



**MINISTÈRE
CHARGÉ
DES TRANSPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

GYAKORI KÉRDÉSEK

a szárazföldi fuvarozók kiküldetésben lévő
gépjárművezetői vagy irányítói jogi
szabályozásának
alkalmazásával kapcsolatos rendelkezésekről.

(Közlekedési törvénykönyv L. 1331-1. -tól L. 1331-3 cikkelyig és R.
1331-1-től R. 1331-11 cikkelyig.)

Fuvarozási területen dolgozó egyes munkavállalók kiküldetése során alkalmazandó formai előírások

A francia szabályozás (közlekedési törvénykönyv L. 1331-1. -tól L. 1331-3 cikkelyig és R. 1331-1-től R. 1331-11 cikkelyig) a szárazföldi szállítás speciális helyzetének megfelelően alkalmazza - az Európai Parlament és a Tanács 1996. december 16-i 96/71/EK valamint a 2014. május 15-i 2014/67/EU irányelve keretei között - a munka törvénykönyve által a kiküldetésben lévő dolgozókra meghatározott formai előírásokat.

A munka törvénykönyvének azok a kiküldetésre vonatkozó rendelkezései, amelyek alól nem ad kifejezetten felmentést, továbbra is alkalmazandók.

A szabályok három célt követnek:

- rögzíteni a földi szállító vállalkozások francia területen kiküldetésben dolgozó gépjárművezetőire vagy irányító munkavállalóira érvényes, az 1996. december 16-i 96/71/EK valamint a 2014. Május 15-i 2014/67/EU irányelveket alkalmazó, megfelelő formai előírásokat;
- megkönnyíteni a kiküldetésben dolgozó járművezetők és irányító személyzet hozzájutását a jogaikkal kapcsolatos információkhoz;
- javítani az ellenőrzések hatékonyságát, a tisztességtelen verseny gyakorlatát kimerítő, a munkaügyi jogi előírásokat és feltételeket betartó, kiküldetésben dolgozókat foglalkoztató vállalkozások kárára megvalósuló kiküldetési csalások elleni harc jegyében

Melyek a formai előírások alkalmazási területei?

A formai előírások az alábbi két feltételnek együttesen megfelelő, Franciaországon kívül székhellyel rendelkező vállalkozásokra alkalmazandók:

1°) a közlekedési törvénykönyv L. 1321-1 cikkelyében meghatározott szárazföldi szállító tevékenységek valamelyikét végzik (a gyakorlatban ez közúti vagy folyami szállító tevékenységet jelent), illetőleg időszakosan munkaerőt foglalkoztató vállalkozás;

2°) Franciaország területén gépjárművezetőt vagy irányító személyzetet kiküldetésben foglalkoztatnak, a munka törvénykönyve L. 1262-1 vagy L. 1262-2 cikkelyében meghatározott

eseteknek megfelelően.

Ezek a különböző esetek megfelelnek az 1996. december 16-i 96/71/EK irányelv 1. cikkelyében felsoroltaknak: Az alábbiakról lehet szó:

- határokon átnyúló szolgáltatás végzése, ha a szolgáltatás címzettjének Franciaországban van a székhelye illetőleg ott végzi tevékenységét;
- csoporton belüli helyváltoztatás, melynek során egyazon csoporthoz tartozó vállalkozások illetve egy vállalkozás különböző telephelyei bocsájtanak dolgozókat egymás rendelkezésére;
- külföldi székhelyű, munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozás bocsájt munkavállalót franciaországi székhelyű vagy ott ideiglenes tevékenységet folytató vállalkozás rendelkezésére.

Az ipari vállalatokat érinti ez a szabályozás?

A szárazföldi szállítás során alkalmazott kiküldetésre vonatkozó speciális formai előírások nem alkalmazhatók ama vállalkozások esetében, melyek tevékenységi körében nem szerepel a közforgalmi szállítás. Ez utóbbiak közé tartoznak azok az ipari tevékenységet végző vállalkozások, amelyek a saját maguk által előállított termékek szállítására érdekében gépjárművezetőt vagy irányító személyzetet foglalkoztatnak.

Önfoglalkoztató munkavállalókra is vonatkozik ez a szabályozás? Hogyan azonosíthatók az ilyen munkavállalók?

Az önfoglalkoztató munkavállalóknak nem vonatkoznak a kiküldetéssel kapcsolatos szabályok, és ezért nem esnek nyilatkozattételi kötelezettség alá, sem közjogi, sem pedig a szárazföldi szállításra vonatkozó speciális jog tekintetében;

Az önfoglalkoztató munkavállalói minőségre nincsenek hatással a közlekedési törvénykönyv szabályai. Nincs szükség külön dokumentumra az önfoglalkoztató munkavállalói minőség bizonyítása érdekében. Azonban az ellenőrzések keretében hasznos lehet egy olyan dokumentum bemutatása, amelyen szerepel az érintett személy önfoglalkoztató munkavállalói státusza, az önfoglalkoztató munkavállaló székhelye szerinti ország előírásainak megfelelően.

Az Európai Unió valamely tagállamán kívüli székhellyel rendelkező vállalatokat érinti a kiküldetéséről szóló előírás?

Az Európai Unióon kívüli székhellyel rendelkező munkaadókra vonatkozik a kiküldetésről szóló előírás. A munka törvénykönyvének L 1262-1 cikke előírja, hogy a Franciaországon kívüli székhellyel rendelkező munkáltatónak lehetősége van alkalmazottakat ideiglenesen kiküldetésbe helyezni. A kiküldetéssel kapcsolatos rendelkezések (alkalmazandó törvények, formai követelmények, kiküldetési feltételek) tehát vonatkoznak ezen vállalatok munkavállalóira, fenntartva adott esetben a szabályosan megerősített vagy jóváhagyott és közzétett szerződéseket, egyezményeket vagy megállapodásokat (a munka törvénykönyvének L. 1261-1 cikke). A közúti szállítmányozási szektorban nem lett azonosítva kétoldalú megállapodás Franciaországgal, amely eltéréseket határoz meg a kiküldetési szabályok vagy a végrehajtásának módjait tekintetében. Az Európai Unió harmadik országában székhellyel rendelkező szállítványozó vállalatok munkáltatóinak tehát be kell tartaniuk többek között, a közlekedési törvénykönyv speciális nyilatkozattételi előírásait.

Miért nem rögzíti a francia szabályozás a különböző szállítási tevékenységek kiküldetési szabályokkal kapcsolatos egyedi alkalmazási eseteit ?

Nem ez a tárgya. Ez a szabályozás nem tesz egyebet, mint rögzíti a szállítás egyedi vonásainak megfelelő

formai előírásokat.

A kiküldetésre vonatkozó jog alkalmazási területét továbbra is kizárólag a munka törvénykönyve L. 1262-1 és L. 1262-2 cikkelyeiben átültetett 1996. december 16-i 96/71/EK irányelv határozza meg.

A gyakorlatban azok a nemzetek közötti szállítások, amelyek rendeltetési vagy kiindulási helye Franciaország, éppúgy mint a francia területen végzett kabotázs, ha ezeket ideiglenesen Franciaországba küldött olyan munkavállaló végzi, akinek az őt kiküldő vállalkozással érvényben lévő munkaviszonya továbbra is fennmarad, megfelelnek a kiküldetéssel kapcsolatos jog alkalmazási kritériumainak és a földi szállítással kapcsolatos kiküldetésekre vonatkozó speciális nyilatkozattételi kötelezettség hatálya alá esnek.

Ezzel ellentétben, a francia területen keresztüli egyszerű tranzit, ami nem jár együtt sem áru be- illetve kirakodásával, sem pedig utasok be- illetve kiszállásával, nem felel meg a kiküldetéssel kapcsolatos jog alkalmazási kritériumainak, következésképpen nem esik semmilyen, sem közjogi, sem pedig a földi szállítással kapcsolatos speciális nyilatkozattételi kötelezettség hatálya alá.

Vannak különböző formai előírások a 3,5 t alatti járműveket vezető kiküldetésben lévő munkavállalók esetén?

A 3,5 t alatti járműveket vezető munkavállalókra ugyanazok a nyilatkozattételi előírások vonatkoznak, amikor Franciaországban vannak kiküldetésben.

Mi a helyzet a „nyolc napos szabállyal”, ami felmentést adott n kiküldetési nyilatkozat alól a kabotázs szolgáltatást nyolc napnál rövidebb ideig végző munkavállalóknak.

A korábbi rendszerben azok a fuvarozó vállalkozások, amelyek nyolc egymást követő napnál rövidebb ideig tartó kabotázs szolgáltatásra rendelték ki kiküldetés formájában járművezetőiket és irányító személyzetüket, mentesültek a kiküldetési nyilatkozat megtételének kötelezettsége alól.

Ez a szabály 2016. július 1-től érvényét veszti.

A kiküldetési nyilatkozat helyébe lépő kiküldetési tanúsítványt mindig a munkavállalót kiküldetési helyzetbe hozó első szállítási cselekményt megelőzően kell kiállítani.

Vajon eltérő, speciális formai előírások alkalmazandók-e a személyszállítást végző gépjárművek munkavállalói esetében? Milyen személyszállító járművek érintettek?

Nem, a közlekedési törvénykönyvben előírt speciális formai előírások függetlenek a tevékenység természetétől (áru- vagy személyfuvar).

Nem franciaországi székhelyű vállalkozások gépjárművezetőire menetrendszerű közúti személyszállítás esetén speciális nyilatkozattételi előírások lehetnek érvényesek, abban az esetben, ha a tevékenység része utasok be- illetve kiszállása francia területen. A működési engedély gépjárműben tartott eredetije vagy hitelesített másolata, benne a megállási pontokkal és az időbeosztással, dönti el, hogy az adott esetben éppen alkalmazandók-e vagy sem a kiküldetésre vonatkozó szabályok.

Abban az esetben, ha az engedélyben szerepelnek utasok franciaországi be- vagy kiszállási pontjai, a gépjárművezetőre vonatkoznak a kiküldetéssel kapcsolatos nyilatkozattételi előírások. Azonban, ha úgy tűnik, hogy a francia területen csak áthaladás történik, ezek nem érvényesek.

Továbbá a kiküldetés nyilatkozattételi előírásai vonatkoznak a rendszeres szolgáltatás vagy speciális rendszeres szolgáltatás keretében végzett kabotázs műveletekre (az 1073/2009 (EK) rendelet szerint a „rendszeres szolgáltatás olyan szolgáltatás, amelyek során, függetlenül attól, hogy ki szervezi meg azokat, meghatározott utascsoportok fuvarozása más utasok kizárásával történik”).

Az olyan alkalmi jellegű határon átnyúló szállítási szolgáltatás, melynek indulási pontja egy másik tagállamban van, attól függetlenül, hogy az Európai Parlament 2015/2302 és a Tanács 2015. november 25-én elfogadott EU irányelve értelmében vett átalánydíjas utazás keretében szervezték-e vagy sem, nem tartozik a kiküldetésre vonatkozó nyilatkozattételi előírások hatálya alá, amennyiben a fuvarozás személyek egy adott csoportjának adott helyre történő eljuttatásából áll, új utasok az út folyamán történő be- illetve kiszállása nélkül (körutazás zárt ajtókkal). Ebben az esetben, az a tény, hogy a csoport alvás céljából egy vagy több éjszakára megáll Franciaországban nem változtatja meg a szállítás jellegét.

Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy az alkalmi szolgáltatás keretében végzett kabotázs fuvarozásokra vonatkoznak a kiküldetési szabályok.

A helyi és távolsági fuvarozásban résztvevő autóbuszokkal a nemzetközi szolgáltatási piacokhoz való hozzáférésre vonatkozó közös szabályokat meghatározó 1073/2009 (EU) rendelet alkalmazására vonatkozó 361/2014 (EU) rendelet I. melléklete szerinti minta alapján készült ellenőrző dokumentum, vagyis a menetlevél alapján dönthető el, hogy - a végzett fuvarozási tevékenység természete függvényében - alkalmazandó-e vagy sem a kiküldetésre vonatkozó szabályozás.

A következő esetekre vonatkoznak a kiküldetés nyilatkozattételi előírásai?

- humanitárius tevékenység, ahol a szárazföldi fuvarozás ingyenes jelleggel történik (bizonyos járművezetők meg vannak fizetve, mások önkéntes alapon dolgoznak):

nem a szállítás tárgya határozza meg az alkalmazandó szabályrendszert. Ha a feltételek teljesülnek, és a járművezető alkalmazott, a kiküldetésre vonatkozó rendelkezések alkalmazandók.

- nemzetközi áru fuvarozás, amelynek egy része üresen történik:

A rendelkezések a járművezető vagy irányító munkavállalók kiküldetésére vonatkoznak. Ennek megfelelően ezek akkor alkalmazandók, amikor ezek a munkavállalók munkavégzési situációban vannak, függetlenül attól, hogy a jármű terhelve van-e vagy sem.

- egy vállalat által Franciaországban vásárolt járművek importálása, a vállalat munkavállalói által vezetve addig az országig, ahol be vannak jegyezve:

egy jármű importálási helyzetről van szó és nem személyszállításról. Erre tehát nem vonatkoznak a fuvarozási kiküldetésre érvényes formai előírások.

A magánszemélyek egyedi szállítását végző vállalkozások (pl. Taxi) nem tartoznak ennek a szabályozásnak a hatálya alá.

A kiküldetési tanúsítvány

Mi az értelme a kiküldetési tanúsítványnak és mikor kötelesek a munkáltatók kiállítani?

A kiküldetési tanúsítvány a munka törvénykönyvében előírt kiküldetési nyilatkozatot helyettesíti a szárazföldi fuvarozó vállalkozások gépjárművezetői és irányító személyzete esetében. A közúti fuvarozó vállalkozásoknak a gépjárművezetők és az irányító személyzet kiküldetése esetén tehát nem kell használniuk a többi munkavállalónak előírt kiküldetési nyilatkozatot.

Kiküldetési tanúsítványt kell kitölteni minden egyes munkavállalóra vonatkozóan a gépjárművezető vagy irányító dolgozó első kiküldetési tevékenysége megkezdése előtt, a fuvar természetétől függetlenül. A kiküldetési tanúsítvány a vállalkozás által megjelölt időtartam végéig, de legfeljebb 6 hónapig érvényes a kiküldetés alkalmazási területébe tartozó valamennyi fuvarra vonatkozóan. Így a tanúsítvány több, a kiküldetésben megjelölt tevékenységet is lefedhet.

A hat hónap időponttól időpontig, hat egymást követő hónapot jelent. A tanúsítványnak nem kell tartalmaznia az adott időszakban tervezett nemzetközi fuvarok ütemezését. Nem szükséges részletezni a tanúsítványban az összes Franciaországban végrehajtott utat.

Egyebekben csoporton belüli kiküldetés vagy munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég esetében a kiküldetési tanúsítványt csatolni kell a fogadó cég egységes személyi nyilvántartásához.

Hogyan kell kitölteni a tanúsítványt?

Három fajta CERFA formanyomtatvány van, attól függően, hogy milyen típusú kiküldetésről van szó, és a munkáltatónak azt kell kitöltenie, amelyik megfelel az adott munkavállaló státuszának.

A tanúsítványt közvetlenül a SIPSI távszolgáltatáson keresztül kell kitölteni, a <https://www.sipsi.travail.gouv.fr> oldalon.

Hogyan tölthetik ki a tanúsítvány megfelelő mezőjét azok a fuvarozó vállalkozások, amelyeknek a hazájukban érvényes törvények miatt nincs elektronikus nyilvántartási számuk?

Ez a helyzet csak a 3,5 tonnánál nagyobb összterhelésre engedéllyel rendelkező járművekkel végzett fuvarokra alkalmazandó. Azonkívül ideiglenes jelleggel, csak az olyan tagállamok közúti fuvarozó vállalkozásokat érinti, amelyek még nem tettek eleget az 1971/2009. számú EU-rendelet 16. cikkelyében foglalt, a közúti fuvarozó vállalkozások országos elektronikus nyilvántartásának létrehozását előíró, az egész Európai Unióra érvényes kötelezettségnek.

Ez utóbbi esetben az érintett tagállamban érvényben lévő gyakorlat szerint kiadott engedély számát kell feltüntetni a tanúsítványban.

Hogyan kell megadni a SIRET-számot, ha a fogadó vállalat székhelye nem Franciaországban található?

Azokban az esetekben, ahol a vállalat, amelynél a kiküldetésben álló munkavállalót egy nem franciaországi székhelyű munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalat bocsátotta rendelkezésre nem szükséges megadni a SIRET-számot.

Ki állítja ki a tanúsítványt?

Kiküldetés esetén	A tanúsítvány kitöltésével megbízott személy
Határokon átnyúló fuvarozási szolgáltatás	<ul style="list-style-type: none"> • Annak a fuvarozó vállalkozásnak a vezetője, aki az adott munkavállalót foglalkoztatja.
Csoporton belüli kiküldetés esetén	<ul style="list-style-type: none"> • Annak a fuvarozó vállalkozásnak a vezetője, amely szokásosan az adott munkavállalót foglalkoztatja. • Illetőleg, ennek hiányában, a Franciaországban az adott munkavállalót felhasználó fuvarozó vállalkozás vezetője.
Munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég általi rendelkezésre bocsátás esetén	<ul style="list-style-type: none"> • A munkaerő-kölcsönző cég vezetője. • Illetőleg, ennek hiányában, a Franciaországban az adott munkavállalót felhasználó fuvarozó vállalkozás vezetője.

Milyen garanciák vannak a formanyomtatványban rögzített adatok megfelelő kezelésére?

A feldolgozás felelőse valósítja meg azokat a védelmi intézkedéseket, amelyek garantálják az adatok kezelésének biztonságát, megakadályozzák a jogosulatlan vagy csalárd felhasználást, nevezetesen harmadik felek által, valamint megőrzik azok épségét. Biztosítva van a csatlakozások napi nyilvántartása. Az abból származó információk legfeljebb tizenkét hónapos időtartamig kerülnek megőrzésre.

Kinek kell átadni a tanúsítványt?

A tanúsítványt át kell adni a kiküldetésben lévő munkavállalónak, hogy megőrizze a jármű fedélzetén, és az ellenőrzések során bemutassa azt

2017. január 1-től Franciaországban a vállalat képviselője a továbbiakban nem köteles abból egy példányt megőrizni.

A tanúsítványon kívül milyen egyéb , a munkavállaló kiküldetésével kapcsolatos dokumentumokat kell a járműben tartani?

A közlekedési eszközben, vagyis a gépjárműben vagy hajóban kötelezően tartandó dokumentumok felsorolását a közlekedési törvénykönyv R. 1331-7-.III. cikkelye tartalmazza.

Mindezen dokumentumok francia nyelvre lefordított példányát a jármű fedélzetén kell tartani, és közúti ellenőrzés esetén a munkavállalónak képesnek kell lennie bemutatni azokat

A kiküldetésben lévő gépjárművezető és irányító minden körülmények között köteles magánál tartani a munkavállalói munkaszerződését. A munkaszerződés francia nyelvre történő lefordítása kötelező.

Ha a kiküldetésbe helyezett munkavállaló szabályozási országa nem teszi kötelezővé írásos munkaszerződés megkötését, ez nem szükséges. Azonban hasznos lehet a munkáltató számára egy a munkaviszonyt tanúsító dokumentum kiállítása (voucher, bizonylat stb.).

A csoporton belüli kiküldetésben lévők esetén kötelező a járműben tartani a rendelkezésre bocsátásról szóló megállapodás és a munkaszerződés megfelelő záradékkal ellátott változatának francia fordítását is.

Ennek a két dokumentumnak a meglétét előírja a munka törvénykönyve L. 8241-2 cikkelye munkaerő vállalkozások közötti, nonprofit célú kölcsönadásának esetére. A kölcsönadó és a felhasználó vállalkozás közötti rendelkezésre bocsátásról szóló megállapodás tartalmazza a megállapodás időtartamát, az érintett munkavállaló személyazonossági adatait, bérének, társadalombiztosítási járulékainak, valamint a kölcsönadó

vállalkozás által a kölcsönvevőnek leszámítandó egyéb, munkájához kötődő költségeknek a meghatározását. A munkaszerződés záradéka rögzíti a felhasználó cégnél a dolgozóra bízott munkát, munkaidejének beosztását, a munka végzésének helyét, valamint a munkahely speciális jellemzőit.

Munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég által kiküldetés keretében rendelkezésre bocsájtott dolgozó esetében kötelező a járműben tartani (a munkavállaló és a munkaerő-kölcsönző cég között kötött) ideiglenes munkavégzésre vonatkozó munka szerződés valamint a Franciaországban bejegyzett cég javára történő rendelkezésre bocsájtásról szóló szerződés egy francia nyelvre lefordított példányát.

Abban az esetben, ha kötelező a francia fordítás, bejegyzett fordítói képesítéssel rendelkező fordítóval kell-e elvégeztetni a fordítást?

A tanúsítványt kötelezően le kell fordítani francia nyelvre. Azonban azok az információk, amelyeket fel kell tüntetni a tanúsítványon és amelyek csak azonosító adatokat és számszerű adatokat tartalmaznak, nem igényelnek külön fordítást. Nem kötelező bejegyzett, fordítói képesítéssel rendelkező fordítóval elvégeztetni a fordítást

Az ágazati kollektív szerződésnek, amelyet a kiküldetési tanúsítványban fel kell tüntetni a francia kollektív szerződésnek vagy a származási ország kollektív szerződésének kell lennie?

A következő francia kollektív szerződések egyikéről van szó: közúti áru- vagy személyszállítás, folyami áru- vagy személyszállítás.

Egy harmadik ország (EU-n kívüli) vállalatának ki kell töltenie az A1 űrlapot a tanúsítvány mellett?

A 2015. augusztus 6-i törvényből eredő, a növekedést, a tevékenységet és a gazdasági esélyegyenlőséget célzó előírás és a 2016. április 7-i kormányrendelet meghatározza a munkajognak megfelelő formai követelményeket a kiküldetés esetén, az egyéb alkalmazandó szabályok sérelme nélkül, beleértve a szociális biztonság előírásait is. A szociális biztonságról szóló rendelkezések tekintetében a rendelkezésre álló információk megtekinthetők a CLEISS oldalon: <http://www.cleiss.fr/>

A kiküldetésben lévő járművezető illetve irányító dolgozó jogai

Milyen jogai vannak a kiküldetésben lévő járművezetőnek illetve irányító dolgozónak?

A kiküldetésben lévő járművezető illetve irányító dolgozó ugyanolyan jogokkal rendelkeznek, mint más ágazatok kiküldetésben lévő dolgozói.

E jogok felsorolása a munka törvénykönyve L. 1262-4. cikkelyében olvasható:

- 1° Egyéni és kollektív szabadságjogok a munkaviszony keretei között.
- 2° Pozitív diszkrimináció és női egyenjogúság szakmai téren.
- 3° Az anyák jogainak védelme, anyasági és apasági szabadság, gyermeknevelési szabadság, külön szabadság családi eseményekre.
- 4° Megfelelő feltételek és garanciák biztosítása a munkavállalóknak a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cégek által.
- 5° Sztrájkjog biztosítása.
- 6° Munkaidő, túlórák kompenzálása pihenőidővel, ünnepnapok, fizetett éves szabadság, fiatal munkavállalók munkaidejével és éjszakai munkavégzésével kapcsolatos jogok biztosítása.
- 7° Munkavégzés szünetelése illetőleg kedvezőtlen időjárási események esetére fenntartott pénzalapba való befizetéssel kapcsolatos feltételek biztosítása.
- 8° Minimálbér és bér kifizetése, beleértve a túlóráért járó külön díjazást, valamint törvény vagy szerződéses megállapodás alapján járó bérkiegészítéseket.
- 9° Munkaügyi és munkabiztonsági szabályok, munkavégzési korhatárral, gyermekmunka végzésével kapcsolatos előírások betartása.
- 10° Törvénytelen munkavégzés tilalma.

Mennyiben könnyíti meg a tanúsítvány a munkavállaló tájékoztatását a kiküldetéshez fűződő jogaival kapcsolatban?

A tanúsítvány egy példányát a járműben kell tartani, minek következtében a járművezető teljes körű információval rendelkezik helyzetéről, így adott esetben érvényesíteni tudja a jogait.

Melyek a kiküldetésbe helyezett munkavállalók garanciái a bérezés terén?

A kiküldetésben lévő dolgozó bérét a Franciaországban érvényes minimálbér illetőleg a munkaszerződés alapul vételével - ha az ott meghatározott összeg magasabb a törvény által kikötött összegnél - kell megállapítani.

Mindazonáltal a francia jogszabályok által garantált kedvezmények nem jelentenek akadályt kedvezőbb feltételek alkalmazásával szemben, amennyiben a kiküldetésben dolgozó személy munkaszerződését szabályozó törvények ezt lehetővé teszik. Például a kiküldetésben lévő dolgozó a szerződésében kikötött bért kapja, ha az magasabb a francia minimálbérnél vagy a francia ágazati kollektív szerződésben meghatározott összegnél.

Konkrétan milyen adatokat kell figyelembe venni a hivatkozási alapul szolgáló minimálbér kiszámításához?

Az 1996. december 16-án kiadott 96/71/EK irányelv 3. § 1-nek megfelelően a munka törvénykönyve L. 1262-4 cikkelye az alábbiak szerint határozza meg a Franciaországban alkalmazandó, hivatkozási alapul szolgáló minimálbért:

- minimálbér (minimális óra- vagy havibér)
- túlóráért járó emelt díj;
- törvény vagy kollektív szerződés alapján járó bérkiegészítés.

Az összegek meghatározása bruttó összegben történik.

Fontos emlékeztetni, hogy amennyiben az magasabb a hivatkozási alapul szolgáló minimálbérnél, a dolgozó a munkaszerződésére alkalmazandó jogszabályok szerinti bért kapja.

Milyen kritériumok alapján kell ellenőrizni, hogy a nem franciaországi székhelyű vállalkozás által a munkavállalónak fizetett munkabér megfelel-e a franciaországi minimális munkabérnek?

Az 1996. december 16-án kiadott 96/71/EK irányelv 3. § 7-nek megfelelően az alábbi tényezőket kell figyelembe venni:

- munkabér;
- túlóráért járó emelt díj;
- bérkiegészítés (például letöltött szolgálati évek száma)
- az esetlegesen fizetendő kiküldetési pótlék (például külföldi munkavégzésért);
- esetleges természetbeni juttatások.

Ezeknek az összegeknek a meghatározása bruttó összegben történik.

Ellenben nem lehet figyelembe venni a költségtérítés címén kifizetett összegeket, mint például az utazási, lakhatási vagy étkezési költségtérítést, akkor sem, ha ezek kifizetése átalánydíj alapján történik.

Teljes rögzített juttatás esetén a munkáltató saját felelősségére nyilatkozik a részesedésről, amelyről úgy véli, hogy ellentételezi a szállás, az étkezés költségeit és adott esetben a felmerülő útiköltségeket.

Nincs lehetőség figyelembe venni, hogy a járművet vezető munkavállaló szállása minden esetben a munkáltató által biztosított jármű, és hogy ennek következtében a teljes rögzített juttatás egy része sem felel meg az elszállásolási költségek átvállalásának az állomáshelyen kívül. Ha a 2006. március 15-i 561/2006 (EK) rendelet 8. ki is mondja, hogy a napi pihenőidők és az állomáshelytől távol töltött csökkentett heti pihenőidők eltölthetők a járműben, feltéve, hogy az rendelkezik megfelelő hálóhellyel minden járművezető számára, annak álló helyzetében, ugyanez a cikk pontosítja, hogy ezt a lehetőséget a munkavállaló döntése szabja meg. Ennek eredményeként a munkáltatónak közvetlenül biztosítania kell az alkalmazott számára a járművön kívüli elszállásolást, napi juttatás folyósításával, amely lefedi a szállás (tartózkodás) költségeit, vagy fizetve a járművön kívüli szálláshelyet. Ezen kívül, mivel a szokásos heti pihenőidő nem tölthető a járműben, a munkáltatónak mindig át kell vállalnia a munkavállaló elszállásolásának költségeit ezen pihenőidő során, ha ez az állomáshelytől távol kerül eltöltésre.

Ezen túlmenően értékelni kell a juttatás azon részét, amit a munkáltató munkavállaló étkezéseinek kompenzálására megfelelőnek ítélt ellenőrzés esetén objektív és igazolható módon.

A következőkben tájékoztató jelleggel meg vannak adva a közúti fuvarozás területén érvényben lévő kollektív szerződés alá tartozó közúti járművezetők esetén alkalmazandó költségek megtérítésének számítási táblázatai, az alkalmazandó kiegészítő jegyzőkönyv szerint:

- Közúti áruszállítás:**

[A munkavállalók utazási költségeivel kapcsolatos 2019. június 26-i 70. sz. módosítás \(I. melléklet\)](#)

(Euróban)

A juttatások jellege	Arány	Hivatkozás a protokoll cikkeire
Étkezési juttatás	13,78 €	3 cikk 1. bekezdés
Egyedi étkezési juttatás	8,48 €	4. cikk
Egyedi étkezési juttatás „éjszaka”	8,26 €	12. cikk
Speciális juttatás	3,73 €	7. cikk
Snack juttatás	7,47 €	5. cikk
Nagy utazási juttatás: 1 étkezés + 1 tartózkodás	44,06 €	6. cikk
2 étkezés + 1 tartózkodás	57,84 €	

- Közúti személyszállítás:**

[A munkavállalók utazási költségeivel kapcsolatos 2019. június 24-i 69. sz. módosítás \(I. melléklet\)](#)

A juttatások jellege	Taux	Hivatkozás a protokoll cikkeire
Étkezési hozzájárulás	13,38 €	8.1 cikk – 2. és 3. bekezdés; 9.10 cikk – 1. bekezdés; 11. cikk
Egyszeri étkezési hozzájárulás	8,26 €	8.1. cikk – 1. bekezdés
Különleges hozzájárulás	3,74 €	8.2. cikk – 2. bekezdés; 11. a. cikk
Snack hozzájárulás	6,68 €	12. cikk
Különleges reggeli hozzájárulás	3,74 €	10. cikk – 2. bekezdés
Szállodai hozzájárulás és különleges reggeli hozzájárulás	28,40 €	10. cikk – 1. bekezdés
Napi pihenő hozzájárulás (szállás és snack)	31,33 €	11. cikk

Ha a bér összegét nem euróban határozták meg, milyen átváltási árfolyamot kell alkalmazni?

A külföldi pénznemben meghatározott munkabér euróra való átváltása az Európai Központi Bank által nyilvánosságra hozott legutolsó, a kiküldetés kezdő napján érvényes [referencia-árfolyam](#), alapul vételével történik. A vállalkozás alkalmazhatja az adott félévi vagy egy rövidebb referencia-időszakra meghatározott árfolyamot is.

Az óradíj az, amit az út francia részén kell alkalmazni vagy az utazás egészén?

A francia óradíjat, feltéve, hogy az a kedvezőbb, csak a munkavállaló által kiküldetési szituációban, Franciaországon belül ledolgozott munkaórákra kell alkalmazni.

Konkrétan hogyan kell megállapítani a francia területre illetve francia területről való be- és kilépés napját és óráját?

Nincs a szállítási szektorra külön érvényes speciális szabály. A munkáltató bármilyen eszközzel, az igényei szerint alakíthatja ki a munkavállaló munkaidejét a francia területen.

Általában véve Franciaországban a munkaidő csökkentésének gyanúja esetén az ellenőrzést végző szervekre hárul a bizonyítási kötelezettség, és a munkáltató minden alkalmas eszközzel vitathatja az ellenőrző szervek becsléseit.

Hogyan alkalmazzuk a munkaidő tartamával kapcsolatos szabályokat, különösen a rövid időtartamú kiküldetések esetén?

A maximális munkaidő, akárcsak a francia szabályozás által megszabott minimális pihenőidő betartása csak akkor kérhető számon, ha a Franciaországban kiküldetésben tartózkodó munkavállaló legalább a hivatkozási időszak időtartamával megegyező ideje Franciaországban tartózkodik kiküldetésben.

Példának okáért, az egy adott héten belül kötelező heti maximális munkaidő betartása akkor kérhető számon, ha a munkavállaló legalább egy hete van kiküldetésben. Ha a kiküldetésben eltöltött idő ennél rövidebb, akkor nem.

Csak a ledolgozott órák vannak figyelembe véve a minimálbér kiszámítása során. Nincs lehetőség előirányozni egy napi átalány óradíjat

Különleges esetek:

A kiküldetési törvény és a minimálberről szóló törvény akkor is érvényes, ha a járművezető a kamion tulajdonosa?

A kiküldetés szempontjából a gépjármű tulajdonjogának nincs jelentősége.

Dupla személyzet esetén mindkét járművezetőt (akik vezet, és aki szünetet tart) azonos óradíjjal kell fizetni?

Franciaországban csak a ledolgozott órák vannak kifizetve. A dupla személyzet ezen konkrét esetében, a jármű haladása közben a második járművezető által nem vezetéssel eltöltött idő az időtartama 100 %-án meg van fizetve.

A közúti személyszállítás esetén ennek az időnek csak az 50%-a van figyelembe véve tényleges munkaidőként, a napi vagy heti munkaidő küszöbértékek kiszámítása során.

Ezzel szemben a közúti áruszállítás esetén a jármű haladása közben nem a vezetésnek szentelt idő az időtartama 100%-ában tényleges munkaidőnek minősül.

A munkáltató képviselője Franciaországban

Kit lehet kijelölni a munkáltató képviselőjének Franciaországban?

A 2014. május 15.-i 2014/67/EU irányelv 9-1. e) cikkelyének megfelelően a munka törvénykönyve L 1262-2-1 cikkelye kiköti, hogy minden Franciaországba munkavállalót kiküldetésbe küldő munkáltató köteles kijelölni egy francia területen tartózkodó képviselőt, akinek feladata a kapcsolatot tartani az ellenőrzést végző szervekkel.

A munkavállalók kiküldetésére és az illegális munkavégzés elleni harcra vonatkozó különböző rendelkezéseket tartalmazó, és a munka törvénykönyvének R.1331-1 és azt követő cikkeit módosító 2019. június 4-i 2019-555 sz. rendelet óta a vállalat képviselőjének SIRET számmal kell rendelkeznie.

A képviselő kijelölésével kapcsolatban a földi fuvarozás egyes ágain belül nincsenek speciális szabályok. Bármilyen természetes vagy jogi személy, aki rendelkezik a szükséges eszközökkel és kompetenciákkal, továbbá francia területen tartózkodik, elláthatja, a munkáltató szabad választása alapján, ezt a feladatot. A képviselő javadalmazását az őt kiválasztó vállalkozással kötött szerződés rögzíti. Polgári jogi felelősség terheli az abban vállalt kötelezettségek betartásáért a vele szerződő vállalkozással szemben.

Hogyan történik a munkavállaló franciaországi képviselőjének kijelölése?

A fentebbiekben említett 2019. június 4-i rendelet óta a munkavállaló képviselőjének kijelölése közvetlenül a kiküldetési tanúsítványban történik.

A képviselő állandó lakhelye lehet külföldön, ha rendelkezik postafiókkal Franciaországban vagy rendelkeznie kell intézményekkel Franciaországban?

A franciaországi képviselőnek egy ténylegesen Franciaországban letelepedett társaságnak (vagy magánszemélynek) kell lennie (például másik szállítmányozó vállalat, tanácsadó kabinet vagy ügyvédi iroda stb.). Egy egyszerű cím nem elegendő.

Mennyi ideig köteles a járművezetőt vagy irányító személyt kiküldő munkáltató képviselője az ellenőrzést végző szervek rendelkezésére állni?

Földi szállítás esetében ez az időtartam tizennyolc hónap, a munkavállaló kiküldetését lezáró időponttól számítva. A képviselő szerződésének vagy megbízatásának időtartama szabadon választható.

Egyetlen szerződés vagy képviseleti megbízatás lefedheti ugyanazon vállalat által egy adott időszakban az összes Franciaországban kiküldetésbe helyezett járművezetőt?

Szabadon választható, hogy a vállalat egyetlen megbízatást állít ki (amely lefedi az összes járművezetőt vagy irányító munkavállalót) vagy munkavállalónként megbízatást állít ki.

A képviselő helyettesíthető a szabadsága alatt? Ha igen, melyek a betartandó formai követelmények?

A képviselő, valamint az azt kijelölő vállalat feladata, hogy megtegyen minden szükséges intézkedést azért, hogy hiányzás esetén biztosítsa a kapcsolattartást az ellenőrzés során.

Mi történik, ha a munkáltató másik képviselő kijelölése mellett dönt?

A régi képviselő továbbra is köteles az ellenőrzést végző szervek rendelkezésére állni a megbízatása

időtartama alatti kiküldetésekhez kapcsolódó intézkedésekkel kapcsolatban, mégpedig a munkavállaló kiküldetését lezáró időponttól számított tizenhét hónap elteltéig.

Mi a munkáltató képviselőjének szerepe?

A képviselő köteles gondoskodni arról, hogy eleget tudjon tenni az ellenőrzést végző szervek kéréseinek. Ebből a szempontból bizonyos iratokat magánál kell tartania.

Meg kell őriznie a kiküldetésben lévő járművezetők és irányítók, a kiküldetési időtartam alatti bérjegyzékét. Ezek a bérjegyzékek helyettesíthetők egyéb iratokkal, azzal a feltétellel, hogy ezek pontosan, megfelelő sorszámmal ellátva felsorolják az adott munkavállaló bruttó órabérét, munkaidejének beosztását (külön feltüntetve a többletkifizetéseket), a szabad- és ünnepnapokat valamint a javadalmazás egyéb összetevőit.

Ezenkívül rendelkeznie kell az alábbi adatokkal:

- a ténylegesen kifizetett bér összege;
- a kiküldött munkavállalóra vonatkozó kollektív szerződés adatai.

Milyen határidőn belül és milyen formában köteles a képviselő válaszolni az ellenőrzést végző szervezeteknek?

Képesnek kell lennie azonnali hatállyal bemutatni illetőleg az ellenőrzést végző szervek rendelkezésére bocsájtani a kért dokumentumokat. Ezeknek a dokumentumoknak már készen kell állniuk, mielőtt kéri, és nem az ellenőrző szervek kérésének való megfelelés egyedüli szándékával kell kiállítani őket.

A dokumentumok átadhatók az általánosan elfogadott elektronikus formában (pdf) is.

A képviselőnek a nap 24 órájában a hét minden napján „haladéktalanul” válaszolnia kell az ellenőrzési szolgálatok kéréseire?

Nem, ez nem kötelező, azonban ez a rendelkezésre állás megvalósítható abban az esetben, ha a vállalat ezt igényli.

A képviselő által megőrzött fizetési jegyzékek kiállíthatók a munkavállaló kiküldetése után (1-2 hónappal később)?

A francia szabályozás nem módosítja a fizetési bizonylatok kiállítására vonatkozó szabályokat, amelyeket az alkalmazotti jogviszonnyal foglalkozó jog előír.

Hogyan kell tárolni a képviselő által összegyűjtött dokumentumokat (papír alapú vagy digitális)?

Formai tekintetben nincsenek kötelezettségek, viszont a dokumentumnak bármikor megtekinthetőnek kell lennie egy adott időszak során (a kiküldetés időtartama + 18 hónap).

Felelősség és felmerülő szankciók

Mit kell tennie a felettes szervnek, amikor szerződéses partnere a szabályozás szerint küld munkavállalókat kiküldetésbe ?

A felettes szervnek kérnie kell egy másolatot a kiküldetési tanúsítványról (gondossági kötelezettség).

Alvállalkozói szerződés esetén mire kell alkalmazni a megbízó felelősségét?

A rangtól függetlenül minden alvállalkozót úgy kell tekinteni, mint a saját alvállalkozóinak megbízója.

A (sok esetben multimodális) szállítási láncban részt vevő több fuvarszervező esetén (szállítmányozási szerződés alvállalkozói) a lánc utolsó, franciaországi székhelyű fuvarszervezőjére hárul a kiterjedt gondosság kötelezettsége a fuvarozást végző társvállalkozókkal szemben.

Fuvarozási szerződés esetén milyen kötelezettségei vannak az áru címzettjének?

Az általános szabály az, hogy a fuvar címzettjének nincs különösebb kötelezettsége a fuvarozási szerződés kapcsán a kiküldetési költségeket illetően. A Franciaországban letelepedett (hivatásos) címzett azonban alternatívaként felkérhető, és esetleg felelősségre vonható:

- ha a kiküldetés transznacionális fuvarozási szolgáltatás kapcsán történik;
- és ha fuvarozónak nincs Franciaországban letelepedett közvetlen vagy közvetett megbízója (beleértve az eredeti szállítót vagy bizományost).

Amennyiben ezek a feltételek fennállnak, a címzett közvetítésével fel lehet szólítani a munkáltatót az elkövetett szabálytalanságok kiküszöbölésére (minimálbér ki nem fizetése, méltatlan szálláskörülmények, munkajogi alapkövetelmények megsértése).

Csak ha nem reagál, illetőleg nem számol be tevékenységéről, visel egyetemleges felelősséget a munkáltató mulasztásaiért.

A közigazgatási hatóság megtilthatja-e a fuvarozási tevékenység folytatását, ha a dolgozók kiküldetésével kapcsolatos szabálytalanságokat állapít meg?

Mint ahogy más gazdasági ágazatokban is, - bizonyos, a munka törvénykönyvében meghatározott súlyos vagy ismétlődő mulasztások esetén a közigazgatási hatóságnak jogában áll megtiltani a szolgáltatás folytatását

Mindazonáltal a tiltást meg kell előznie a megállapított jogsértések megszüntetésére irányuló felszólításnak. Ennek az eljárási rendnek a következtében az eljárás csak egyes, olyan helyzeteket érinthet, ahol a fuvarozás időtartama elegendően hosszú.

Milyen szankciókra lehet számítani ezeknek a szabályoknak a be nem tartása esetén?

A járművezetőre nincs kiszabva semmilyen szankció.

Ha nincs kiküldetési tanúsítvány a járműben, vagy az nem felel meg az előírásoknak, a munkáltatóval szemben 4. Kategóriás pénzbüntetés van előírva, legfeljebb 750 € összegben (közlekedési törvénykönyv R.1331-9 cikkelye), ha nincs a járműben a munkavállaló munkaszerződése vagy - ha ez előírt -

a munkavállaló rendelkezésre bocsájtására vonatkozó megállapodás, az 3. kategóriás pénzbüntetést von maga után, legfeljebb 450 € összegben (közlekedési törvénykönyv R.1331-10 cikkelye).

Ezenkívül, a munka törvénykönyv L. 1264-1 cikkely szerint közigazgatási bírság róható ki abban az esetben is, a szállítási törvénykönyv R.1331-7-III cikkében felsorolt dokumentumok francia nyelvre lefordított példányának bemutatása, ha a munkáltató elmulasztja a kiküldetési nyilatkozat megtételével és képviselő kijelölésével kapcsolatos kötelezettségeit (maximális összeg 2000€/munkavállaló).

A megbízóval szemben a munka törvénykönyvének L. 1264-2 et L. 1264-3 cikkei alapján előírt közigazgatási bírság kerül kiszabásra a gondossági kötelezettség megsértése esetén, legfeljebb 2000 € /munkavállaló összegben és legfeljebb 4000 € / munkavállaló összegben visszaesés esetén, a 500 000 € teljes összeghatárral.

Ugyanakkor egyetlen szabálysértés nem vonhatja maga után büntetőjogi és közigazgatási bírság együttes alkalmazását egy munkavállalóval kapcsolatban.

Léteznek-e szankciók a képviselővel szemben, például ha nem válaszol, vagy nem teljes körűen válaszol az ellenőrzést végző szervek kéréseire?

Nincsenek. Ugyanakkor az esetleges mulasztásai a munkáltatónak tulajdonítható hiányosságokat fedhetnek fel és ezek következményeként ez utóbbinak büntetőjogi felelősségre vonással vagy adminisztratív szankciókkal (például pénzbírsággal, ha a munkáltató nem állított ki tanúsítványt) kell számolnia.

Milyen szankciók vannak előírva a minimálbér nem fizetése esetén?

Annak a munkáltatónak, aki nem fizeti ki a kiküldetésbe helyezett munkavállalónak járó minimálbért (főként) a következő intézkedésekkel kell számolnia:

- büntetőjogi szankció: a törvényes minimálbér (SMIC) vagy a törvény alapján előírt minimális havi díjazás nem fizetése esetén, 5. kategóriás pénzbüntetést (legfeljebb 1500 €), a munka törvénykönyvének R. 3233-1 cikke alapján. Egy közösségi jogi szankcióról van szó, amely nem a kiküldetés sajátossága;

- vagy közigazgatási szankció: a törvényi vagy hagyományos minimálbér nem fizetése esetén, legfeljebb 2000 € összegű közigazgatási szankció, a munka törvénykönyvének L. 8115-1 cikke alapján. Itt szintén közösségi jogi szankcióról van szó, amely nem a kiküldetés sajátossága.

Ezen felül a következő intézkedések hozhatók:

- a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás felfüggesztése maximum egy hónapos időtartamra. a minimálbérnél alacsonyabb bérral kapcsolatos hiányosság pótlásának elmulasztása esetén, munka törvénykönyvének L. 1263-3 és L. 1263-4 cikkei értelmében. Az a tény, hogy a munkáltató nem tesz eleget a felfüggesztési határozatnak közigazgatási bírsággal büntethető, melynek összege a hiányosság által érintett munkavállalónként legfeljebb 10 000 €. Ennek az intézkedésnek azonban korlátozott a hatóköre a fuvarozások esetén, kivéve a megbízó és a fuvarozó között fennálló szerződés keretében végzett rendszeres járatoknál.

- büntetőjogi szankciók a túlórák eltitkolása esetén a fizetési jegyzékekben: a munka törvénykönyvének L8224-1 cikke szerint, 45 000 euró összegű bírság és 3 év szabadságvesztés. Egy olyan szankcióról van szó, amely nem a kiküldetés sajátossága.

Melyek a lehetőségek egy olyan munkavállaló számára, aki úgy véli a jogai sérültek?

A 96/61/EK (6. cikk) irányelv értelmében „a 3. cikkben biztosított, munkaviszonyra vonatkozó szabályok érvényesítésére bírósági eljárás kezdeményezhető abban a tagállamban, amelynek a területén a munkavállaló kiküldetésben tartózkodik, anélkül, hogy ez érintené adott esetben a joghatóságról szóló meglévő nemzetközi egyezmények alapján fennálló jogát, hogy egy másik államban indítson pert.”

Emellett a munka törvénykönyve (L. 1265-1 cikk) előírja, hogy a nem franciaországi székhelyű vállalatok által kiküldetésbe helyezett munkavállalók esetén „a képviseleti szakszervezetek jogosan végrehajthatnak minden [szükséges] műveletet a munkavállaló javára, anélkül, hogy bizonyítani kellene az érintett személy megbízását.

Elegendő értesítést küldeni a részére a meghatározott feltételek esetén a szabályozás szerinti úton, amennyiben nem emel kifogást tizenöt napon belül, attól az időponttól számítva, amikor a szakszervezet értesítette őt a szándékáról. Az érintett személy bármikor beavatkozhat a szakszervezet által indított eljárásba és bármikor leállíthatja azt.”

A munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv módosításáról szóló (EU) 2018/957 irányelv alkalmazása.

A közúti szállításra vonatkozik-e a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvet (1996. december 16.) módosító (EU) 2018/957 irányelv? A folyami szállításra vonatkozik?

A Franciaországba kiküldött munkavállalók a nemzeti munkavállalók számára biztosított jogok mintájára alapvető szociális jogokban részesülnek, amelyek a Munka Törvénykönyvére és a szárazföldi szállítási ágazatban létrejött megállapodások kikötéseire alapulnak.

Az (EU) 2018/957 irányelv módosításokat tartalmaz a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre (1996. december 16.) vonatkozóan.

A [2019. február 20-i 2019-116 számú rendelet](#) számú rendelet ezt az irányelvet ülteti át. Hatályba lépésdátuma: 2020. július 31.

Többek között több helyen módosítja a Munka Törvénykönyve L.1262-4 cikkét.

Ennek megfelelően a cikk által jelenleg előírt jogokon felül a kirendelt munkavállalóknak az alábbiakban is részesülniük kell:

- a javadalmazás összes elemében, a Munka Törvénykönyve L. 3221-3 cikkében meghatározottak szerint
- a kiküldetéssel kapcsolatos költségek megtérítésében (szállítás, étkezés, szállás)

➤ **Folyami szállítás**

Franciaországban a [2019. február 20-i 2019-116 számú rendelet](#) előírja a 2018/957 számú irányelv alkalmazását a folyami szállítás keretében kiküldött munkavállalókra 2020. július 30-tól.

➤ **Közúti szállítás**

A 2019. február 20-i rendelet, valamint az általa átültetett irányelv a közeljövőben nem alkalmazandó a szállítási törvénykönyv L. 1321-1 sz. cikkében említett közúti fuvarozási vállalkozások szállításban részt vevő munkavállalóira. Rájuk továbbra is a Munka Törvénykönyve említett rendelet előtti változatának rendelkezései vonatkoznak. A járművezetők közúti közlekedésben történő kiküldetésére vonatkozó különös szabály (lex specialis) átültetésének időpontjától vonatkozik rájuk (a 2020/1057 irányelv 1. cikke).