

**Polska**



# Podstawowe formalności związane z delegowaniem polskich pracowników do Francji

2016-10-05 10:25:14



We Francji przed oddelegowaniem pracownika istnieje konieczność złożenia w języku francuskim deklaracji o oddelegowaniu (fr. déclaration de détachement) w departamentalnej dyrekcji pracy w miejscu wykonywania usługi.

**Podstawowe formalności związane z delegowaniem polskich pracowników do Francji**

*(zgodnie z art. L.1261-1 do L.1263-2 i R.1261-1 do R.1264-3 du Code de travail)*

<b>Polska</b>	<b>Francja</b>
---------------	----------------

Pracodawca przedkłada pracownikowi formularz A1

- pracodawca oddelegowujący swoich pracowników przedkłada terenowej jednostce organizacyjnej ZUS, właściwej ze względu na jego siedzibę, formularz A1 oraz wypełniony kwestionariusz zawierający dokładne dane dotyczące oddelegowania

- pracownik podczas pobytu podlega polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego i zdrowotnego (przez maksymalnie 24 miesiące)

Przepisy polskiego kodeksu prawa pracy mają zastosowanie m.in. w kwestiach:

- zawarcia i rozwiązania stosunku pracy
- reprezentacji pracowników
- szkolenia zawodowego
- zabezpieczeń społecznych
- rozwiązań dyscyplinarnych

Podczas oddelegowania pracodawca jest obowiązany informować ZUS o każdej zmianie sytuacji, jaka będzie miała miejsce podczas oddelegowania

- pracownik przed wyjazdem powinien na podstawie formularza A1 złożyć wniosek o wydanie Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ) wydawanej przez wojewódzkie oddziały Narodowego Funduszu Zdrowia.

Przed oddelegowaniem należy złożyć deklarację o oddelegowaniu w języku francuskim (fr. *déclaration de détachement*) w departamentalnej dyrekcji pracy w miejscu wykonywania usługi albo za pośrednictwem specjalnej platformy internetowej SIPSI: [www.sipsi.travail.gouv.fr](http://www.sipsi.travail.gouv.fr).

- okres oddelegowania nie może przekraczać 24 miesięcy
- pracodawca podczas okresu oddelegowania jest zobowiązany do przestrzegania przepisów francuskiego kodeksu pracy (*art. L1262-4 du Code de travail*), odnośnie do:

- maksymalnego czasu pracy
- minimalnej stawki płacy
- płatnych nadgodzin
- minimalnego okresu odpoczynku i urlopu
- przepisów BHP

- na podstawie EKUZ pracownik jest upoważniony do korzystania z niezbędnych świadczeń zdrowotnych we Francji

- pracodawca podlega kontroli francuskiej Inspekcji Pracy, która może żądać okazania:

- dokumentu potwierdzającego badania lekarskie przeprowadzone w Polsce
- dokumentu stanowiącego dowód przestrzegania francuskich przepisów dotyczących płacy minimalnej
- dowodów przeprowadzonych szkoleń zawodowych
- dowodów zapoznania pracowników z przepisami BHP
- zaświadczenie od ZUS, że składki są regularnie opłacane
- zaświadczenia od urzędu podatkowego, że pracodawca nie zalega z opłatą podatków Dochodowego i VAT.

*Źródło: „Przewodnik dla polskich inwestorów we Francji”*

*Konsultacja prawna: Pani Hania Stypułkowska-Goutierre - Adwokat, Pani Marzena Matuszyk-Aubertin - Doradca podatkowy*

*Opracowanie: Wydział Promocji Handlu i Inwestycji Ambasady RP w Paryżu*



**INNOWACYJNA GOSPODARKA**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**MINISTERSTWO  
ROZWOJU**

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI FUNDUSZ  
ROZWOJU REGIONALNEGO



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego