


| | |
|---|---|
|  | CZĘSTO ZADAWANE PYTANIA |
| MINISTÈRE CHARGÉ DES TRANSPORTS <i>Liberté Égalité Fraternité</i> | na temat przepisów dotyczących zasad wykonania przepisów o delegowaniu pracowników należących do personelu drogowego lub pływającego przedsiębiorstw transportu lądowego (art. L. 1331-1 do L. 1331-3 i art. R. 1331-1 do R. 1331-11 kodeksu transportowego) |

Przedstawienie formalności dotyczących oddelegowania niektórych pracowników w sektorze transportu

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., 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.

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.

Jaki jest zakres obowiązywania przepisów dotyczących formalności?

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

1°) prowadzenie działalności w dziedzinie transportu lądowego określonej postanowieniami artykułu L. 1321-1 kodeksu transportowego (w praktyce chodzi o działalność w zakresie transportu drogowego lub rzeczynego) 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 we Francji lub tymczasowo wykonującą działalność we Francji.

Czy te przepisy dotyczą także firm przemysłowych?

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

W przypadku osób pracujących na własny rachunek :

- 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 obowiązujących przepisów kodeksu transportowego. Nie jest wymagane przedstawienie jakichkolwiek specyficznych dokumentów w celu udowodnienia pracy na własny rachunek. Niemniej jednak, w razie kontroli może być przydatne przedstawienie dokumentu potwierdzającego status osoby pracującej na własny rachunek, zgodny z przepisami obowiązującymi w kraju tejsze osoby.

Czy przepisy dotyczące oddelegowania dotyczą także firm posiadających siedzibę poza terytorium krajów członkowskich Unii Europejskiej?

Przepisy dotyczące oddelegowania dotyczą także pracodawców posiadających siedzibę poza terytorium Unii Europejskiej. Artykuł L 1262-1 francuskiego Kodeksu Pracy przewiduje możliwość tymczasowego oddelegowania do Francji pracowników przez pracodawcę posiadającego siedzibę poza Francją. Przepisy dotyczące oddelegowania pracowników (należne prawa, formalności, warunki oddelegowania) obowiązują więc pracowników tych przedsiębiorstw, za wyjątkiem przypadków określonych w ratyfikowanych lub zatwierdzonych i opublikowanych traktatach, konwencjach bądź porozumieniach (artykuł L 1261-1 Kodeksu Pracy). W branży transportu drogowego nie zostały określone żadne podpisane przez Francję porozumienia dwustronne, które określałyby jakiegokolwiek wyjątki od ustaw obowiązujących w odniesieniu do oddelegowania pracowników lub przepisów wykonawczych. Pracownicy firm transportu drogowego posiadających siedzibę poza terytorium Unii Europejskiej podlegają więc między innymi wszystkim obowiązkowi dotyczącym składania deklaracji określonych postanowieniami kodeksu transportowego.

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. 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 zabieranie bądź wysadzanie 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 istnieją jakiegokolwiek inne formalności dotyczące pracowników oddelegowanych przez przedsiębiorstwa transportu publicznego prowadzących pojazdy o masie niższej od 3,5 t?

Pracownicy prowadzący pojazdy o masie niższej od 3,5T podlegają identycznym zasadom dotyczącym składania deklaracji, kiedy są oddelegowani na teren Francji.

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 sporządzenia deklaracji dotyczącej oddelegowania.

Przepis ten przestaje obowiązywać począwszy od 1 lipca 2016 r.

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

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 wysadzanie 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 wysadzania pasażerów na terenie Francji, kierowca pojazdu podlega przepisom dotyczącym składania deklaracji dotyczących oddelegowania pracowników. Jeżeli pojazd przejeżdża przez terytorium Francji jedynie tranzytem, przepisy te nie obowiązują.

Ponadto, przepisy dotyczące składania deklaracji obowiązują w odniesieniu do usług kabotażu mających charakter usług regularnych lub szczególnych usług regularnych (zgodnie z ich definicją zamieszczoną w rozporządzeniu (WE) nr 1073/2009 jako „usługi regularne bez względu na to, przez kogo są organizowane, które polegają na przewozie określonych kategorii pasażerów z wyłączeniem innych pasażerów”).

Międzynarodowe usługi okazjonalne, 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 formalnościom dotyczącym składania deklaracji w odniesieniu do oddelegowania w zakresie, w jakim usługa transportowa podlega na przewozie grupy osób bez zabierania lub wysadzania nowych pasażerów na ściśle określonej trasie. W tym przypadku, fakt zatrzymywania się grupy przez jedną lub więcej nocy we Francji nie pociąga za sobą modyfikacji rodzaju transportu.

Niemniej jednak należy zapamiętać, że transport kabotażowy realizowany w ramach usług okazjonalnych podlega 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.

Czy w wymienionych poniżej przypadkach obowiązują formalności dotyczące składania deklaracji w odniesieniu do oddelegowania pracowników?

- operacja humanitarna, w ramach której usługi transportu drogowego są realizowane bezpłatnie (niektórzy kierowcy otrzymują wynagrodzenie, inni pracują na zasadzie bezpłatnie na zasadzie wolontariatu):

przedmiot usługi transportowej nie ma znaczenia dla określenia obowiązujących przepisów. Jeżeli wszystkie warunki są spełnione, a kierowca jest pracownikiem, obowiązują przepisy dotyczące oddelegowania.

- usługa międzynarodowego transportu towarów, którego część jest realizowana na pusto:

Przepisy dotyczą oddelegowania pracowników należących do personelu drogowego lub pływającego. Obowiązują one więc zawsze w odniesieniu do tych pracowników podczas wykonywania pracy, niezależnie od tego, czy pojazd jest załadowany, czy nie.

- import pojazdów kupionych we Francji przez firmę i prowadzonych przez pracowników tej firmy do kraju, w którym zostaną one zarejestrowane:

w tym przypadku chodzi o import pracowników, a nie usługę transportu publicznego. W związku z powyższym, w tej sytuacji przepisy dotyczące oddelegowania pracowników transportowych nie obowiązują.

Przedsiębiorstwa świadczące usługi indywidualnego przewozu osób (np. taksówki) nie wchodzą w zakres obowiązywania 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 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. Nie jest konieczne wyszczególnienie w zaświadczeniu wszystkich przejazdów zrealizowanych we Francji.

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

W jaki sposób należy wypełnić zaświadczenie?

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

Zaświadczenie będzie wypełniane bezpośrednio za pośrednictwem usługi SIPSI, dostępnej pod adresem <https://www.sipsi.travail.gouv.fr>.

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 art. 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.

W jaki sposób należy wypełnić pole dotyczące numeru SIRET (francuski numer identyfikacji statystycznej) w przypadku firmy przyjmującej, która nie posiada siedziby na terenie Francji?

Jeżeli firma, której pracownik oddelegowany jest udostępniany przez firmę pośrednictwem pracy nie ma siedziby na terenie Francji, wpisywanie numeru SIRET nie jest konieczne.

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 pracyBądź też właściciel przedsiębiorstwa transportowego, które korzysta z usług pracownika na terenie Francji. |

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

Podmiot odpowiedzialny za przetwarzanie danych stosuje odpowiednie środki ochronne dla zapewnienia bezpieczeństwa przetwarzania danych, uniemożliwienia ich jakiegokolwiek wykorzystania niedozwolonego, w szczególności przez osoby trzecie, oraz zachowania ich integralności. Realizowane połączenia są codziennie rejestrowane. Uzyskane informacje są przechowywane przez okres maksymalnie dwunastu miesięcy.

Komu powinno zostać przekazane zaświadczenie?

Zaświadczenie powinno zostać wydane pracownikowi delegowanemu w celu przechowywania dokumentu w pojeździe i okazywania go podczas kontroli.

Począwszy od 1^{ego} stycznia 2017 r., przedstawiciel firmy na terenie Francji nie jest już zobowiązany do posiadania jego kopii.

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.

Kopia kompletu tych dokumentów wraz z tłumaczeniem na język francuski powinna znajdować się w pojeździe i powinna być okazywana w przypadku kontroli na poboczu

W każdym przypadku oddelegowania pracownika personelu drogowego lub pływającego, w pojeździe musi znajdować się umowa o pracę danego pracownika. Należy obowiązkowo posiadać tłumaczenie na język francuski umowy o pracę. Jeżeli przepisy kraju pracownika oddelegowanego nie wymagają sporządzenia umowy o pracę w postaci pisemnej, nie jest ona wymagana. Niemniej jednak, pracodawca powinien przewidzieć dokument potwierdzający istnienie stosunku pracy (Dyrektywa Rady 91/533/EWG z dnia 14

października 1991 r.).

W przypadku oddelegowania wewnątrz przedsiębiorstwa 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?

Zaświadczenie musi obowiązkowo zostać przetłumaczone na język francuski. Niemniej jednak, informacje wpisywane do zaświadczenia obejmują jedynie dane identyfikacyjne oraz liczby, które nie wymagają tłumaczenia. Tłumaczenia nie muszą być wykonane przez tłumacza przysięgłego.

Czy wymienione w zaświadczeniu dotyczącym oddelegowania branżowe porozumienie zbiorowe dotyczy porozumienia francuskiego, czy zawieranego w kraju pochodzenia?

Chodzi o jedno z następujących francuskich porozumień zbiorowych: dotyczące transportu drogowego towarów lub osób, bądź transportu rzecznych towarów lub osób.

Czy firma pochodząca z kraju trzeciego (czyli spoza Unii Europejskiej) musi oprócz zaświadczenia wypełnić także formularz A1?

Zgodnie z postanowieniami ustawy z 6 sierpnia 2015 r. o rozwoju, działalności i równości możliwości wzrostu gospodarczego oraz rozporządzenia z 7 kwietnia 2016 r. określone zostały formalności dotyczące przepisów prawa pracy obowiązujących odniesieniu do pracowników oddelegowanych bez uszczerbku dla innych obowiązujących zasad, w szczególności w zakresie ubezpieczenia społecznego. Jeżeli chodzi o postanowienia dotyczące ubezpieczenia społecznego, szczegółowe informacje są dostępne na witrynie internetowej CLEISS: <http://www.cleiss.fr/>

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.

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.

Jakie gwarancje przysługują pracownikom oddelegowanym, jeżeli chodzi o wynagrodzenie?

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.

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

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 odniesienia, 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.

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 odniesienia.

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.

W przypadku ogólnego wynagrodzenia ryczałtowego, pracodawca składa na własną odpowiedzialność deklarację określającą część wynagrodzenia odpowiadającą zwrotowi kosztów zakwaterowania, posiłków oraz - jeżeli dotyczy - także kosztów przejazdów.

Nie można uważać, że w każdym przypadku zakwaterowanie pracownika transportu drogowego stanowi pojazd należący do pracodawcy, w związku z czym żadne elementy wypłacanego pracownikowi ogólnego wynagrodzenia ryczałtowego nie odpowiadają kosztom zakwaterowania poza miejscem zamieszkania. Postanowienia artykułu 8 rozporządzenia 561/2006 (WE) z dnia 15 marca 2006 r. zezwalają wprawdzie, aby czas dziennego okresu odpoczynku i skróconego tygodniowego okresu odpoczynku poza miejscem zamieszkania był spędzany w pojeździe, pod warunkiem jednak, że musi on być wyposażony w odpowiednie wyposażenie do snu dla każdego kierowcy, a pojazd musi być zatrzymany - ten sam artykuł stanowi również, że wybór ten zależy od decyzji kierowcy. Wynika z tego, że pracodawca powinien rzeczywiście umożliwić pracownikowi wybór zakwaterowania innego, niż pojazd, wypłacając mu codzienną dietę pokrywającą koszty zakwaterowania (noclegów) lub opłacając we własnym zakresie miejsce zakwaterowania poza pojazdem. Ponadto, biorąc pod uwagę, że normalny cotygodniowy okres wypoczynku

nie może być spędzany w pojeździe, pracodawca musi zawsze pokrywać koszty zakwaterowania kierowcy podczas tego okresu wypoczynku, kiedy znajduje się on poza miejscem zamieszkania.

Ponadto, część wynagrodzenia ryczałtowego, którą pracodawca uważa za odpowiadającą posiłkom pracownika musi zostać wyceniona w sposób obiektywny i możliwy do uzasadnienia w razie kontroli.

Tytułem informacyjnym, poniżej zamieszczone zostały stawki zwrotu kosztów obowiązujące w przypadku kierowców, których dotyczy krajowe porozumienie zbiorowe dotyczące transportu drogowego, zgodnie z rozszerzonym protokołem obowiązującym począwszy :

- **Drogowy transport towarów:**

[Poprawka nr 70 z 26 czerwca 2019 r. dotycząca kosztów podróży pracowników \(załącznik I\)](#)

(W euro)

| Rodzaj ryczałtowego zwrotu kosztów | Stawka | Odwolanie do artykułów protokołu |
|---|---------|----------------------------------|
| Dieta na wyżywienie | 13,78 € | Art. 3, ustęp 1 |
| Dieta pojedyncza na wyżywienie | 8,48 € | Art. 4 |
| Dieta pojedyncza na wyżywienie „nocna” | 8,26 € | Art. 12 |
| Dieta specjalna | 3,73 € | Art. 7 |
| Dieta na przekąski | 7,47 € | Art. 5 |
| Dieta podczas wyjazdu w długą trasę 1 posiłek + 1 nocleg | 44,06 € | Art. 6 |
| 2 posiłki + 1 nocleg | 57,84 € | |

- **Transport drogowy osób:**

[Poprawka nr 69 z 24 czerwca 2019 r. dotycząca kosztów podróży pracowników \(załącznik I\)](#)

| Charakter dodatków | Taux | Odniesienie do artykułów protokołu |
|---|---------|---|
| Dieta na posiłki | 13,38 € | Artykuł 8.1 – ustęp 2 i 3; artykuł 9.10 – ustęp 1; artykuł 11 |
| Dieta na jeden posiłek | 8,26 € | Artykuł 8.1 – ustęp 1 |
| Dieta specjalna | 3,74 € | Artykuł 8.2 – ustęp 2; artykuł 11 bis |
| Dieta na przekąski | 6,68 € | Artykuł 12 |
| Dieta specjalna na śniadanie | 3,74 € | Artykuł 10 – ustęp 2 |
| Dodatek za pokój i dieta specjalna na śniadanie | 28,40 € | Artykuł 10 – ustęp 1 |
| Dieta dzienna (pokój i śniadanie) | 31,33 € | Artykuł 11 |

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 obowiązującego [kursu odniesienia](#) ogłaszanego przez Europejski Bank Centralny w pierwszym dniu okresu oddelegowania. Firma może wykorzystać kurs na okres półroczny lub krótszy okres odniesienia.

Czy określona stawka godzinowa obowiązuje jedynie na francuskim odcinku trasy, czy podczas całej jazdy?

Francuska stawka godzinowa obowiązuje - pod warunkiem, że jest ona korzystniejsza - jedynie w odniesieniu do godzin pracy pracownika oddelegowanego na terenie Francji.

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. Pracodawca określa czas pracy swojego pracownika na terenie Francji, wykorzystując wszystkie dostępne mu środki.

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.

Jedynie godziny pracy są brane pod uwagę przy obliczaniu obowiązującego wynagrodzenia minimalnego. Nie jest możliwe zastosowanie ryczałtowej dziennej liczby godzin.

Przypadki szczególne:

Czy przepisy dotyczące oddelegowania, a w szczególności prawa do wynagrodzenia minimalnego, obowiązują także, kiedy kierowca jest właścicielem pojazdu?

Jeżeli chodzi o przepisy dotyczące oddelegowania, kwestia własności pojazdu nie ma żadnego znaczenia.

W przypadku załogi podwójnej, czy obaj kierowcy (ten, który prowadzi pojazd i ten, który znajduje się w okresie przerwy) muszą otrzymywać tę samą stawkę godzinową?

We Francji wynagradzane są jedynie godziny pracy. W szczególnym przypadku załogi podwójnej, czas niepoświęcony przez drugiego kierowcę na prowadzenie pojazdu podczas jazdy jest wynagradzany w 100 %.

Wersja z października 2020 roku

W przypadku transportu drogowego pasażerów, jedynie 50 % tego czasu jest uwzględniane w zakresie obliczania rzeczywistego czasu pracy w odniesieniu do obowiązujących limitów dziennego oraz tygodniowego czasu pracy.

Niemniej jednak, jeżeli chodzi o transport drogowy towarów, czas niepoświęcony prowadzeniu pojazdu podczas jazdy jest uważany za rzeczywisty czas pracy w 100 %.

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.

Od wprowadzenia dekretu nr 2019-555 z dnia 4 czerwca 2019 r. ustanawiającego różne przepisy dotyczące delegowania pracowników i nasilenie walki z nielegalną pracą, który zmienił art. R.1331-1 i Kod transportu, przedstawiciel firmy musi posiadać numer SIRET.

Nie obowiązują żadne inne specyficzne przepisy dotyczące wyznaczania przedstawicieli w branży transportu. Może nim być każda osoba fizyczna lub prawna, wybrana przez pracodawcę i dysponująca środkami oraz kompetencjami niezbędnymi do wykonywania jej zadań, znajdująca się na terenie Francji. Wynagrodzenie przedstawiciela jest określane 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 jaki sposób wybierany jest przedstawiciel lub pracodawca

Od wprowadzenia wyżej wymienionego dekretu z 4 czerwca 2019 roku, przedstawiciel pracodawcy na terenie Francji jest wybierany bezpośrednio w zaświadczeniu oddelegowania.

Czy przedstawiciel może posiadać siedzibę w kraju zagranicznym i dysponować we Francji jedynie skrzynką pocztową, czy też musi mieć biuro we Francji?

Przedstawicielem może być firma (lub osoba fizyczna), która rzeczywiście znajduje się we Francji (na przykład inna firma transportowa, firma konsultingowa lub kancelaria prawna itd.). Posiadanie jedynie adresu pocztowego nie wystarczy.

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. Okres kadencji przedstawiciela jest dowolny.

Czy pojedyncza umowa lub pełnomocnictwo przedstawiciela wystarczy w odniesieniu do wszystkich kierowców oddelegowanych do Francji przez określoną firmę w danym okresie?

Można wybrać dowolnie udzielenie pojedynczego pełnomocnictwa dla firmy (obejmującego całość personelu drogowego lub pływającego), bądź jednego pełnomocnictwa w odniesieniu do każdego pracownika.

Czy przedstawiciel może być zastępowany w okresie jego urlopów? Jeżeli tak, jakich formalności należy przestrzegać w tym zakresie?

Przedstawiciel oraz firma, która go wyznaczyła określają we własnym zakresie wszystkie środki

umożliwiająca nawiązanie kontaktu w razie kontroli przeprowadzanej podczas jego nieobecności.

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.

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;
- 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 i przekazać 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).

Czy przedstawiciel musi być dostępny przez całą dobę, 7 dni w tygodniu, aby „bezzwłocznie” udzielić odpowiedzi służbom kontroli?

Nie, nie jest to obowiązkowe, jednak takie zasady dotyczące dostępności mogą zostać wprowadzone, jeżeli firma tego sobie życzy.

Czy przechowywane przez przedstawiciela zestawienia wynagrodzeń mogą być sporządzone po oddelegowaniu pracownika (w terminie 1 do 2 miesięcy)?

Przepisy francuskie nie wprowadzają żadnych modyfikacji dotyczących wystawiania zestawień wynagrodzeń określonych obowiązującymi przepisami prawa pracy.

W jaki sposób dokumenty mają być przechowywane przez przedstawiciela (w postaci papierowej lub cyfrowej)?

Nie istnieją żadne szczególne obowiązki dotyczące ich formatu, jednak dokument musi być dostępny do kontroli w dowolnej chwili podczas obowiązującego okresu (okres oddelegowania + 18 miesięcy).

Zakres odpowiedzialności i możliwe sankcje

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

Zamawiający musi posiadać kopię zaświadczenia o oddelegowaniu. (w celu zachowania ostrożności).

Kto sprawuje obowiązki zleceniodawcy w przypadku umów dotyczących podwykonawstwa?

Każdy podwykonawca, niezależnie od jego poziomu, jest uważany za zleceniodawcę w odniesieniu do swoich własnych podwykonawców.

W przypadku wielu zleceniodawców (podwykonawców umowy zlecenia) zaangażowanych w łańcuchach transportowych (często multimodalny), ostatni zleceniodawca łańcucha mającego siedzibę we Francji podlega rozszerzonej należytej staranności wobec kontrahentów przewoźników.

Jakie są obowiązki odbiorcy towaru w ramach umowy transportowej?

Co do zasady na odbiorcy towarów nie ciąży żadne szczególne obowiązki w zakresie delegowania wynikające z umowy transportowej. Alternatywnie można się zwrócić do odbiorcy (przedsiębiorcy) mającego siedzibę we Francji i ewentualnie może on zostać pociągnięty do odpowiedzialności.:

- jeżeli delegacja ma miejsce w ramach międzynarodowej usługi transportowej;
- i jeżeli bezpośredni lub pośredni zleceniodawca (w tym pierwotny nadawca lub spedytor) przewoźnika nie ma siedziby we Francji.

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

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.

Jakie są sankcje przewidziane w przypadku nieprzestrzegania przepisów?

Kierowcy nie grożą żadne sankcje.

Sankcje przewidziane wobec pracodawcy to grzywna klasy 4 w razie braku zaświadczenia w pojeździe lub jeżeli zaświadczenie jest sporządzone nieprawidłowo w wysokości maksymalnie 750 € (art. R.1331-9 kodeksu transportowego) i grzywna klasy 3 w wysokości maksymalnie 450 € (art. R.1331-10 kodeksu transportowego) 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 deklaracji o oddelegowaniu (zastąpionej zaświadczeniem o oddelegowaniu), przedstawienia dokumentów wymienionych w artykule R.1331-7-III Kodeksu transportu, przetłumaczonych na język francuski i wyznaczenia swojego przedstawiciela (w wysokości maksymalnie 2000 € na każdego pracownika).

Na zleceniodawcę może zostać nałożona kara administracyjna określona postanowieniami artykułów L. 1264-2 i L. 1264-3 Kodeksu Pracy, przewidziane na wypadek braku należytego nadzoru, w wysokości maksymalnie 2000 € na każdego pracownika oraz maksymalnie 4000 € na każdego pracownika w razie ponownego naruszenia przepisów, przy czym ich kwota całkowita jest ograniczona do 500 000 €.

Niemniej jednak, pojedyncze wykroczenie nie może pociągnąć za sobą kumulacji sankcji karnych i administracyjnych w odniesieniu do pojedynczego 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 ewentualne nieprawidłowości z jego strony mogą pociągnąć za sobą stwierdzenie naruszenia przepisów przez pracodawcę i pociągnąć za sobą zastosowanie sankcji karnych lub administracyjnych wobec tego ostatniego (na przykład kara o charakterze administracyjnym, jeśli stwierdzone zostanie, że pracodawca nie sporządził zaświadczenia).

Poza tym, przedstawiciel we Francji może zostać ukarany w przypadku, gdy umyślnie przeszkadza w czynnościach funkcjonariuszowi służb kontroli.

Jakie są sankcje przewidziane w przypadku braku przestrzegania przepisów dotyczących minimalnego wynagrodzenia?

Wobec pracodawcy, który nie wypłaca pracownikowi oddelegowanemu minimalnego wynagrodzenia mogą zostać zastosowane (przede wszystkim) następujące sankcje:

- **sankcje karne:** w razie braku wypłaty ustawowego wynagrodzenia minimalnego lub obowiązującej miesięcznej płacy minimalnej, grzywna klasy 5 (maksymalnie 1500 €), zgodnie z postanowieniami artykułu R. 3233-1 Kodeksu Pracy. Są to sankcje określone przepisami prawa ogólnego, które dotyczą wszystkich pracowników, nie tylko oddelegowanych;

- **lub sankcje administracyjne:** w razie braku wypłaty wynagrodzenia minimalnego ustawowego lub określonego postanowieniami porozumienia zbiorowego, kara administracyjna w maksymalnej wysokości 2000 €, zgodnie z postanowieniami artykułu L. 8115-1 Kodeksu Pracy. Także w tym wypadku, są to sankcje określone przepisami prawa ogólnego, które dotyczą wszystkich pracowników, nie tylko oddelegowanych.

Mogą zostać podjęte następujące środki:

- zawieszenie świadczenia usług transportu międzynarodowego na okres maksymalnie jednego

miesiąca w razie braku naprawienia poważnego naruszenia przepisów dotyczących wynagrodzenia minimalnego zgodnie z postanowieniami artykułów L. 1263-3 i L. 1263-4 Kodeksu Pracy. W razie nieprzestrzegania przez pracodawcę decyzji dotyczącej zawieszenia może zostać na niego nałożona kara administracyjna w wysokości maksymalnie 10 000 € za każdego pracownika, którego dotyczy wykroczenie. Niemniej jednak, środek ten ma ograniczone zastosowanie w przypadku usług transportowych, za wyjątkiem usług regularnych świadczonych na podstawie umowy zawieranej pomiędzy zleceniodawcą a przewoźnikiem.

- sankcja karna w razie braku wykazania godzin nadliczbowych w zestawieniu płacowym: zgodnie z postanowieniami artykułu L8224-1 Kodeksu Pracy, grzywna w wysokości 45 000 euro i kara 3 lat pozbawienia wolności. Jest to sankcja o charakterze ogólnym, dotycząca nie tylko pracowników oddelegowanych

Jakie środki odwoławcze przysługują pracownikowi, który uważa się za poszkodowanego?

Zgodnie z postanowieniami dyrektywy 96/61/WE (artykuł 6), „aby skorzystać z przysługujących mu praw dotyczących warunków pracy i zatrudnienia, o których mowa w artykule 3, pracownik może wystąpić na drogę powództwa sądowego w kraju członkowskim, do którego został oddelegowany, bez uszczerbku dla praw wynikających z międzynarodowych konwencji prawnych, dotyczących możliwości wystąpienia na drogę powództwa sądowego w innych krajach.

Ponadto, postanowienia Kodeksu Pracy (art. L. 1265-1) stanowią, że w odniesieniu do oddelegowania pracowników przez firmę nieposiadającą siedziby na terytorium Francji, „reprezentatywne organizacje związkowe mogą występować na drogę powództwa sądowego w odniesieniu do wszystkich działań [niezbędnych] w celu obrony praw pracownika, bez konieczności dysponowania pełnomocnictwem udzielonym przez tego ostatniego. Wystarczy, aby pracownik został o tym zawiadomiony w sposób określony obowiązującymi przepisami i nie wyraził swojego sprzeciwu w terminie piętnastu dni licząc od daty przekazania zawiadomienia przez organizację związkową. Zainteresowany pracownik może zawsze uczestniczyć w prowadzonym postępowaniu i w dowolnej chwili podjąć decyzję o jego zakończeniu.”

Zastosowanie Dyrektywy (UE) 2018/957 wprowadzającej zmiany w Dyrektywie 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Czy Dyrektywa (UE) 2018/957 zmieniająca Dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego oraz Rady, z dnia 16 grudnia 1996 roku, dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, ma zastosowanie do transportu drogowego? Czy ma ona zastosowanie do transportu śródlądowego?

Pracownicy delegowani do Francji korzystają z „twardego rdzenia” praw socjalnych, wzorowanych na prawach przyznanych pracownikom krajowym, a mających swoje źródło w Kodeksie pracy oraz w postanowieniach umownych właściwych dla sektora transportu lądowego.

Dyrektywa (UE) 2018/957 wprowadza zmiany w Dyrektywie 96/71/WE Parlamentu Europejskiego oraz Rady, z dnia 16 grudnia 1996 roku, dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

[Rozporządzenie nr 2019-116 z dnia 20 lutego 2019 roku](#) zawiera transpozycję tej dyrektywy. Wejdzie ona w życie dnia 31 lipca 2020 roku i dokonuje transpozycji tej dyrektywy. Wejdzie ona w życie dnia 31 lipca 2020 roku.

Wprowadza ona przede wszystkim różne zmiany do artykułu L.1262-4 Kodeksu pracy.

Tym samym, oprócz praw przewidzianych obecnie na mocy tego artykułu, pracownikom delegowanym powinny również przysługiwać:

- wszystkie elementy wynagrodzenia jak przewidziano w artykule L. 3221-3 Kodeksu pracy
- zwrot kosztów związanych z wykonywanym zadaniem (transport, posiłki, noclegi)

- **Transport śródlądowy**

We Francji, [Rozporządzenie nr 2019-116 z dnia 20 lutego 2019 roku](#), umożliwia stosowanie Dyrektywy 2018/957 do pracowników delegowanych w sektorze transportu śródlądowego począwszy od dnia 30 lipca 2020 roku.

- **Transport drogowy**

Rozporządzenie z dnia 20 lutego 2019 roku, podobnie jak dyrektywa podlegająca transpozycji na mocy rozporządzenia, nie znajduje w tym momencie zastosowania do pracowników podróżujących przedsiębiorstw transportu drogowego, wymienionych w artykule L. 1321-1 Kodeksu transportu, którzy podlegają uregulowaniom przepisów Kodeksu pracy w brzmieniu sprzed dnia uchwalenia wspomnianego rozporządzenia. Będzie obowiązywać od dnia transpozycji lex specialis dotyczącej delegowania kierowców w transporcie drogowym (art. 1 dyrektywy 2020/1057).