

Podręcznika dotyczącego delegowania kierowców

Przepisy krajowe w skrócie

ZAŁĄCZNIK

Informacje na temat krajowych przepisów dotyczących delegowania kierowców											
Pozycja	Do wypełnienia przez państwo członkowskie										
Obowiązujące prawodawstwo/przepisy	- W odniesieniu do przypadków delegowania objętych dyrektywą 2020/1057: Art. L1332-1 i nast. kodeksu transportu Art. R1332-1 i nast. kodeksu transportu. - W odniesieniu do innych przypadków delegowania: Art. L1331-1 kodeksu transportu Art. R1331-1 – R1331-8 kodeksu transportu. Krajowy układ zbiorowy dla transportu drogowego i pomocniczej działalności transportowej z dnia 21 grudnia 1950 r.										
Zakres stosowania	- W odniesieniu do przypadków delegowania objętych dyrektywą 2020/1057: Przepisy określone w art. L1332-1–L1332-8 oraz R1332-1–R1332-7 kodeksu transportu mają zastosowanie do kierowców pojazdów ciężarowych o dopuszczalnej masie całkowitej ponad 3,5 tony wykonujących umowę przewozu towarów oraz do kierowców pojazdów do przewozu więcej niż dziewięć osób [z uwzględnieniem kierowcy) wykonujących umowę przewozu osób (świadczenie usługi międzynarodowej w rozumieniu art. 1 ust. 3 lit. a) dyrektywy 96/71/WE]. - Inne przypadki delegowania w transporcie drogowym podlegają art. L1331-1–L1331-3 oraz R1331-1–R1331-8 kodeksu transportu: - kierowcy realizujący usługi transportu towarów i osób przy użyciu pojazdów lekkich nieobjęci zakresem rozporządzenia (WE) nr 561/2006 w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego; - kierowcy oddelegowani przez agencje pracy tymczasowej (zgodnie z art. L1262-2 kodeksu pracy) lub kierowcy skierowani do przedsiębiorstwa w ramach tej samej grupy jako przedsiębiorstwa zatrudniającego (zgodnie z art. L1262-1 ust. 2 kodeksu pracy).										
Wynagrodzenie	PRACOWNICY PRZEWOŹĄY TOWARY Porozumienie z dnia 3 lutego 2022 (rozszerzone) oraz dekret z dnia 29 lipca 2022 dotyczący podwyżki gwarantowanej płacy minimalnej Bazowe stawki godzinowe w euro <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupa</th><th></th><th>Współczynnik</th><th>Stawka godzinowa</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3 bis</td><td>Kierowca pojazdu o dopuszczalnej masie całkowitej do 3,5 tony</td><td>118M</td><td>11,07 €</td></tr> </tbody> </table>			Grupa		Współczynnik	Stawka godzinowa	3 bis	Kierowca pojazdu o dopuszczalnej masie całkowitej do 3,5 tony	118M	11,07 €
Grupa		Współczynnik	Stawka godzinowa								
3 bis	Kierowca pojazdu o dopuszczalnej masie całkowitej do 3,5 tony	118M	11,07 €								

4	Kierowca pojazdu ciężarowego o masie ponad 3,5 tony oraz o dopuszczalnej masie całkowitej do 11 ton	120M	11,07 €
5	Kierowca pojazdu ciężarowego o masie ponad 11 ton oraz o dopuszczalnej masie całkowitej do 19 ton	128M	11,07 €
6	Kierowca pojazdu ciężarowego o masie ponad 19 ton	138M	11,07 €
7	Wysoko kwalifikowany kierowca pojazdów ciężarowych	150M	11,07 €

Zgodnie z krajowym układem zbiorowym, kwoty podane w powyższej tabeli zostają zwiększone w odpowiednim przypadku o:

- 11,03 €: praca w dzień świąteczny oraz praca w niedzielę (mniej niż 3 godziny);
- 25,65 €: praca w dzień świąteczny oraz praca w niedzielę (więcej niż 3 godziny).

PRACOWNICY PRZEWOŻĄCY OSOBY

Aneks nr 115 z dnia 23 marca 2022 (rozszerzony)

Bazowe stawki godzinowe w euro

Grupa		Współczynnik	Stawka godzinowa
8	Kierowca autokaru – Pracownik odpowiedzialny za kierowanie autokarem; pomaga pracownikowi urzędu pocztowego w obsłudze przewożonych paczek i worków pocztowych	138V	11,2875 €
9	Kierowca – konduktor autokaru – Pracownik odpowiedzialny za kierowanie autokarem oraz za inkasowanie opłat należnych od podróżnych, za bagaże i przesyłki	140V	11,3700 €
9 bis	Kierowca autokaru turystycznego – Pracownik, który przez co najmniej dwa lata pracował jako kierowca autokaru i spełnia wszystkie warunki określone dla zawodów nr 8 lub 9	145V	11,6052 €
10	Kierowca autokaru turystycznego wysokiej gamy – Pracownik odpowiedzialny zazwyczaj za kierowanie luksusowym autokarem zawierającym co najmniej 32 fotele; pracuje jako kierowca długich wycieczek objazdowych, to znaczy trwających co najmniej 5 dni	150V	11,8872 €

Zgodnie z krajowym układem zbiorowym, kwoty podane w powyższej tabeli zostają zwiększone w odpowiednim przypadku o:

- 41,20 €: praca w dzień świąteczny oraz praca w niedzielę ;

Krajowy układ zbiorowy przewiduje podwyższenie ustawowego wynagrodzenia gwarantowanego dla pracowników zajmujących się przewozem towarów i osób według następujących warunków: +2%, +4%, +6% i +8% po, odpowiednio, 2, 5, 10 i 15 latach pracy.

Szczegółowa klasyfikacja stanowisk na grupy, dzięki której można ustalić, jaki współczynnik należy przypisać pracownikom podczas delegowania do Francji, znajduje się na stronie Légifrance pod następującymi linkami:

- [transport drogowy towarów](#): porozumienie z dnia 16 czerwca 1961 r. w sprawie pracowników fizycznych; nomenklatura i określenie stanowisk pracy – załącznik I

	- transport drogowy osób: porozumienie z dnia 16 czerwca 1961 r. w sprawie pracowników fizycznych; nomenklatura i określenie stanowisk pracy – załącznik I.
Dodatkowe składniki wynagrodzenia	Art. L3221-3 kodeksu pracy Wynagrodzenie oznacza, w rozumieniu tego rozdziału, zwykłą płacę lub pensję podstawową lub minimalną oraz wszelkie inne świadczenia i dodatki, które pracownik otrzymuje od pracodawcy, bezpośrednio lub pośrednio, w gotówce lub w naturze, z tytułu zatrudnienia. Zgodnie z art. L1262-4 kodeksu pracy składniki referencyjnej płacy minimalnej we Francji muszą obejmować: – wynagrodzenie minimalne (za godzinę lub za miesiąc), – płatności za nadgodziny, – a także ustawowe lub umowne dodatki do pensji. ▪ <u>Wynagrodzenie z tytułu ekwiwalentu godzin i nadgodzin w transporcie drogowym towarów</u> (porozumienie z dnia 23 kwietnia 2002 r. w sprawie wynagrodzenia kierowców: kierowcy dalekobieżnych samochodów ciężarowych): Kierowcy dalekobieżnych samochodów ciężarowych (co najmniej 6 dni odpoczynku na miesiąc poza domem): - od 36. do 43. godziny (D3312-46): wzrost o 25%; - od 44. do 56. godziny (nadgodziny) (D3312-47): wzrost o 50%. Inni kierowcy, z wyjątkiem kurierów i pracowników ochrony przy transporcie gotówki - od 36. do 39. godziny (D3312-46): wzrost o 25%; - od 40. do 52. godziny (nadgodziny) (D3312-47): wzrost o 50%. Kierowca-kurier, ponad 35 godzin: nadgodziny: - od 36. do 43. godziny: wzrost o 25%; - od 44. do 48. godziny: wzrost o 50%. Kierowca w transporcie drogowym osób, ponad 35 godzin: nadgodziny (L3121-36 kodeksu pracy): - od 36. do 43. godziny: wzrost o 25%; - ponad 43. godzinę: wzrost o 50%. ▪ <u>Wynagrodzenie za przerwy w transporcie drogowym osób</u>: przerwy to okresy niestanowiące faktycznej pracy (czas jazdy, praca pomocnicza, stan gotowości): - przerwy w miejscu pracy lub w domu: bez wynagrodzenia; - przerwy w specjalnym pomieszczeniu dla kierowców: wynagrodzenie w wymiarze 25% czasu trwania przerwy; - przerwy w innych miejscach: wynagrodzenie w wymiarze 50% czasu trwania przerwy. (Porozumienie z dnia 18 kwietnia 2002 r. w sprawie organizacji i skrócenia czasu pracy (ARTT) (Układ zbiorowy dotyczący sektora transportu drogowego – CCNTR))

	▪ <u>Niedziele i dni ustawowo wolne od pracy</u>, zob. powyżej. ▪ <u>Praca w nocy</u> W obszarze transportu drogowego towarów za każdą godzinę przepracowaną w godzinach 21.00–6.00 przysługuje premia równa 20% referencyjnej stawki godzinowej (w związku ze współczynnikiem 150M) [porozumienie z dnia 14 listopada 2001 r. w sprawie pracy w nocy (CCNTR)]. W obszarze transportu drogowego osób za czas przekraczający 1 godzinę przepracowany w godzinach 21.00–6.00 odpowiednim pracownikom przysługuje ekwiwalent wypoczynku wyrównawczego wynoszący 10% czasu trwania pracy w godzinach nocnych [porozumienie ARTT z dnia 18 kwietnia 2002 r. (CCNTR)]. ▪ <u>Urlop płatny</u> Wynagrodzenie za dni wolne jest równe jednej dziesiątej całkowitego wynagrodzenia uzyskanego w ciągu roku. Nie może być niższe niż wynagrodzenie, które pracownik uzyskałby, jeśli pracowałby w czasie swojego urlopu (L3141-24 kodeksu pracy).
Zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w pracy	<u>Art. L3141-3 kodeksu pracy</u> Pracownik ma prawo do 2,5 dnia roboczego w miesiącu rzeczywistej pracy u jednego pracodawcy.

Równe traktowanie	Pracownicy delegowani korzystają ze wszystkich przepisów kodeksu pracy w zakresie równości kobiet i mężczyzn w pracy oraz niedyskryminacji zgodnie z art. L1141-1–L1146-3; L1131-1–L1134-10; L1155-2 kodeksu pracy oraz art. 225-1 kodeksu karnego. W związku z tym żadnej osoby nie można karać, zwolnić ani dyskryminować bezpośrednio lub pośrednio ze względu na jej pochodzenie, płeć, obyczaje lub orientację seksualną, wiek, sytuację rodzinną, cechy genetyczne, pochodzenie etniczne, narodowość lub rasę, poglądy polityczne, działalność związkową lub spółdzielczą, przekonania religijne, wygląd fizyczny, nazwisko lub – o ile niezdolności do pracy nie stwierdził lekarz medycyny pracy – stan zdrowia lub niepełnosprawność. Więcej informacji jest dostępnych w specjalnej zakładce na stronie internetowej Ministerstwa Pracy.
Obowiązki pracodawcy w czasie delegowania	- W odniesieniu do przypadków delegowania objętych dyrektywą 2020/1057: Formalności administracyjne do przeprowadzenia przez przedsiębiorstwa są określone w art. R1332-2 i nast. kodeksu transportu. Przed rozpoczęciem przewozu przedsiębiorstwa muszą przedłożyć zgłoszenie delegowania dla każdego zainteresowanego kierowcy w systemie wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) za pośrednictwem specjalnego publicznego portalu udostępnionego przez służby Unii Europejskiej pod następującym adresem: https://www.postingdeclaration.eu/landing. Zgodnie z art. R1332-3 kodeksu transportu przedsiębiorstwo musi zapewnić, aby podczas świadczenia usługi transportowej, do której stosuje się przepisy o delegowaniu, kierowca miał w pojeździe następujące dane lub dokumenty, w wersji papierowej lub elektronicznej, i mógł je przedstawić urzędnikom odpowiedzialnym za monitorowanie transportu drogowego: – kopia zgłoszenia delegowania przedłożonego za pośrednictwem systemu IMI; – dowód potwierdzający przeprowadzenie przewozu na terytorium danego kraju [np. elektroniczne listy przewozowe (e-CMR) lub dowód, o którym mowa w art. 8 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 1072/2009 z dnia 21 października 2009 r.]; – zapisy tachografu. Art. R1332-4 przewiduje, że przedsiębiorstwa muszą także przekazać – poprzez system IMI – organom państwa przyjmującego, na ich wniosek, w terminie 8 tygodni po zakończeniu usługi transportowej, która była przyczyną delegowania kierowcy, dokumenty przewidziane w dyrektywie w sprawie monitorowania zgodności z przepisami o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym, np. umowę o pracę lub odcinek wypłaty. Ponadto art. R1332-3 sekcja II przewiduje, że aby uzasadnić, że przewóz nie podlega przepisom o delegowaniu, przedsiębiorstwo transportowe musi dopilnować, aby

	kierowca miał w pojeździe następujące dane lub dokumenty, w formie papierowej lub elektronicznej, i mógł je przedstawić urzędnikom odpowiedzialnym za monitorowanie transportu drogowego: – zapisy tachografu; – dowód potwierdzający przeprowadzenie przewozu na terytorium danego kraju [np. elektroniczne listy przewozowe (e-CMR) lub dowód, o którym mowa w art. 8 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 1072/2009 z dnia 21 października 2009 r.]; - W odniesieniu do innych przypadków delegowania: Analogicznie przedsiębiorstwa delegujące pracowników w takich sytuacjach muszą: • przedłożyć zaświadczenie o delegowaniu poprzez krajowy system SIPSI (pod następującym adresem: https://www.sipsi.travail.gouv.fr/#/auth/login) oraz posiadać kopię tego zgłoszenia w pojeździe wykorzystanym do świadczenia usługi; • wyznaczyć przedstawiciela na terytorium Francji odpowiedzialnego za kontakty z urzędnikami odpowiedzialnymi za kontrolę transportu drogowego podczas delegowania i w okresie do 18 miesięcy po zakończeniu usługi transportowej.
Dokumenty, które kierowca ma posiadać w samochodzie ciężarowym	Aby udowodnić, że przewóz nie podlega przepisom o delegowaniu, przedsiębiorstwo transportowe musi dopilnować, aby kierowca miał w pojeździe następujące dane lub dokumenty, w formie papierowej lub elektronicznej, i mógł je przedstawić urzędnikom odpowiedzialnym za monitorowanie transportu drogowego: – kopia zgłoszenia delegowania przedłożonego za pośrednictwem systemu IMI; – dowód potwierdzający przeprowadzenie przewozu na terytorium danego kraju [np. elektroniczne listy przewozowe (e-CMR) lub dowód, o którym mowa w art. 8 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 1072/2009 z dnia 21 października 2009 r.]; – zapisy tachografu.
Kary za naruszenia przepisów, sankcje	W odniesieniu do wszystkich przypadków delegowania Kary za niedopełnienie formalności administracyjnych: Art. R1333-1–R1333-4 kodeksu transportu Brak w pojeździe listu przewozowego i zapisów tachografu podlega karze klasy trzeciej (maksymalnie 450 EUR). Dodatkowo kary administracyjne są również nakładane za niedopełnienie przez pracodawcę obowiązków związanych ze zgłoszeniem delegowania i nieprzedłożenie dokumentów (kwota maksymalna 4000 EUR na pracownika). To samo przestępstwo nie może jednak skutkować połączeniem grzywien karnych i administracyjnych w odniesieniu do danego pracownika.

	Brak w pojeździe zgłoszenia delegowania podlega karze klasy czwartej (maksymalnie 750 EUR). Jeśli kopia zgłoszenia delegowania znajdująca się na pokładzie środka transportu wykorzystanego do świadczenia usługi nie spełnia wymogów określonych w art. R1332-2 bądź zawiera niekompletne, błędne, nieczytelne lub usuwalne wpisy, podlega to karze za przestępstwa klasy czwartej (maksymalnie 750 EUR). Kary za niedopełnienie obowiązków związanych z wynagrodzeniem: Pracodawca, który nie płaci wynagrodzenia minimalnego należnego pracownikowi delegowanemu, podlega (przede wszystkim) jednemu z poniższych środków. – Sankcja karna: w przypadku niezapłacenia ustawowego wynagrodzenia minimalnego (SMIC) lub ustawowego miesięcznego wynagrodzenia minimalnego kara klasy piątej (maksymalnie 1500 EUR), zgodnie z art. R 3233-1 kodeksu pracy. Ta sankcja wynika z prawa zwyczajowego i nie dotyczy konkretnie delegowania. – Kara administracyjna: w przypadku niezapłacenia ustawowego lub konwencjonalnego wynagrodzenia minimalnego kara administracyjna w kwocie maksymalnej 4000 EUR na zainteresowanego pracownika, zgodnie z art. L8115-1 kodeksu pracy. W przypadku powtórzenia się wykroczenia w ciągu jednego roku pułap zostaje podniesiony o 50%. W przypadku powtórzenia się wykroczenia w ciągu 2 lat kwota ta wynosi 8000 EUR. Ta kara również wynika z prawa zwyczajowego i nie dotyczy konkretnie delegowania. Możliwe są także następujące środki: – Zawieszenie świadczenia usługi transgranicznej na okres nieprzekraczający jednego miesiąca w przypadku nieusunięcia poważnego uchybienia w przestrzeganiu SMIC, na podstawie art. L1263-3 i L1263-4 kodeksu pracy. Niezastosowanie się przez pracodawcę do decyzji o zawieszeniu podlega karze administracyjnej w kwocie do 10 000 EUR na pracownika, którego dotyczy naruszenie. Ten środek ma jednak ograniczony zakres w przypadku przewozów, z wyjątkiem regularnych usług świadczonych na podstawie umowy między jednostką zamawiającą a przewoźnikiem. – Zatajanie nadgodzin na odcinkach wypłat podlega odpowiedzialności karnej: art. L8224-1 kodeksu pracy przewiduje za to karę w wysokości 45 000 EUR i w wymiarze 3 lat pozbawienia wolności. Ta kara nie dotyczy konkretnie delegowania.
Dane kontaktowe instytucji krajowych	