

Začasna napotitev tujih delavcev v Francijo

Opomba VPA: neuraden prevod bistvenih delov pogojev za napotene delavce iz spletne strani "Service Public" z dne 11. maja 2017

(link: <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32160>)

Tuje podjetje, ki želi v Francijo napotiti svoje delavce, mora pred začetkom del opraviti prijavo, ki jo posreduje delovni inšpekciji kraja, kjer se bo delo izvajalo.

1/Dejavnosti, za katere lahko tuje podjetje napoti svoje delavce v Francijo

- Izvedba storitev (podizvajalec) : dela ali storitve, opravljene v okviru pogodbe, sklenjene s ponudnikom
- Mobilnost znotraj skupine : napotitev delavcev v podjetje, ki spada v isto skupino, za čas opravljanja določene storitve oziroma usposabljanja
- Zagotavljanje začasnega dela - servisi in zaposlitvene agencije s sedežem v tuji državi lahko napotijo svoje delavce v Francijo za opravljanje začasnih storitev,
- Storitve zase - podjetje s sedežem v tujini, ne glede na to, ali je oziroma ni lastnik podjetja v Franciji, lahko v Francijo napoti svoje delavce za opravljanje začasnih storitev (npr. za dostavo naročenega blaga stranki).

2/ Obveznosti podjetja, ki napotuje delavce

V času napotitve delavcev v Francijo je delodajalec dolžan spoštovati francosko delovno zakonodajo in predpise, še posebej tiste, ki se nanašajo na plačo, enakost pri delu ter na trajanje in pogoje dela.

Napoten delavec ostane v pogodbenem razmerju s svojim delodajalcem v tujini, ki ga za opravljeno delo plačuje. S francoskim podjetjem, h kateremu je bil napoten, nima pogodbenega razmerja.

Delodajalci s sedežem izven Evropske unije morajo za čas opravljanja del v Franciji pridobiti predhodno dovoljenje.

Delodajalci s sedežem v Evropski uniji, ki zaposlujejo delavce iz tretjih držav, jih v Francijo lahko napotijo brez posebnega dovoljenja za delo, vendar morajo imeti ti delavci v državi delodajalca veljavno dovoljenje za prebivanje in delo.

Čas napotitve ne sme presegati 24 mesecev. V primeru, da napotitev traja dlje, je potrebno pridobiti posebno dovoljenje.

3/ Predhodna prijava napotenih delavcev

Pred začetkom del mora delodajalec s sedežem v tujini teritorialni enoti Direkcije za podjetja (Direccte) kraja, kjer se bo delo izvrševalo, posredovati prijavo vseh napotenih delavcev (tako državljanov EU kot državljanov tretjih držav).

Prijava preko spleta: <https://www.sipsi.travail.gouv.fr/>

Prijava mora vsebovati :

- pismo, v katerem so navedeni razlogi za napotitev delavca in vrsta dela oziroma storitve, ki jo bo opravljal,
- vloga za dovoljenje za delo (za države izven EU),
- dokazila o povezavi med francoskim in tujim podjetjem,
- kopija zadnjega potrdila o plačilu prispevkov v blagajno za plačani dopust,
- kopija potnega lista ali drugega osebnega dokumenta delavca,
- delavčev življenjepis, če je opravljanje dejavnosti omejeno s posebnimi predpisi ali pogoji (dokazilo o poklicnih kvalifikacijah, diploma, naziv, itd).

V prijavi mora biti še posebej za delodajalca in nosilca projekta navedeno naslednje :

- ime podjetja, kontakt pogodbениkov, reference, poglavitna dejavnost, itd
- kraj izvedbe del
- ime in kontakt zastopnika v Franciji
- za vsakega napotenega delavca ime, kontakt, državljanstvo, kvalifikacija, zaposlitev, plača
- kraj prebivanja napotenih delavcev.

V primeru, da prijava ni bila narejena, se delodajalca napotenih delavcev oziroma osebe, ki je dala ukaz za začetek del, kaznuje z upravno globo v višini 500 000 €.

4/ Transportna podjetja: potrditev o napotitvi

5/ Nadzor inšpektorja za delo

V primeru kontrole s strani delovne inšpekcije mora delodajalec predložiti naslednje dokumente:

- dokument, ki potrjuje zakonitost socialnega položaja delodajalca;
- pogodba o zaposlitvi;
- potrdilo o plači za vsakega napotenega delavca (za napotitev za več kot 1 mesec);
- evidenco ur vsak delovni dan;
- kopijo imenovanja svojega zastopnika v Franciji;
- kateri koli dokument, ki potrjuje, katero pravo je pristojno za pogodbo med tujim delodajalcem in naročnikom del v Franciji;
- pri napotitvi za manj kot 1 mesec, dokument, ki dokazuje spoštovanje minimalne plače.

Ti dokumenti morajo biti dostopni na delovnem mestu napotenega delavca ali pa na razpolago delodajalčevemu zastopniku v Franciji.

6/ Imenovanje zastopnika v Franciji

Delodajalec s sedežem v tujini mora v Franciji imenovati svojega zastopnika, z dokumentom v francoskem jeziku, ki vsebuje naslednje podatke:

- ime, priimek, kraj in datum rojstva ;
- [elektronski in poštni naslov v Franciji](#) ;
- potrdilo, da imenovani sprejema zastopanje ;
- trajanje imenovanja, ki ne sme biti daljše od trajanja napotitve ;
- kraj, kjer se hranijo dokumenti.

Naloge predstavnika :

- biti v kontaktu z inšpektoratom, policijo, žandarmerijo, davčno upravo in carino;
- hraniti dokumente na razpolago inšpektoratu.

7/ Obveznosti naročnika - podjetja v Franciji

Preverjanje deklaracij podizvajalca

Naročnik del v Franciji mora preveriti, če prvotni delodajalec izpolnjuje svoje obveznosti.

Zahtevati mora kopijo :

- naloga o napotitvi ;
- listine o imenovanju predstavnika v Franciji;
- obrazec o zdravstvenem in socialnem zavarovanju v Franciji.

Če podizvajalec naštetih dokumentov ne predloži, mora naročnik o tem v roku 48 h obvestiti inšpekcijo.

Enotni register zaposlenih

Podjetje v Franciji mora napotene delavce vnesti v svoj enotni register.

Ta register mora biti na razpolago inšpekciji za delo.

Podjetje v Franciji mora inšpekciji za delo predložiti svoje socialno poročilo :

- število napotnih delavcev v Francijo ;
- število sprejetih delavcev.

Pozornost glede nastanitve in delovnega prava

Naročnik je obvezan preverjati nastanitvene pogoje izvajalca, ki morajo biti v skladu s človeškim dostojanstvom.

Nastanitev oceni kontrolni agent in če ni v skladu z minimalnimi pogoji, mora organizacijo nastanitve prevzeti naročnik.

Če podizvajalec ne spoštuje zakonodaje in delovnega prava, mora naročnik zadeve urediti v roku 15 dni.

Vzajemna odgovornost v primeru prekrškov

Če je delodajalec s strani inšpekcije obveščen o kršitvah glede bivalnih pogojev ali plače, mora zadevo nemudoma urediti. Naročnik pa je o zadevi obveščen.

V odsotnosti izplačila plač mora naročnik od delodajalca z dopisom zahtevati, da se izplačila izvedejo. V nasprotnem primeru lahko prekine pogodbo z izvajalcem.

Če je ne prekine, je so-odgovoren za izvedbo izplačila plač in socialnih prispevkov.

8/ Sankcije

V primeru kršitev delodajalec s sedežem v tujini in naročnik v Franciji plačata upravno globo v višini 2.000 € na napotenega delavca (v primeru ponovitve 4.000 €), skupni znesek je omejen na 500.000 €.