

KIEROWCA  
W TRANSPORCIE  
MIĘDZYNARODOWYM  
PRACOWNIKIEM  
DELEGOWANYM  
WE FRANCJI

# STARTUJE FRANCUSKA PŁACA MINIMALNA

**Ustawa nr 2015-990 o rozwoju, działalności i równych szansach gospodarczych (Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques) z 6 sierpnia 2015 r. zwana także Loi Macron, od nazwiska projektodawcy Emmanuela Macron, stanowi zbiór zmian w przepisach prawa francuskiego, dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej we Francji. Stanowi zarazem uzupełnienie wprowadzanych stopniowo reform, zmierzających do zwalczania nielegalnego świadczenia usług międzynarodowych oraz tzw. nieuczciwej konkurencji socjalnej opisanej w ustawie z 10 lipca 2014 r.**

**D**la swej pełnej skuteczności wymaga jednak wprowadzenia szeregu przepisów wykonawczych w formie dekretów. Proces ten ma zasadniczo być zakończony do końca grudnia 2015 r. Niektóre przepisy wykonawcze będą także

Francuska administracja ma uznawać w poczet wynagrodzenia kierowcy zagranicznego nie tylko płacę zasadniczą, ale wszelkie inne elementy jego wynagrodzenia. Składniki te będą jednak oceniane i interpretowane przez stosowane władze francuskie według norm prawa francuskiego.

wydane w pierwszym kwartale 2016 r. Proces legislacyjny można śledzić na stronie internetowej:

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?idDocument=JORFDOLE000029883713&type=echeancier&typeLoi=&legislature=14>

## Ustawa pana Macrona

Tytułem przypomnienia, pierwszym istotnym etapem zmian w sytuacji prawnej pracodawców zagranicznych świadczących usługi na terytorium Francji była ustawa nr 2014-790 z 10 lipca 2014 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji społecznej. Wprowadziła ona zmiany do francuskiego kodeksu pracy, zgodnie z którymi pracodawca oddelegowujący pracowników do pracy na terytorium Francji został zobowiązany m.in. do zawiadomienia inspekcji pracy o miejscu i początku świadczenia pracy pracownika delegowanego. Pracodawca zagraniczny winien także mianować przedstawiciela przedsiębiorstwa na terytorium Francji, władającego językiem francuskim, odpowiedzialnego za kontakty z instytucjami francuskimi podczas trwania świadczenia usług. Powyższe rozwiązania miały ułatwić proces kontroli nad wykonywaniem pracy na terytorium Francji przez pracowników zagranicznych i poszanowaniem podstawowych norm prawa pracy w zakresie delegowania.

Ustawa Macrona poszerza zasadniczo zakres stosowania przepisów o delegowaniu pracowników. Przewiduje bowiem ich zastosowanie wobec pracowników zagranicznych (kierowców międzynarodowych) wykonujących przewozy kabotażowe we Francji oraz świadczących inne usługi transportowe (prócz tranzytu przez terytorium Francji). Zwiększa również kary za niedopełnienie obowiązków, wynikających z delegowania pracowników oraz wzmacnia środki kontroli w ramach zwalczania nielegalnego zatrudnienia.

## Przedstawiciel zagranicznego pracodawcy

Przewoźnik zagraniczny, delegujący w rozumieniu nowych przepisów, pracowników do Francji, ma być poddany procesowi uproszczonej rejestracji. Rejestracja pracownika winna nastąpić przed rozpoczęciem delegowania i być prowadzona w języku francuskim. Szczegóły procedury mają być ustalone w dekrete. Procedura rejestracji obejmuje, co do zasady, przedstawienie takich informacji jak dane pracodawcy (m.in. nazwa, forma prawna, dane przedstawiciela pracodawcy zagranicznego we Francji) oraz pracownika delegowanego (imię, nazwisko, data rozpoczęcia i zakończenia okresy delegowania, miejsce delegowania, dane przedstawiciela pracodawcy we Francji, dane identyfikacyjne klienta), a także godziny pracy. Dekret

## ODBIORCA USŁUGI WE FRANCJI BĘDZIE SOLIDARNIE ODPOWIEDZIALNY ZA NARUSZENIA PRZEPISÓW O DELEGOWANIU PRACOWNIKÓW.

ma także precyzować udogodnienia dla pracodawców zagranicznych z sektora transportu w zakresie powoływania przedstawiciela. Przedstawiciel byłby powoływany co sześć miesięcy. Może być to osoba fizyczna albo prawna. Przepisy nie precyzują szczegółowych wymogów co do formy, czy też przedmiotu działalności przedstawiciela pracodawcy, pozostawiając tym samym pracodawcy zagranicznemu margines swobody.

Przedstawiciel pracodawcy winien posiadać dokumentację pracowniczą w języku francuskim, obejmującą m.in. dokumenty, jak odcinki płacowe potwierdzające wypłatę minimalnego wynagrodzenia, godziny pracy, zaświadczenia lekarskie o zdolności do pracy, dokumenty potwierdzające gdzie pracownik był rekrutowany, jakie prawo jest właściwe dla umowy o pracę oraz dokumenty potwierdzające powołanie przedstawiciela. Ten zakres dokumentacji potwierdza pierwszy projekt stosowanego dekretu (za Contexte.com).

### Poszanowanie przepisów francuskiego prawa

Delegowanie pracowników do Francji wiąże się także z koniecznością poszanowania przepisów prawa francuskiego (wynikających z ustaw czy też porozumień zbiorowych) związanych z:

- ! wolnościami indywidualnymi i zbiorowymi w stosunkach pracy;
- ! dyskryminacją i równością zawodową między mężczyznami i kobietami;
- ! ochroną macierzyństwa, urlopów macierzyńskich i ojcowskich oraz urlopów na przyjęcie dziecka, wydarzenia rodzinne;
- ! warunkami udostępniania i gwarancjami należnymi pracownikom ze strony podmiotów – agencji pracy tymczasowej;
- ! realizacją prawa do strajku;
- ! godzinami pracy, urlopami wypoczynkowymi, dniami wolnymi od pracy, corocznymi płatnymi urlopami, godzinami pracy i pracy w nocy młodych pracowników;
- ! warunkami odprowadzania składek urlopowych i składki „za przestój”;
- ! płacą minimalną i wypłatą wynagrodzenia, w tym płatnościami za nadgodziny oraz dodatkowymi elementami wynagrodzenia ustanowionymi ustawowo lub umownie;
- ! zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, wiekiem przyjęcia do pracy, zatrudnianiem dzieci;
- ! pracą nielegalną.

### Składniki płacy minimalnej

W zakresie wynagrodzenia minimalnego, w przypadku kierowców w transporcie międzynarodowym, należy odnosić się do wynagrodzenia ustanowionego w branżowym układzie zbiorowym pracy. Wynagrodzenie to (co do zasady 9,43 EUR za godzinę pracy) należy również powiększyć

o obowiązkowy dodatek stażowy – od 2 do 8 proc. wynagrodzenia za godzinę pracy. W przypadku różnicy między wynagrodzeniem wynikającym z porozumienia branżowego, a wynagrodzeniem minimalnym, ustanowionym przez państwo, przeważa wyższe wynagrodzenie, jako bardziej korzystne dla pracownika. W zakresie zaliczania składników wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawcę zagranicznego na poczet francuskiej płacy minimalnej, co do zasady, obejmuje ono wszelkie jego elementy, a nie tylko wynagrodzenie zasadnicze. Składniki te będą jednak oceniane, interpretowane przez stosowane władze francuskie według norm prawa francuskiego. Nie jest jasny status rozliczania podróży służbowych kierowców międzynarodowych w oparciu o przepisy polskiego prawa pracy. Szczegóły dotyczące tych kwestii mają być uregulowane w dodatkowych przepisach wykonawczych.

### Do pół mln euro kary

Zgodnie z przepisami francuskimi, odbiorca usługi we Francji będzie solidarnie odpowiedzialny za naruszenia przepisów o delegowaniu pracowników, w szczególności za brak rejestracji pracodawcy zagranicznego jak i pracowników delegowanych oraz brak wypłaty wynagrodzenia minimalnego opisanego powyżej (wraz ze składkami na ubezpieczenie społeczne). Nie można także pominąć kwestii grzywnien za naruszenie tych przepisów. Wysokość grzywny to 2 tys. euro za pracownika do kwoty łącznej 500 tys. euro. W tym zakresie przepisy także przewidują odpowiedzialność solidarną pracodawcy zagranicznego z odbiorcą usługi we Francji. Do tego katalogu sankcji należy również dodać możliwość czasowego zawieszenia wykonywania usługi we Francji (na okres do miesiąca) przez pracodawcę zagranicznego niezależnie od innych konsekwencji, wynikających z zasad ogólnych prawa francuskiego, jak odpowiedzialność karna za brak wypłaty wynagrodzenia za nadgodziny.

W ciągu najbliższych tygodni będą znane szczegółowe regulacje dotyczące zasad objęcia płacą minimalną zagranicznych firm, których pracownicy wykonują swoje obowiązki we Francji. Najświeższe wiadomości będą przekazywane przez polskie związki pracodawców, monitorujące proces legislacyjny.



Autorka artykułu

**Joanna Jasiewicz**

jest adwokatem w warszawskim biurze Gide Loyrette Nouel. Specjalizuje się w prawie pracy. joanna.jasiewicz@gide.com



Godzinową minimalną stawkę francuskiego wynagrodzenia obejmującą również polskich pracowników (co do zasady 9,43 euro za godzinę) należy powiększyć o obowiązkowy dodatek stażowy – od 2 do 8 proc. wynagrodzenia za godzinę.