

Version: 15. juuni 2016

Tõlgitud originaalist, mis asub siin: [http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN\\_-\\_FAQ\\_detachement\\_15\\_juin\\_2016.pdf](http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN_-_FAQ_detachement_15_juin_2016.pdf)

Tõlke korraldas: Ametikoolitus OÜ, Lenno Pöder

## **KORDUMA KIPPUVAD KÜSIMUSED**

sõidukijuhtidele ja maismaatranspordi ettevõtete värvatud isikutele uute sätete kohta, mis reguleerivad lähetatud töötajatele kehtivate õigusaktide rakendamist

(Prantsusmaa transpordikoodeksi art. L. 1331-1 kuni L. 1331-3 ja art. R. 1331-1 kuni R. 1331-11)

Ülevaade teatud töötajate lähetamist reguleerivate uute formaalsuste kohta transpordisektoris

### **Millised on uute Prantsusmaa õigusaktide üldised eesmärgid?**

1996. aasta 16. detsembri Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi 96/71/EÜ ning 2014. aasta 15. mai Euroopa Parlamendi ja Nõukogu Direktiivi 2014/67/EL kohaselt on uute Prantsusmaa õigusaktide (Prantsusmaa transpordikoodeksi artiklid L. 1331-1 kuni L. 1331-3 ja artiklid R. 1331-1 kuni R. 1331-11) eesmärk kohandada Prantsuse töökoodeksis sätestatud töötajate lähetamist reguleerivaid formaalsusi maismaatranspordisektori konkreetsete nõuetega.

Kõik lähetamist reguleerivad Prantsuse töökoodeksi sätted jäävad edasi kehtima, kui ei ole selgesõnaliselt sätestatud teisiti.

Uutel regulatsioonidel on kolm eesmärki:

- kehtestada formaalsused, mis käsitlevad Prantsusmaa territooriumil sõidukijuhte ja teisi töötajaid lähetavate maismaatranspordi ettevõtete konkreetseid vajadusi – Prantsuse töökoodeksis sätestatud tavaõiguse formaalsused, tuginedes 1996. aasta 16. detsembri direktiivile 96/71/EÜ ning 2014. aasta 15. mai direktiivile 2014/67/EL;
- pakkuda lähetatud sõidukijuhtidele ja teistele töötajatele lihtsamat ligipääsu teabele oma õiguste kohta;
- tugevdada jõustamist, et võidelda paremini töötajate lähetamisega seotud pettusega – tavapärane ebaaus konkurents, mis kahjustab seadusekuulekaid ettevõtteid ning lähetatud töötajate õigusi ja töötingimusi.

### **Mis kuupäeval uued formaalsused jõustuvad? Kas on kavas rakendada üleminekuperioodi, et anda ettevõtetele aega kohanemiseks?**

Uued formaalsused jõustuvad täielikult 1. juulil 2016.

Õiguskaitseteenustel palutakse arvestada asjaoluga, et kõnealused formaalsused on nende jõustumise kuupäevale järgneval perioodil uued.

### **Millises ulatuses uued formaalsused kohalduvad?**

Version: 15. juuni 2016

Tõlgitud originaalist, mis asub siin: [http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN\\_-\\_FAQ\\_detachement\\_15\\_juin\\_2016.pdf](http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN_-_FAQ_detachement_15_juin_2016.pdf)

Tõlke korraldas: Ametikoolitus OÜ, Lenno Pöder

Uued formaalsused kohalduvad ettevõtetele, mis on asutatud väljaspool Prantsusmaad ja millele kehtivad järgmised tingimused:

1) ettevõtted teostavad ühte maismaatranspordiga seotud tegevustest, mis on välja toodud Prantsusmaa transpordikoodeksi artiklis L. 1321-1 (praktikas kas maantee- või jõetranspordi tegevus), või tegemist on ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtetega;

2) ettevõtted lähetavad autojuhi või teised töötajad Prantsusmaale Prantsuse töökoodeksi artiklis L. 1262-1 või artiklis L. 1262-2 sätestatud juhtudel.

Nimetatud juhtumid on sätestatud 1996. aasta 16. detsembri direktiivi 96/71/EÜ artiklis 1, s.t:

- ettevõtted, mis pakuvad riikidevahelist teenust, kus teenuse saaja on asutatud või tegutseb Prantsusmaal;
- ettevõtted, mis lähetavad töötajaid tööle teise ettevõttesse sama kontserni piires või mujale sama ettevõtte piires;
- ettevõtted, mis rendivad ajutist töötajat Prantsusmaal asuvale ettevõttele, kui ajutist tööjõudu vahendav ettevõte asub väljaspool Prantsusmaad.

Konkreetsed töötajate lähetamisega seotud formaalsused maismaatranspordisektoris ei kohaldu ettevõtetele, mis ei ole avalike vedude ettevõtted, nagu näiteks tööstusettevõtted, mis värbavad sõidukijuhte või teisi töötajaid oma kaupade transportimiseks.

### **Kas uued õigusaktid kohalduvad füüsilisest isikust ettevõtjatele? Kuidas neid identifitseeritakse?**

Olukord füüsilisest isikust ettevõtjate puhul ei muutu:

- nendele ei kehti regulatsioonid, mis reguleerivad töötajate lähetamist, seega ei ole nad kohustatud täitma deklareerimiskohustust, mis tuleneb kas maismaatranspordi reguleerivast tavaõigusest või erisätetest;
- füüsilisest isikust ettevõtjatele ei kehti Prantsusmaa transpordikoodeksis sätestatud uued regulatsioonid. Füüsilisest isikust ettevõtjad ei ole kohustatud oma staatuse kohta eelnevaid tõendeid koguma ja esitama; nende staatust tõendavad ainuüksi äriühinguõiguse ja transpordialaste regulatsioonide poolt nõutavad dokumendid.

### **Miks ei täpsusta Prantsusmaa õigusaktid regulatsioonide kohaldumist erinevate vedude puhul?**

See ei ole õigusaktide eesmärk. Uute õigusaktide ainus eesmärk on määratleda konkreetsed transpordisektori vajadusi käsitlevad formaalsused.

Töötaja lähetamisega seotud õigusaktide ulatust jäävad reguleerima ainuüksi 1996. aasta 16. detsembri direktiivis 96/71/EÜ sätestatud regulatsioonid, mis Prantsuse töökoodeksi artiklite L. 1262-1 ja L. 1262-2 näol Prantsusmaa õigussüsteemi üle võeti.

Rahvusvahelised vedod Prantsusmaale ja sealt välja ning kabotaažvedod Prantsusmaa territooriumil, mida viib läbi ajutiselt Prantsusmaale lähetatud töötaja, säilitades oma töösuhte teda lähetanud ettevõttega,

Version: 15. juuni 2016

Tõlgitud originaalist, mis asub siin: [http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN\\_-\\_FAQ\\_detachement\\_15\\_juin\\_2016.pdf](http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN_-_FAQ_detachement_15_juin_2016.pdf)

Tõlke korraldas: Ametikoolitus OÜ, Lenno Pöder

vastavad praktikas töötajate lähetamisega seotud õigusaktide rakendamise kriteeriumitele, mistõttu kehtib nende suhtes konkreetne deklareerimiskohustus, mis reguleerib töötajate lähetamist maismaatranspordisektoris.

Samas ei vasta riigi territooriumil teostatav transiitvedu ilma kaupade peale- või mahalaadimiseta ja sõitjate peale- või mahatulekuta töötajate lähetamisega seotud õigusaktide rakendamise kriteeriumitele, mistõttu ei kohaldu sellele ka deklareerimiskohustus, mis tuleneb kas maismaatransporti reguleerivast tavaõigusest või erisätetest.

### **Kas alla 3,5 tonni kaaluvaid sõidukeid juhtivatele töötajatele kohalduvad teistsugused formaalsused?**

Ei. Konkreetsed Prantsusmaa transpordikoodeksis sätestatud formaalsused kohalduvad ka lähetatud töötajatele, kes juhivad kergeid kommertssõidukeid. Seega kehtivad nimetatud õigusaktid ka nendele töötajatele.

### **Kas sõitjateveo sektori töötajatele kohalduvad teistsugused formaalsused? Milliseid sõitjateveo liike õigusaktid hõlmavad?**

Ei. Konkreetsed Prantsusmaa transpordikoodeksis sätestatud formaalsused ei sõltu veo tüübist (kauba- või sõitjatevedu).

Teatud formaalsuste ulatus võib hõlmata sõitjate liinivedusid, mida osutavad autojuhid, kes töötavad mittekohalike ettevõtete jaoks, kui nende tegevusega kaasneb sõitjate peale- või mahatulek Prantsusmaa territooriumil. Seda, kas ettevõttele kehtivad töötajate lähetamisega seotud regulatsioonid, näitab teenuse osutaja loa originaaleksemplar või tõestatud koopia, mida hoitakse sõiduki pardal ning mis sisaldab peatuspunkte ja sõiduplaane.

Nendes kohtades Prantsusmaal, kus luba hõlmab sõitjate peale- ja mahatulekut, kehtivad sõiduki juhile töötajate lähetamisega seotud regulatsioonid. Samas kui sõiduk ainult läbib Prantsusmaa territooriumit, siis töötajate lähetamisega seotud regulatsioonid ei kohaldu

Lisaks sellele kehtivad sõiduki juhile töötajate lähetamisega seotud regulatsioonid kabotaažvedude puhul, mida teostatakse liinivedudena.

Rahvusvaheliste juhuvedude puhul, mis väljuvad mõnest teisest liikmesriigist – olenemata sellest, kas tegemist on pakettreisiga 2015. aasta 25. novembri direktiivi (EL) nr 2015/2302 tähenduses või muu veoga – ei kohaldu töötajate lähetamisega seotud õigusaktid, kuna seda tüüpi vedod hõlmavad kindla suurusega sõitjate grupi transportimist ja uusi sõitjaid reisi vältel peale ei tule ega maha ei lähe.

Samas kehtivad töötajate lähetamisega seotud regulatsioonid kabotaažvedude puhul, mida teostatakse juhuveo või eriotstarbelise liiniveona, nagu on määratletud määruses (EÜ) nr 1073/2009.

Versioon: 15. juuni 2016

Tõlgitud originaalist, mis asub siin: [http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN\\_-\\_FAQ\\_detachement\\_15\\_juin\\_2016.pdf](http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN_-_FAQ_detachement_15_juin_2016.pdf)

Tõlke korraldas: Ametikoolitus OÜ, Lenno Pöder

See, kas veole kohalduvad töötajate lähetamisega seotud regulatsioonid, sõltub kõnealuse veo konkreetsest olemusest. See määratakse kindlaks sõidulehe alusel, mille vorm on välja toodud Komisjoni määruse (EL) nr 361/2014 Lisas 1 ja mis sätestab üksikasjalikud regulatsioonid määruse (EÜ) nr 1073/2009 rakendamiseks, mis puutub bussidega teostatavate rahvusvaheliste sõitjatevedudega seotud dokumentidesse.

Ettevõtetele, mis teostavad individuaalseid sõitjatevedusid (nt taksod), uued õigusaktid ei kohaldu.

## Lähetustõend

### Miks on lähetustõend nõutav ja millal peavad tööandjad selle väljastama?

Sõidukijuhtide ja teiste maismaatranspordi ettevõtete värvatud töötajate jaoks asendab lähetustõend Prantsusmaa transpordikoodeksis välja toodud lähetusdeklaratsiooni. See tähendab, et maismaatranspordi ettevõtteid ei pea sõidukijuhtide ja teiste töötajate lähetamisel lähetusdeklaratsiooni kasutama, mis on nõutav teiste töötajate jaoks.

Lähetustõend tuleb koostada iga lähetatud töötaja kohta enne esimese veo algust, mis hõlmab sõidukijuhtide või teiste töötajate lähetamist, sõltumata veo tüübist. Lähetustõendi kehtivusaja määrab ettevõtte maksimaalselt kuueks kuuks kõikide vedude puhul, mis hõlmavad töötajate lähetamist. See tähendab, et tõendid võivad hõlmata mitut lähetust.

Kuuekuuline periood on jooksev periood ühest kuupäevast teiseni kuue järjestikuse kuu vältel. Tõendil ei pea olema märgitud selle perioodi jooksul plaanitavate riikidevaheliste veoteenuste tähtaeg.

Lähetustõend peab olema lisatud kasutajaettevõtte töötajate registrisse nii kontsernisisese lähetamise kui ka lähetamise puhul, mida teostab ajutist tööjõudu vahendav ettevõtte.

### Kust on võimalik tõendi vorm saada ja mida see sisaldab?

Hetkeseisuga on seda võimalik alla laadida järgmiselt veebilehelt: [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr). See sisaldab mitmeid välju, mida saab täita otse dokumendis enne väljaprintimist.

Sõltuvalt konkreetsest teabest, mida erinevate lähetuse tüüpide puhul nõutakse, on seal kolm vormi tüüpi. Tööandja peab oma töötaja situatsiooni põhjal täitma õige vormi.

### Siseriiklike õigusaktide kohaselt ei ole mõned ettevõtted riiklikus elektroonilises transpordiettevõtete registris registreeritud. Kuidas peavad need ettevõtted tõendis täitma vastava välja?

Selline olukord kehtib ainult nende vedude puhul, mida teostatakse sõidukitega, mille lubatud täismass ületab 3,5 tonni. Lisaks sellele puudutab see ajutiselt ainult maanteetranspordi ettevõtteid, mis

Version: 15. juuni 2016

Tõlgitud originaalist, mis asub siin: [http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN\\_-\\_FAQ\\_detachement\\_15\\_juin\\_2016.pdf](http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN_-_FAQ_detachement_15_juin_2016.pdf)

Tõlke korraldas: Ametikoolitus OÜ, Lenno Pöder

tegutsevad liikmesriikides, kus ei olda oma kohustustega Euroopa õigussüsteemi kohaselt veel täielikult kooskõlas, ning mille järgi on nad kohustatud looma riikliku elektroonilise transpordiettevõtete registri, nagu on välja toodud määruse (EÜ) nr 1071/2009 artiklis 16.

Sellistel juhtudel peaks ettevõtte lisama tõendisse litsentsi numbri vastavalt kõnealuse liikmesriigi olemasolevale süsteemile.

### Kes tõendi väljastab?

Lähetamise situatsioon	Tõendi väljastamise eest vastutav isik
Riikidevaheline veoteenus	• Kõnealuse isiku värvanud transpordiettevõtte juhataja.
Kontsernisisesse lähetamine	• Ettevõtte juhataja, kes tavaliselt kõnealuse isiku värbab. • Või tema puudumisel selle transpordiettevõtte juhataja, kuhu ta Prantsusmaal lähetatud on.
Lähetamine ajutist tööjõudu vahendava ettevõtte poolt	• Ajutist tööjõudu vahendava ettevõtte juhataja • Või tema puudumisel selle transpordiettevõtte juhataja, kuhu ta Prantsusmaal lähetatud on.

### Milline garantii tagatakse vormi sisestatud andmete töötlemise puhul?

Elektrooniline vorm on dokument, mida saab alla laadida. Tööandja sisestatud andmeid ei salvestata.

### Mitu koopiat tuleb tõendist teha?

Välja peab printima kaks koopiat.

Üks koopia antakse lähetatud töötajale ja seda hoitakse kontrollimise võimaldamiseks sõidukis.

Teine koopia antakse:

- kas tööandja esindajale (riikidevahelise lähetamise puhul);
- või ettevõttele, kuhu sõidukijuht või mõni teine töötaja Prantsusmaal lähetatakse (kontsernisisesse lähetamise või ajutist tööhõivet vahendava ettevõtte poolt lähetamise puhul).

Praktilistel kaalutlustel võib teist koopiat – s.t koopiat, mis antakse esindajale või ettevõttele, kuhu töötaja Prantsusmaal lähetatakse (kontsernisisesse lähetamise või ajutist tööhõivet vahendava ettevõtte poolt lähetamise puhul) – säilitada ka elektroonilises (PDF) formaadis ning seda ei pea välja printima. Samuti võib seda elektroonilisel kujul ka edastada, kui asjakohased õiguskaitseteenused seda näha soovivad.

### Milliseid lähetamisega seotud dokumente lisaks tõendile veel sõidukis hoidma peab?

Version: 15. juuni 2016

Tõlgitud originaalist, mis asub siin: [http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN\\_-\\_FAQ\\_detachement\\_15\\_juin\\_2016.pdf](http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN_-_FAQ_detachement_15_juin_2016.pdf)

Tõlke korraldas: Ametikoolitus OÜ, Lenno Pöder

Dokumendid, mis peavad vedu teostavas transpordivahendis (s.t sõidukis või paadis) olema, on loetletud Prantsusmaa transpordikoodeksi artiklis R.1331-7-III.

Kõikides olukordades, kus on tegemist sõidukijuhi või teiste töötajate lähetamisega, peab töölepingut sõidukis hoidma. Tööleping ei pea olema tõlgitud prantsuse keelde.

Kontsernisese lähetamise puhul peab sõidukis hoidma ka prantsuse keelde tõlgitud töötaja lähetamise lepingut ja töölepingu lisa.

Need kaks dokumenti on selgesõnaliselt nõutavad ettevõtetevahelise tööjõu rentimise puhul mittetulunduslikel eesmärkidel Prantsuse töökoodeksi artikli L. 8241-2 kohaselt. Rendiettevõtte ja kasutajaettevõtte vahel sõlmitud töötaja lähetamise leping sätestab rendiaja kestuse ning kõnealuse töötaja identiteedi ja kvalifikatsiooni. Samuti täpsustab see viisi, kuidas arvestatakse palka, sotsiaalkindlustusmaksid ja töötasusid, mille kohta rendiettevõtte kasutajaettevõttele arve esitab. Töölepingu lissasse märgitakse üksikasjalik tööülesannete kirjeldus, mida töötaja kasutajaettevõttes teostama hakkab; samuti tema töötunnid ja töökoht ning töökoha konkreetsete omadused.

Ajutist tööjõudu vahendava ettevõtte poolt lähetamise korral peab sõidukis hoidma ka prantsuse keelde tõlgitud ajutist töölepingut (töötaja ja ajutist tööjõudu vahendava ettevõtte vahel sõlmitud leping) ning Prantsusmaal asutatud ettevõttega sõlmitud töötaja lähetamise lepingut.

### **Kui tõlked on vajalikud, siis kas neid peab teostama sertifitseeritud tõlkija?**

Tõlkeid ei pea teostama sertifitseeritud tõlkija.

### **Kuidas võimaldab tõend lähetatud töötajale lihtsamat juurdepääsu teabele oma õiguste kohta?**

Tõendi koopiat tuleb hoida sõidukis. See tähendab, et sõidukijuhti on täielikult teavitatud tema olukorra kohta ja tal on võimalus oma õigusi vajadusel ka kasutada.

### **Kuidas on lood „kaheksa päeva reeglina“, mille kohaselt ei nõuta ametliku lähetusdeklaratsiooni koostamist töötajatele, kes teostavad alla kaheksapäevast kabotaažvedu?**

Varasema süsteemi kohaselt ei olnud transpordiettevõtte kohustatud koostama ametlikku lähetusdeklaratsiooni lähetatud sõidukijuhtide või teiste töötajate puhul, kes teostasid kabotaažvedu alla kaheksa järjestikuse päeva.

Alates 1. juulist 2016 see regulatsioon enam ei kehti.

Lähetustõend, mis asendab lähetusdeklaratsiooni, tuleb täita enne esimese veo algust, kui see hõlmab töötaja lähetamist.

### **Tööandja esindaja Prantsusmaal**

Versioon: 15. juuni 2016

Tõlgitud originaalist, mis asub siin: [http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN\\_-\\_FAQ\\_detachement\\_15\\_juin\\_2016.pdf](http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN_-_FAQ_detachement_15_juin_2016.pdf)

Tõlke korraldas: Ametikoolitus OÜ, Lenno Pöder

### **Kelle võib määrata tööandja esindajaks Prantsusmaal?**

2014. aasta 15. mai direktiivi 2014/67/EL artikli 9-1.e) ja Prantsuse töökoodeksi artikli L. 1262-2-1 kohaselt on sätestatud, et tööandja, kes lähetab töötajaid Prantsusmaale, peab määrama riigi territooriumile esindaja, kes on vastutav koostöö tegemise eest õiguskaitseteenustega.

Mis puutub esindaja määramisse, siis maismaatranspordisektori kohta erisused puuduvad. Esindaja võib olla ettevõttesisene või -väline füüsiline või juriidiline isik (tööandja äranägemise järgi), kellel on vajalikud vahendid ja oskused oma kohustuste täitmiseks. See peab olema isik, kes viibib füüsiliselt Prantsusmaal. Esindaja tasu määrab ametlik leping ettevõtjaga, kelle esindaja määratakse. Kui esindaja oma kohustusi ei täida, kannab ta tsiviilvastutust tööandja ees, kes ta määras.

### **Kui pika perioodi vältel on sõidukijuhte või teisi töötajaid Prantsusmaale lähetava tööandja esindaja kohustatud õiguskaitseteenuste päringutele vastama?**

Selleks perioodiks, eelkõige maismaatranspordisektoris, on määratud 18 kuud pärast töötaja lähetuse lõpukuupäeva.

### **Mis juhtub, kui tööandja otsustab esindajat vahetada?**

Endine esindaja peab jätkuvalt vastama õiguskaitseteenuste päringutele seoses vedudega, mis toimusid tema tööperioodi jooksul ja 18 kuud pärast töötaja lähetuse lõpukuupäeva.

### **Kas esindaja suhtes, kes õiguskaitseteenuste päringutele ei vasta või ei tee seda piisavalt põhjalikult, kohaldatakse konkreetseid sanktsioone?**

Ei. Kui esindaja oma kohustusi aga ei täida, võib see viia kriminaal- või halduskaristuse rakendamiseni tööandja suhtes (näiteks haldustrahvi rakendamiseni tööandja suhtes, kes ei ole tõendit väljastanud).

### **Mis rolli täidab tööandja esindaja?**

Esindaja peab vastama õiguskaitseteenuste päringutele.

Seetõttu peab talle olema tagatud juurdepääs teatud dokumentidele.

Lähetatud sõidukijuhtide või teiste töötajate puhul peab ta säilitama koopiad nende lähetusperioodi vältel koostatud palgalehtedest. Need palgalehed võib asendada teiste dokumentidega, eeldusel, et need dokumendid sisaldavad täpseid ja konkreetseid andmeid töötaja brutotunnipalga, tööaja (sealhulgas eraldi üksikasjad kõrgema määraga tasustatud tundide), puhkuse, riigipühade ja töötasu jaotuse kohta.

Esindajal peavad olema lisaks ka dokumendid, mis:

- tõendavad, et töötajale on reaalselt makstud;
- tõendavad tema töökohale määramist ettevõtte poolt;

Version: 15. juuni 2016

Tõlgitud originaalist, mis asub siin: [http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN\\_-\\_FAQ\\_detachement\\_15\\_juin\\_2016.pdf](http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN_-_FAQ_detachement_15_juin_2016.pdf)

Tõlke korraldas: Ametikoolitus OÜ, Lenno Pöder

- näitavad lähetatud töötajale kohalduvat kollektiivlepingu pealkirja.

### **Millise tähtaja jooksul ja millises formaadis peab esindaja õiguskaitseteenuste päringutele vastama?**

Esindaja peab viivitamata esitama õiguskaitseteenuste soovitud dokumendid. Need dokumendid peavad olema olemas enne päringu esitamist ning ei või olla koostatud üksnes õiguskaitseteenuste päringule vastamise eesmärgil.

Dokumendid võib esitada elektroonilises standardformaadis (näiteks PDF).

### **Mida peaks lepingupool tegema, kui teine lepingupool lähetab töötajaid, kellele kohalduvad uued õigusaktid?**

Lepingupool peab kontrollima, et lähetustõend on väljastatud.

### **Millised on veolepingu järgi teenuse saaja kohustused?**

Üldiselt ei ole teenuse saajal veolepingu järgi ühtki konkreetset kohustust.

Kui teenuse saajaks on aga Prantsusmaal asutatud ettevõtte, võivad õiguskaitseteenused sellega täiendavalt ühendust võtta:

- kui lähetamine toimub riikidevahelise transporditeenuse raames;
- kui kumbki lepingupooltest ega ka veoettevõtte ei ole asutatud Prantsusmaal.

Kui mõlemad tingimused on täidetud, võib õiguskaitseteenus paluda teenuse saajal tööandjaga ühendust võtta ning paluda tööandjal lahendada mõned ebaseaduspärasused (miinimumpalga mittetasumine, ebasobilikud majutustingimused, kõrvalekaldumine tööõiguslikest põhiprintsiipidest).

Teenuse saajat võib pidada nende rikkumiste eest ühiselt vastutavaks vaid juhul, kui ta seda nõuet ei täida või kui ta enda tegevusest ei teavita.

### **Lähetatud sõidukijuhi või teiste töötajate õigused**

#### **Millised on lähetatud sõidukijuhi või teiste töötajate seaduslikud õigused?**

Lähetatud sõidukijuhil või teistel töötajatel ei ole eriomaseid määratletud seaduslikke õigusi. Nendele töötajatele kehtivad samad põhiõigused nagu ka teiste sektorite lähetatud töötajatele.

Need õigused on sätestatud Prantsuse töökoodeksi artiklis L. 1262-4.

1. Üksikisiku vabadused ja kollektiivsed vabadused töösuhtes.



Version: 15. juuni 2016

Tõlgitud originaalist, mis asub siin: [http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN\\_-\\_FAQ\\_detachement\\_15\\_juin\\_2016.pdf](http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN_-_FAQ_detachement_15_juin_2016.pdf)

Tõlke korraldas: Ametikoolitus OÜ, Lenno Pöder

2. Diskrimineerimine ja sooline võrdõiguslikkus.
3. Raseduse ja sünnituse korral pakutav kaitse, isadus- ja sünnituspuhkus, puhkus perekondlike sündmuste puhul.
4. Lähetamise tingimused ja tagatised töötajatele ajutist tööjõudu vahendavate ettevõtete poolt.
5. Streigiõigus.
6. Tööaeg, puhkeaeg, riigipühad, tasustatud põhipuhkus, tööaeg ja öötöö noorte töötajate puhul.
7. Reservide kasutamist reguleerivad tingimused tööseisaku korral halva ilma tõttu.
8. Miinimumpalk ja palga maksmine, sealhulgas lisatasud ületunnitöö eest ning seaduse või kollektiivlepinguga kehtestatud lisahüvitised.
9. Regulatsioonid, mis reguleerivad tervishoidu ja ohutust töö juures, minimaalset tööiga ning lapstööjõudu.
10. Illegaalne töö.

Lähetatud töötajale tuleb tasuda Prantsusmaal kehtestatud miinimumpalka või kollektiivlepinguga ette nähtud palka, kui see on kõrgem kui töölepingule kohalduvast õigusest tulenev palk.

Samas ei takista Prantsusmaa õigusaktidest tulenevad õigused kohaldada töötaja suhtes soodsamaid õigusi, mis tulenevad töölepingule rakenduvast õigusest. Näiteks kohaldub töötajale lepinguline töötasu, mis on kõrgem kui Prantsusmaal kehtiv miinimumpalk või kollektiivlepinguga ette nähtud palk.

### **Kas uued Prantsusmaa õigusaktid kehtestavad uusi õigusi Prantsusmaale lähetatud töötajatele maismaatranspordisektoris?**

Uued Prantsusmaa õigusaktid ei kehtesta uusi õigusi töötajatele. Selle asemel kohandavad need olemasolevaid eeskirju, mis reguleerivad töötajate lähetamisega seotud õigusaktide rakendamist, et tagada maismaatranspordisektoris töötavatele sõidukijuhtidele ja teistele töötajatele tugevamaid garantiisid oma õiguste täiel määral kasutamiseks, nagu on ette nähtud 1996. aasta 16. detsembri direktiivis 96/71/EÜ ja Prantsuse töökoodeksi artiklis L. 1262-4.

### **Milliseid asjaolusid tuleks praktikas miinimumpalga arvutamise juures arvesse võtta?**

1996. aasta 16. detsembri direktiivi 96/71/EÜ artikli 3§1 raames sätestab Prantsuse töökoodeksi artikkel L. 1262-4, et Prantsusmaal kehtestatud miinimumpalk peab sisaldama järgmiseid komponente:

- minimaalne töötasu (tunni või kuu põhiselt);
- lisatasu ületunnitöö eest;
- seaduse või kollektiivlepinguga ette nähtud lisahüvitised.

Need summad on väljendatud brutosummadena.

**Sõidukijuhtidele** mõeldud komponentide uusima nimekirja võib leida elektrooniliselt teabelehel, mis on kättesaadav järgmisel aadressil: <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Formalites-declaratives,47857.html>.

Versioon: 15. juuni 2016

Tõlgitud originaalist, mis asub siin: [http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN\\_-\\_FAQ\\_detachement\\_15\\_juin\\_2016.pdf](http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN_-_FAQ_detachement_15_juin_2016.pdf)

Tõlke korraldas: Ametikoolitus OÜ, Lenno Pöder

**Teistele töötajatele** mõeldud komponentide uusima nimekirja võib leida elektrooniliselt teabelehel, mis on kättesaadav järgmisel aadressil: <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Detachement-dans-le-transport.html>.

Oluline on meeles pidada, et töötaja suhtes kehtib palk, mis on ette nähtud tema töösuhet reguleeriva õigusega, kui see palk on miinimumpalgast kõrgem.

### **Kui töötaja saab tasu Prantsusmaal mitteasutatud ettevõttelt, siis milliste tasu komponentidega saab arvestada, kontrollides vastavust Prantsusmaal kehtiva miinimumpalgaga?**

1996. aasta 16. detsembri direktiivi 96/71/EÜ artikli 3 lõigu 7 kohaselt võib arvesse võtta järgmiseid komponente:

- töötaja palk;
- lisatasud ületunnitöö eest;
- lisahüvitised (nt tööstaaži boonus);
- lähetusega seotud elatishüvitised (nt kodumaalt lahkumise boonus);
- erinevad mitterahalised hüvitised.

Need summad on väljendatud brutosummadena.

Samas ei või elatishüvitise arvelt hüvitada kulusid, mis on seotud lähetamisega, nagu näiteks reisi-, majutus- ja toitlustuskulud, sealhulgas summad, mis on makstud fikseeritud määra alusel.

### **Millist vahetuskurssi tuleks kasutada, kui palka ei maksta eurodes?**

Välisvaluutas makstud palk teisendatakse eurodesse kõige hilisema Euroopa Keskpanga avaldatud [viitekursi](#) alusel lähetamise alguskuupäeva seisuga. Ettevõtte võib kasutada vahetuskurssi, mis on avaldatud üheks nädalaks, või vahetuskurssi, mis on avaldatud lühemaks perioodiks.

### **Kuidas on praktikas kehtestatud Prantsusmaa territooriumile saabumise ja sealt lahkumise kuupäevad ning kellaajad?**

Transpordisektoris puuduvad selle kohta konkreetsete regulatsioonid.

Üldiselt kahtluse korral, et Prantsusmaal töötatud aega on kunstlikult lühendatud, lasub tõendamiskohustus õiguskaitseteenustel. Tööandjal on õigus uurijate tulemusi sobival viisil vaidlustada.

### **Kuidas rakendatakse töötaja regulatsioone eelkõige lühiajaliste lähetuste puhul?**

Vastavus Prantsusmaa õigusaktidega maksimaalse töötaja ja minimaalse puhkeaja puhul on vajalik ainult juhul, kui töötaja on lähetatud Prantsusmaale vähemalt sama pikaks ajaks, mis on võrdne võrdlusperioodiga.

Version: 15. juuni 2016

Tõlgitud originaalist, mis asub siin: [http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN\\_-\\_FAQ\\_detachement\\_15\\_juin\\_2016.pdf](http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN_-_FAQ_detachement_15_juin_2016.pdf)

Tõlke korraldas: Ametikoolitus OÜ, Lenno Pöder

Näiteks ei või töötaja töötada üle maksimaalse tundide arvu nädala kohta, kui ta on lähetatud Prantsusmaale vähemalt üheks nädalaks. See reegel ei kehti, kui lähetusperiood on lühem kui üks nädal.

**Sõidukijuhtidele** kehtivad regulatsioonid on välja toodud elektroonilisel teabelehel, mis on kättesaadav järgmisel aadressil: <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Formalites-declaratives,47857.html>.

**Teistele lähetatud töötajatele** mõeldud komponentide uusima nimekirja võib leida elektrooniliselt teabelehel, mis on kättesaadav järgmisel aadressil: <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Detachement-dans-le-transport.html>.

## **Jõustamispoliitika ja sanktsioonid**

### **Kuidas neid uusi regulatsioone jõustatakse?**

Õiguskaitseteenused peavad rakendama uusi õigusakte hoolika kaalutluse alusel, võttes arvesse Prantsusmaale lähetatud töötaja õigusaktide rikkumise raskusastet ja tema teostatud ülesannete olemust.

Õiguskaitseteenustelt eeldatakse erilist hoolsust olukordades, kus ilmneb ilmselge töötaja lähetamisega seotud õigusaktide põhireeglite ja formaalsuste rikkumine, kui selline rikkumine põhjustab töötajale ilmset ja olulist kahju ning loob tõsist konkurentsi kahjustavat praktikat. Eriline prioriteet on uute õigusaktide tõhus rakendamine just kabotaažvedude puhul.

Üldiselt kohandatakse jõustamise strateegiaid pidevalt ja jätkuvalt, et tagada nende vastavus tegelikkusega.

### **Milliseid sanktsioone rakendatakse nende puhul, kes neid uusi regulatsioone rikuvad?**

Korrektse kehtiva tõendi puudumine sõidukis toob kaasa 4. klassi trahvi (maksimaalselt kuni 750 €). Töötaja töölepingu ja vajadusel töötaja lähetuslepingu puudumine sõidukis toob kaasa 3. klassi trahvi (maksimaalselt kuni 450 €).

Tööandjapoolne lähetusest teavitamise ja esindaja määramise kohustuse rikkumine, nagu on sätestatud Prantsuse töökoodeksi artiklis L. 1264-1, toob kaasa haldustrahvi. Lähetustõendiga seotud kohustuste mittetäitmine on karistatav samasuguse sanktsiooniga nagu lähetusdeklaratsiooniga seotud kohustuste täitmata jätmise puhul.

Samas ei ole sama rikkumine sama töötaja poolt mitmekordselt kriminaalkorras või haldustrahvidega karistatav.

Versioon: 15. juuni 2016

Tõlgitud originaalist, mis asub siin: [http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN\\_-\\_FAQ\\_detachement\\_15\\_juin\\_2016.pdf](http://www.developpement-durable.gouv.fr/IMG/pdf/EN_-_FAQ_detachement_15_juin_2016.pdf)

Tõlke korraldas: Ametikoolitus OÜ, Lenno Pöder

**Kas haldusasutusel on õigus vedu katkestada, kui ta avastab töötaja lähetamisega seotud rikkumisi?**

Nagu ka kõigis teistes sektorites, on haldusasutusel õigus teenuse osutamine teatavate tõsiste või korduvate rikkumiste korral katkestada, nagu on sätestatud Prantsuse töökoodeksis.

Kuid esmalt peab haldusasutus tegema ettekirjutuse, nõudes enne katkestamist ettevõttelt rikkumistega tegelemist. Selle korra kohaselt kohaldub protseduur vaid vähestele juhtumitele, kus veoteenust teostatakse liiga pika aja vältel.