taksówki) nie wchodzą w zakres obowiązywania nowych przepisów.

Zaświadczenie o oddelegowaniu

Do czego służy zaświadczenie o oddelegowaniu i kiedy pracodawcy mają obowiązek je sporządzić?

Zaświadczenie o oddelegowaniu zastępuje w odniesieniu do personelu drogowego i pływającego przedsiębiorstw transportu lądowego, dotychczasową deklarację o oddelegowaniu, określoną przepisami kodeksu pracy. W związku z powyższym, w odniesieniu do personelu drogowego i pływającego przedsiębiorstwa transportu lądowego nie powinny dłużej wykorzystywać deklaracji o oddelegowaniu, która obowiązuje w przypadku pozostałych pracowników.

Zaświadczenie o oddelegowaniu musi zostać wystawione dla każdego oddelegowanego pracownika przed rozpoczęciem realizacji pierwszej usługi, podczas której ma miejsce oddelegowanie pracownika personelu drogowego i pływającego, niezależnie od rodzaju realizowanej usługi transportowej. Zaświadczenie o oddelegowaniu zachowuje ważność przez okres wskazany przez przedsiębiorstwo, z ograniczeniem do 6 miesięcy dla wszystkich operacji transportowych należących do zakresu obowiązywania zaświadczenia. W związku z powyższym, zaświadczenie może obejmować więcej, niż jedną operację oddelegowania.

Okres sześciomiesięczny powinien być interpretowany jako ciągły, nieprzerwany okres pomiędzy dwiema datami, odpowiadający sześciu kolejnym miesiącom.

Nie jest wymagane zamieszczenie w zaświadczeniu terminarza realizowanych w tym okresie usług transportu międzynarodowego.

Ponadto, zaświadczenie o oddelegowaniu musi zostać załączone do rejestru personelu firmy przyjmującej w przypadku oddelegowania wewnątrzgrupowego lub przez firmę pośrednictwa pracy.

Gdzie można znaleźć wzór zaświadczenia i co on zawiera?

Biorąc pod uwagę przyjęte obecnie rozwiązania techniczne, zaświadczenie może zostać pobrane z witryny internetowej travail-emploi.gouv.fr. Dokument ten posiada pola, które mogą zostać wypełnione bezpośrednio przed edycją.

Istnieją trzy rodzaje formularzy, zawierające specyficzne informacje wymagane w odniesieniu do poszczególnych przypadków oddelegowania, a pracodawca musi wypełnić formularz odpowiadający sytuacji jego pracownika.

W jaki sposób przedsiębiorstwa, które ze względu na przepisy obowiązujące w ich kraju nie posiadają numerem wpisu do krajowego rejestru elektronicznego przedsiębiorstw transportowych, mogą wypełnić odpowiednią rubrykę zaświadczenia?

Pozycja ta dotyczy wyłącznie usług transportowych realizowanych przy wykorzystaniu pojazdów o maksymalnej masie całkowitej przekraczającej 3,5 tony. Ponadto, obowiązuje ona jedynie tymczasowo przedsiębiorstwa transportu drogowego posiadających siedzibę w krajach członkowskich, które nie wypełniły jeszcze swoich zobowiązań w zakresie wprowadzenia krajowego rejestru elektronicznego przedsiębiorstw transportowych, o którym mowa w artyku 16 rozporządzenia (WE) nr 1071/2009.

W takim przypadku w zaświadczeniu musi zostać wpisany numer licencji przyznanej zgodnie z dotychczasowymi przepisami obowiązującymi w danym kraju członkowskim.

Kto sporządza zaświadczenie?

Przypadek oddelegowania	Osoba odpowiedzialna za sporządzenie
-------------------------	--------------------------------------

	zaświadczenia
Międzynarodowa usługa transportowa	<ul style="list-style-type: none">• Właściciel przedsiębiorstwa transportowego, które zatrudnia pracownika.
Mobilność wewnątrzgrupowa	<ul style="list-style-type: none">• Właściciel przedsiębiorstwa transportowego, które zwyczajowo zatrudnia pracownika.• Bądź też właściciel przedsiębiorstwa transportowego, które korzysta z usług pracownika na terenie Francji.
Udostępnienie pracownika przez firmę pośrednictwa pracy	<ul style="list-style-type: none">• Właściciel firmy pośrednictwa pracy• Bądź też właściciel przedsiębiorstwa transportowego, które korzysta z usług pracownika na terenie Francji.

Jakie są gwarancje w odniesieniu do ochrony danych wpisywanych do formularza?

Formularz dostępny w sieci jest przeznaczony jedynie do pobrania. Pracodawca nie wpisuje żadnych danych za pośrednictwem sieci.

W ilu egzemplarzach powinno zostać sporządzone zaświadczenie?

Zaświadczenie powinno zostać sporządzone w dwóch egzemplarzach.

Jeden egzemplarz jest przekazywany pracownikowi i musi znajdować się w jego pojeździe w celu okazania go w razie kontroli.

Drugi egzemplarz powinien być przechowywany:

- przez przedstawiciela pracodawcy w przypadku oddelegowania w ramach świadczenia usługi międzynarodowej;
- przez przedsiębiorstwo korzystające we Francji z usług oddelegowanego pracownika personelu drogowego lub pływającego, w razie oddelegowania wewnątrzgrupowego i w przypadku oddelegowania przez firmę pośrednictwa pracy.

Ze względów praktycznych, drugi egzemplarz, który musi być przechowywany przez przedstawiciela lub przedsiębiorstwo korzystające z usług pracownika w razie oddelegowania wewnątrzgrupowego i w przypadku oddelegowania przez firmę pośrednictwa pracy może być przechowywany w postaci elektronicznej (w formacie .pdf), jeżeli nie został sporządzony w postaci papierowej. Może on być przesyłany w postaci elektronicznej w przypadku, jeśli zażąda tego uprawniona instytucja kontrolna.

Poza zaświadczeniem, jakie inne dokumenty dotyczące oddelegowania pracownika muszą znajdować się w pojeździe?

Dokumenty, które muszą znajdować się w pojeździe drogowym lub pływającym, za pośrednictwem którego świadczona jest usługa zostały wymienione w artykule R. 1331-7-III kodeksu transportowego.

W każdym przypadku oddelegowania pracownika personelu drogowego lub pływającego, w pojeździe musi znajdować się umowa o pracę danego pracownika. Tłumaczenie umowy o pracę na język francuski nie jest obowiązkowe.

W przypadku oddelegowania wewnątrzgrupowego wymagane jest ponadto, aby w pojeździe znajdowała się przetłumaczona na język francuski kopia umowy dotyczącej oddania pracownika do dyspozycji oraz odpowiedni aneks do jego umowy o pracę.

Wymienione powyżej dwa dokumenty zostały określone przepisami artykułu L. 8241-2 kodeksu pracy w

odniesieniu do przypadków nieodpłatnego udostępnienia pracowników pomiędzy przedsiębiorstwami. Umowa dotycząca udostępnienia pracownika, zawarta pomiędzy firmą delegującą, a firmą przyjmującą, musi zawierać informacje dotyczące okresu oddelegowania, tożsamości i kwalifikacji pracownika, sposobu określania jego wynagrodzenia, a także uiszczanych składek ubezpieczenia społecznego i kosztów zawodowych, które będą fakturowane firmie przyjmującej przez firmę delegującą. Aneks do umowy o pracę musi zawierać informacje dotyczące obowiązków służbowych wykonywanych przez pracownika w firmie przyjmującej, godzin pracy oraz miejsca jej wykonywania, a także opis stanowiska pracy.

W przypadku oddelegowania przez firmę pośrednictwa pracy, w pojeździe musi znajdować się ponadto przetłumaczona na język francuski kopia umowy zawartej z firmą pośrednictwa pracy (czyli umowa zawarta przez pracownika z firmą będącą jego tymczasowym pracodawcą) oraz umowy dotyczącej udostępnienia pracownika firmie prowadzącej działalność we Francji.

Czy tłumaczenia dokumentów, o których mowa powyżej, muszą zostać wykonane przez tłumacza przysięgłego?

Tłumaczenia nie muszą być wykonane przez tłumacza przysięgłego.

W jaki sposób zaświadczenie ułatwia pracownikowi dostęp do informacji dotyczących praw przysługujących mu w okresie oddelegowania?

Egzemplarz zaświadczenia musi być przechowywany w pojeździe, w związku z czym kierowca może w pełni zapoznać się z informacjami dotyczącymi jego sytuacji, aby mógł wyegzekwować przysługujące mu prawa.

Czy nadal obowiązuje „reguła ośmiu dni”, zgodnie z którą z obowiązku dotyczącego sporządzenia deklaracji o oddelegowaniu zwolnieni byli pracownicy świadczący usługi kabotażu przez okres nieprzekraczający ośmiu dni?

W myśl wcześniejszych przepisów, przedsiębiorstwa transportowe oddelegowujące pracowników personelu drogowego lub pływającego w celu realizacji usług kabotażu przez okres nieprzekraczający ośmiu kolejnych dni były zwolnione z obowiązku sporządzania deklaracji dotyczącej oddelegowania.

Począwszy od 1 lipca 2016 roku, przepis ten przestaje obowiązywać.

Zaświadczenie o oddelegowaniu, które zastępuje wcześniejszą deklarację o oddelegowaniu, musi zostać wystawione przed przystąpieniem do realizacji pierwszej usługi transportowej, do której pracownik zostaje oddelegowany.

Przedstawiciel pracodawcy we Francji

Kto może zostać wyznaczony jako przedstawiciel pracodawcy we Francji?

Zgodnie z postanowieniami artykułu 9-1.e) dyrektywy 2014/67/UE z 15 maja 2014 r., artykuł L. 1262-2-1 kodeksu pracy stanowi, że każdy pracodawca, który oddelegowuje pracowników do Francji musi wyznaczyć na terytorium tego kraju swojego przedstawiciela, którego zadaniem jest reprezentowanie go wobec uprawnionych instytucji kontrolnych.

Nie obowiązują żadne inne specyficzne przepisy dotyczące wyznaczania przedstawicieli w branży transportu. Może nim być każda osoba fizyczna lub prawna, należąca do przedsiębiorstwa bądź nie, wybrana przez pracodawcę i dysponująca środkami oraz kompetencjami niezbędnymi do wykonywania jej zadań, znajdująca się na terenie Francji. Wynagrodzenie przedstawiciela jest określone na podstawie umowy zawieranej przez niego z firmą, która go wyznacza. W razie nieprzestrzegania przez przedstawiciela jego obowiązków, ponosi on odpowiedzialność cywilną wobec pracodawcy, który go wyznaczył.

W jakim okresie przedstawiciel pracodawcy oddelegowującego pracowników personelu drogowego lub pływającego do Francji musi udzielać odpowiedzi służbom kontroli?

Okres ten, wyznaczony dla sektora transportu drogowego, wynosi osiemnaście miesięcy licząc od zakończenia okresu oddelegowania pracownika.

Co dzieje się, jeżeli pracodawca postanowi zmienić swojego przedstawiciela?

Wcześniejszy przedstawiciel musi nadal być dostępny w celu udzielenia odpowiedzi służbom kontroli w odniesieniu do operacji oddelegowania, które miały miejsce w okresie jego wyznaczenia, przez 18 miesięcy licząc od zakończenia okresu oddelegowania pracownika.

Czy przewidziane zostały jakiegokolwiek sankcje wobec przedstawiciela, na przykład jeżeli nie udzieli on odpowiedzi służbom kontroli lub odpowiedź będzie niekompletna?

Nie. Niemniej jednak, jakiegokolwiek nieprawidłowości z jego strony mogą pociągnąć za sobą zastosowanie sankcji karnych lub administracyjnych wobec pracodawcy (na przykład kara o charakterze administracyjnym, jeśli stwierdzone zostanie, że pracodawca nie sporządził zaświadczenia).

Jakie są zadania przedstawiciela pracodawcy?

Przedstawiciel musi udzielać odpowiedzi na wszelkie zapytania uprawnionych służb kontrolnych.

W związku z powyższym, musi dysponować określonymi dokumentami.

W przypadku oddelegowania pracowników personelu drogowego lub pływającego, musi przechowywać zestawienia wynagrodzeń pracownika za okres oddelegowania. Zestawienia te mogą zostać zastąpione przez inne dokumenty pod warunkiem, że będą one zawierać szczegółowe informacje dotyczące stawki godzinowej brutto pracownika, godzin pracy (z wyszczególnieniem godzin nadliczbowych), urlopów i dni wolnych od pracy oraz poszczególnych elementów wynagrodzenia.

Ponadto musi on dysponować dokumentami:

- potwierdzającymi, że wynagrodzenie zostało pracownikowi wypłacone;
- potwierdzającymi jego wyznaczenie przez przedsiębiorstwo;
- określającymi nazwę porozumienia zbiorowego obowiązującego w odniesieniu do oddelegowanego pracownika.

W jakim terminie i w jaki sposób przedstawiciel musi udzielać odpowiedzi służbom kontrolnym?

Musi on być w stanie bezzwłocznie przedstawić lub przesłać dokumenty wymagane przez służby kontroli. Dokumenty te muszą być sporządzone wcześniej, a nie wystawiane dopiero po przesłaniu zapytania ze strony służb kontroli.

Możliwe jest również przesyłanie dokumentów w postaci elektronicznej, sporządzonych w powszechnie wykorzystywanym formacie (typu .pdf).

Co musi zrobić zamawiający, kiedy jego kontrahent oddelegowuje pracowników podlegających zakresowi obowiązywania nowych przepisów?

Zamawiający musi sprawdzić, czy zaświadczenie o oddelegowaniu zostało rzeczywiście sporządzone.

Jakie są obowiązki odbiorcy usługi w przypadku umowy o świadczenie usług transportowych?

Z zasady ogólnej, odbiorca usług nie ponosi żadnej szczególnej odpowiedzialności w ramach umowy transportowej.

Odbiorca usług (będący przedsiębiorcą) posiadający siedzibę na terenie Francji może jednak tytułem subsydiarnym zostać wezwany do udzielenia odpowiedzi:

- jeżeli oddelegowanie ma miejsce w ramach międzynarodowej usługi transportowej;
- i jeżeli zamawiający oraz przewoźnik nie posiadają siedziby na terenie Francji.

Jeżeli oba te warunki są spełnione, odbiorca usługi może zostać zawiadomiony przez służby kontrolne, aby wezwał pracodawcę do wyeliminowania pewnych nieprawidłowości (brak płatności wynagrodzenia minimalnego, niegodne warunki zakwaterowania, brak przestrzegania podstawowych przepisów prawa pracy).

Jeżeli odbiorca usługi nie podejmie żadnych działań lub nie przedstawi informacji dotyczących ich przeprowadzenia, może zostać uznany za podmiot solidarnie odpowiedzialny za stwierdzone nieprawidłowości.

Prawa oddelegowanych pracowników personelu drogowego lub pływającego

Jakie są prawa przysługujące oddelegowanym pracownikom personelu drogowego lub pływającego?

Nie istnieją żadne specyficzne zapisy dotyczące pracowników personelu drogowego lub pływającego, którzy korzystają z takich samych praw, co pracownicy oddelegowani w innych sektorach.

Prawa te zostały wymienione w artykule L. 1262-4 kodeksu pracy:

- 1° Swobody indywidualne i prawo zrzeszania się w relacjach z pracodawcą;
- 2° Brak dyskryminacji i zapewnienie równouprawnienia płci w zakresie stosunków pracy;
- 3° Ochrona kobiet w ciąży, urlopy macierzyńskie i ojcowskie po urodzeniu dziecka, urlopy związane z ważnymi wydarzeniami rodzinnymi;
- 4° Warunki udostępnienia pracowników i gwarancje przysługujące pracownikom zatrudnianym tymczasowo;
- 5° Prawo do strajku;
- 6° Przepisy dotyczące czasu pracy, dodatkowego odpoczynku w przypadku godzin nadliczbowych, dni wolnych od pracy, corocznych urlopów płatnych, czasu pracy w godzinach nocnych w przypadku osób młodych;
- 7° Warunki przystępowania do funduszy urlopów wypoczynkowych;
- 8° Wynagrodzenie minimalne i wypłata wynagrodzenia, w tym w wyższej wysokości w przypadku godzin nadliczbowych, a także wszelkich świadczeń związanych z wynagrodzeniem, przysługujących pracownikowi na podstawie obowiązujących przepisów lub zawartych umów i porozumień;
- 9° Przepisy dotyczące zdrowia, bezpieczeństwa i higieny pracy, minimalny wiek rozpoczęcia pracy, zakaz zatrudniania dzieci;
- 10° Praca nielegalna.

Oddelegowany pracownik musi otrzymywać wynagrodzenie odpowiadające obowiązującej we Francji stawce wynagrodzenia minimalnego lub określone w zawartej umowie, jeżeli jest ono wyższe, niż wynikające z przepisów obowiązujących w odniesieniu do umów o pracę.

Niemniej jednak, obowiązujące przepisy prawa francuskiego nie ograniczają w żaden sposób możliwości korzystania przez pracownika z praw bardziej korzystnych, niż wynikające z przepisów obowiązujących w odniesieniu do umów o pracę. Dla przykładu, pracownik zachowuje swoje wynagrodzenie określone w zawartej umowie o pracę, jeżeli jest ono wyższe, niż wynagrodzenie minimalne lub umowne na terenie Francji.

Czy nowe francuskie przepisy przyznają oddelegowanym do Francji pracownikom branży transportowej jakiegokolwiek nowe prawa?

W nowych francuskich przepisach nie zostały określone jakiegokolwiek nowe prawa przysługujące pracownikom jednak zawierają one modyfikacje istniejących zasad wykonywania praw przez pracowników oddelegowanych, mające na celu zapewnienie, że pracownicy personelu drogowego i pływającego będą rzeczywiście korzystać z praw przyznanych im z mocy postanowień dyrektywy 96/71/WE z 16 grudnia 1996 roku, wymienionych także w artykule L. 1262-4 francuskiego kodeksu pracy.

W ujęciu bardziej szczegółowym, jakie elementy muszą być brane pod uwagę przy obliczaniu obowiązującego wynagrodzenia minimalnego?

Wersja z dnia 15 czerwca 2016 r.

W nawiązaniu do artykułu 3§1 dyrektywy 96/71/WE z 16 grudnia 1996 r., postanowienia artykułu L. 1262-4 kodeksu pracy stanowią, że elementy brane pod uwagę przy obliczaniu wynagrodzenia minimalnego obowiązującego na terenie Francji są następujące:

- wynagrodzenie minimalne (godzinowe lub miesięczne);
- wynagrodzenie dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych,
- a także wszelkiego rodzaju dodatki określone obowiązującymi przepisami lub postanowieniami zawartej umowy.

Wszystkie kwoty muszą być określone według wartości brutto.

Elementy obowiązujące obecnie w odniesieniu do personelu **drogowego** zostały wymienione w karcie informacyjnej dostępnej pod adresem http://www.developpement-durable.gouv.fr/Formalites-declaratives_47857.html.

Elementy obowiązujące obecnie w odniesieniu do personelu **plywającego** zostały wymienione w karcie informacyjnej dostępnej pod adresem <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Detachement-dans-le-transport.html>.

Należy przypomnieć, że pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, które jest mu wypłacane na podstawie przepisów dotyczących zawartej umowy o pracę, jeżeli jest ono wyższe, niż obowiązujące wynagrodzenie minimalne.

Jakie elementy wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi przez firmę nieposiadającą siedziby na terenie Francji mogą być brane pod uwagę przy określaniu, czy przedsiębiorstwo przestrzega obowiązków dotyczących minimalnego wynagrodzenia we Francji?

Zgodnie z postanowieniami punktu 7 artykułu 3 dyrektywy 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 roku, elementy uwzględniane w tym zakresie mogą być następujące:

- wynagrodzenie;
- ewentualne wynagrodzenie dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych;
- ewentualne dodatki do wynagrodzenia (na przykład premia za staż pracy);
- ewentualne premie związane z oddelegowaniem (na przykład za rozłąkę i związane z zamieszkaniem w innym kraju);
- ewentualne świadczenia w naturze.

Wszystkie kwoty muszą być określone według wartości brutto.

Niemniej jednak, nie są brane pod uwagę jakiegokolwiek kwoty wypłacane tytułem zwrotu kosztów, takie jak koszty przejazdów, zakwaterowania lub wyżywienia, także jeśli mają one charakter ryczałtowy.

Jaki kurs wymiany walut powinien zostać zastosowany, jeśli wynagrodzenie nie jest wyrażone w euro?

Przeliczenie na euro wartości wynagrodzenia wypłacanego w innej walucie powinno zostać przeprowadzone na podstawie ostatniego [kursu odniesienia](#) ogłaszanego przez Europejski Bank Centralny w pierwszym dniu okresu oddelegowania. Firma może wykorzystać kurs na okres półroczny lub krótszy okres odniesienia.

W ujęciu szczegółowym, w jaki sposób powinna być określana data i godzina wjazdu na terytorium Francji oraz wyjazdu z niego?

Nie istnieją żadne specjalne reguły obowiązujące w odniesieniu do branży transportowej.

W ujęciu ogólnym, w razie podejrzenia, że liczba godzin pracy na terenie Francji została pomniejszona, dowód takiego stanu rzeczy muszą przedstawić służby kontroli, natomiast pracodawca ma prawo wyrazić sprzeciw wobec przedstawionego przez nie stanowiska wszelkimi przysługującymi mu środkami.

W jaki sposób powinny być stosowane przepisy dotyczące czasu pracy, w szczególności jeśli chodzi o oddelegowanie krótkoterminowe?

Przestrzeganie francuskich przepisów dotyczących maksymalnego czasu pracy i minimalnego czasu odpoczynku może być wymagane pod warunkiem, że pracownik jest oddelegowany do pracy na terenie Francji na okres odpowiadający co najmniej minimalnemu okresowi odniesienia.

Dla przykładu, maksymalny tygodniowy czas pracy obowiązujący w odniesieniu do określonego tygodnia musi być przestrzegany, jeżeli pracownik został oddelegowany na co najmniej tydzień, natomiast nie obowiązuje, jeżeli okres oddelegowania był krótszy.

Zasady obowiązujące w odniesieniu do personelu **drogowego** zostały wymienione w karcie informacyjnej dostępnej pod adresem <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Formalites-declaratives.47857.html>.

Zasady obowiązujące w odniesieniu do personelu **plywającego** zostały wymienione w karcie informacyjnej dostępnej pod adresem <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Detachement-dans-le-transport.html>.

Prowadzenie kontroli i obowiązujące sankcje

Jak wyglądać będzie prowadzenie kontroli przestrzegania nowych przepisów?

Służby kontrolne są zobowiązane do zapewnienia przestrzegania nowych przepisów w sposób zrównoważony, przy uwzględnieniu znaczenia ewentualnych nieprawidłowości oraz rodzaju pracy wykonywanej przez oddelegowanego pracownika na terenie Francji.

W związku z powyższym, służby mają zwrócić szczególną uwagę na wszelkie sytuacje, w których brak przestrzegania obowiązujących formalności i przepisów dotyczących oddelegowania wyrządza znaczącą szkodę pracownikowi i powoduje poważne naruszenie warunków konkurencji na rynku. W szczególności priorytet stanowi zapewnienie przestrzegania nowych przepisów w odniesieniu do kabotażu.

Z zasady ogólnej, systematycznie przeprowadzane będą oceny mające na celu ciągłe dostosowywanie strategii prowadzonych działań kontrolnych do rzeczywistej sytuacji.

Jakie są sankcje przewidziane w przypadku nieprzestrzegania nowych przepisów?

Przewidziane sankcje to grzywna klasy 4 (w wysokości maksymalnie 750 €) w razie braku zaświadczenia w pojeździe lub jeżeli zaświadczenie jest sporządzone nieprawidłowo i grzywna klasy 3 (w wysokości maksymalnie 450 €) w razie braku w pojeździe umowy o pracę lub umowy dotyczącej udostępnienia pracownika.

Ponadto mogą zostać nałożone określone postanowieniami artykułu L. 1264-1 kodeksu pracy kary administracyjne obowiązujące w przypadku nieprzestrzegania przez pracodawcę jego obowiązków dotyczących oddelegowania i wyznaczenia swojego przedstawiciela. Dotyczą one nieprzestrzegania obowiązków w zakresie sporządzenia zaświadczenia o oddelegowaniu w sposób analogiczny, jak w razie braku sporządzenia obowiązującej do tego pory deklaracji dotyczącej oddelegowania.

Niemniej jednak, pojedyncze wykroczenie nie może pociągnąć za sobą kumulacji sankcji karnych i administracyjnych w odniesieniu do pojedynczego pracownika.

Czy uprawnione władze administracyjne mają prawo zawieszenia realizacji usługi transportowej w razie stwierdzenia, że przepisy obowiązujące w odniesieniu do oddelegowania pracowników nie są przestrzegane?

Podobnie, jak we wszystkich innych sektorach gospodarczych, uprawnione organy administracyjne mają prawo zawieszenia realizacji usługi w razie stwierdzenia poważnych lub powtarzających się nieprawidłowości określonych przepisami kodeksu pracy.

Niemniej jednak, zawieszenie może mieć miejsce dopiero po wcześniejszym wezwaniu przedsiębiorstwa do zaprzestania takich praktyk. W konsekwencji, procedura dotycząca zawieszenia może zostać zastosowana jedynie w odniesieniu do sytuacji, w których usługa transportowa jest realizowana przez wystarczająco długi czas.