

<b>PYTANIA</b> przygotowane przez JMRS Radcowie Prawni Smoręda Walencik – Smoręda sp.partnerska	<b>ODPOWIEDZI</b> przygotowane przez mec. Martę Bledniak LL.M Avocat à la Cour
<p>1)co oznacza delegowanie pracownika w przypadku transportu.</p> <p>a) Czy jest to przejazd tylko do odbiorcy we F, czy też jest to przejazd tranzytem przez terytorium F do I lub ESP</p> <p>b) czy w przypadku przejazdu tranzytem przez F polski przewoźnik ma obowiązek wystawić zaświadczenie (1331-2) i posiadać przedstawiciela we F.</p>	<p><i>Przepisy na razie nie precyzują dokładnie czy chodzi też o tranzyt. Na chwilę obecną jest pewne że stosuje się je do kabotażu i transportu międzynarodowego.</i></p>
<p>2a) czy przepisy dotyczą także kierowców działających na zasadzie umów zleceń/własnej działalności gospodarczej, a nie zatrudnionych na zasadzie umowy o pracę , u nas niektórzy tak praktykują</p>	<p><i>Przepisy te dotyczą pracowników delegowanych a nie samozatrudnionych. (to kwestia jednak skomplikowana i wymaga dalszych analiz – przyp. JMRS)</i></p>
<p>2b) częstą praktyką jest wykonywanie przewozów przez pracowników spoza UE, czy potrzebne są jakieś dodatkowe dokumenty związane z legalnością ich zatrudnienia, czy jest potrzeba archiwizowania zezwolenia na pracę (chyba jest taki obowiązek - par 3510)</p>	<p><i>Potrzebne jest zezwolenie na pracę w Polsce.</i></p>
<p>2c) czy dobrze rozumiem, że do wynagrodzenia minimalnego nie są wliczane diety należne kierowcą za delegację dot. zakwaterowania i wyżywienie (kodeks pracy R.1262-8). Chce to potwierdzić bo w przypadku MILOG w Niemczech praktyka była taka że wliczano te diety do wynagrodzenia minimalnego.</p>	<p><i>Pracownicy delegowani powinni otrzymywać wynagrodzenie minimalne w wysokości co najmniej równej francuskiej stawce płacy minimalnej SMIC lub przyjętej w układzie zbiorowym minimalnej płacy, jeżeli ta jest wyższa (L1251-43 Kodeksu pracy). SMIC na dzień dzisiejszy wynosi brutto 9,67 euro za godzinę, tj 1 466,62 € euro brutto za 151,67 h. Dodatki należne w związku z oddelegowaniem (np. dodatek za rozłąkę) czyli tzw. allocation propre au détachement (R1262-8 Kodeksu pracy), stanowią część płacy minimalnej (Cass. soc. 13 novembre 2014, n° <a href="#">13-19095 FSP</a>). Chodzi tutaj o pokrycie różnicy</i></p>

między wynagrodzeniem podstawowym otrzymywanym przez pracownika w Polsce na podobnym stanowisku i wynagrodzeniem minimalnym we Francji. Zwrot przez pracodawcę wydatków z tytułu kosztów podróży, zakwaterowania, wyżywienia poniesionych bezpośrednio na skutek delegowania przez pracownika nie zalicza się do wynagrodzenia minimalnego (R. 1262-8 francuskiego Kodeksu pracy). Wydatki te bezpośrednio pokryte przez pracodawcę także nie są wliczane do wynagrodzenia minimalnego.

Ponadto, pracownicy powinni otrzymywać:

-wynagrodzenie dodatkowe za nadgodziny w wysokości 125 lub 150%,

- premia zakończenia misji tzw. de fin de mission w wysokości 10% od wynagrodzenia brutto (L1251-32 i L1251-33 Kodeksu pracy), z wyjątkiem pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej na okres nieokreślony,

- ekwiwalent za urlop płatny który we Francji wynosi 10% od wynagrodzenia brutto, tzw. indemnité de congé payé.

(Circulaire DGT 2008/17 du 5 octobre 2008)

Kontrola kosztów zakwaterowania, wyżywienia i przejazdu ma na celu zweryfikowanie czy nie są one narzucane na pracownika w sposób pomniejszający jego wynagrodzenie minimalne i odbywa się na podstawie artykułów R1263-3 i R1262-8 Kodeksu pracy. Ponadto, pracodawca zagraniczny ma obowiązek w deklaracji oddelegowania pracownika wskazać sposób zakwaterowania pracowników i pokrywania kosztów

	<p>wyżywienia i dojazdu do Francji.</p> <p>Nawet jeśli Dyrektywa <a href="#">2014/67/UE</a> i <a href="#">96/71/WE</a> nie zawiera takiego przepisu, artykuł R 1262-8 francuskiego Kodeksu pracy ustanawia <u>obowiązek dla pracodawcy zagranicznego</u> pokrycia kosztów podróży, zakwaterowania, wyżywienia poniesionych na skutek oddelegowania pracowników do Francji.</p> <p>W związku z powyższym pracownicy powinni otrzymać zwrot kosztów dojazdu do Francji, wyżywienia na okres oddelegowania.</p> <p>Diety można zaliczyć do wynagrodzenia minimalnego o ile odpowiadają definicji dodatku należnego w związku z oddelegowaniem a nie jest zwrotem kosztów.</p>
<p>[zaświadczenie]</p> <p>2d) Czy dobrze rozumiem że w zaświadczeniu należy wpisywać poszczególne daty pracy pracownika we Francji, a nie tylko czas okres w którym wykonywane będą przewozy.</p>	<p>TAK, daty i godziny wykonywania pracy</p>
<p>3) z pkt IV.1. 1331-2 wynika, że pod zaświadczeniem ma być podpisany dyrektor lub dyrektor zarządzający, czy należy przez to rozumieć członków zarządu spółki lub przedsiębiorca prowadzący jednoosobową działalność, czy też mogą to być inne osoby np. zarządzający przedsiębiorstwem transportowym (jest w każdej firmie transportowej ustanowiona taka osoba zgodnie z prawem, UE rozpor. 1070 i 1071)</p>	<p>Nie chodzi o podpisanie tylko wskazanie w zaświadczeniu kto jest pracodawcą. W zależności od formy prawnej będzie to członek zarządzający etc. Zaświadczenie jest podpisane przez osobę upoważnioną. W załączniku 2 przesyłam wzór zgłoszenia oddelegowania który stosuje się do innych sektorów.</p>
<p>4) w pkt IV.2 wymaga się wpisania</p>	<p>Kwalifikacje: kierowca pojazdu</p>

<p>zawodowych kwalifikacji pracownika – czy wystarczy wpisać numer prawa jazdy określonej kategorii lub/i świadectwa kwalifikacji (taki specjalny dokument dot. przewozów pojazdami powyżej 3,5 d.m.c.)</p>	<p><i>ciężarowego + numer prawa jazdy określonej kategorii i świadectwa kwalifikacji.</i></p>
<p>5) w pkt IV.5 mowa jest o narodowym rejestrze przedsiębiorców transportu lądowego. U nas nie ma takiego rejestru, czy wystarczające jest wpisanie numeru licencji na transport i numeru rejestracji w KRS lub CEIDG</p>	<p><i>Numeru licencji na transport i numeru rejestracji w KRS lub CEIDG</i></p>
<p>6) czy mogę dostać od Pani wzór zaświadczenia, które powinien posiadać kierowca i przedstawiciel</p>	<p><i>Nie ma jeszcze. Czekamy na tzw. arrete który określi dokładną treść. W załączniku 2 przesyłam wzór zgłoszenia oddelegowania który stosuje się do innych sektorów.</i></p>
<p>7) 1331-8 czy minister pracy i minister transportu wydali zarządzenie dot. formularza zaświadczenia.</p>	<p><i>Nie</i></p>
<p>8) jak należy opisywać urlopy i dni świąteczne i przypisane im wynagrodzenia. (1331-4). Czy urlopy i czas pracy kierowcy powinny być zgodne z normami czasu pracy we Francji, czy też w rozliczeniu tym obowiązuje polskie prawo.</p>	<p><i>Wg. mnie przepis ten obowiązuje co do urlopu tylko proporcjonalnie do okresu delegacji (revue fiduciaire paragraf 3713) a co do dni świątecznych, np.: jeśli pracownik jest na terytorium Francji w dni świąteczne we Francji (a nie są świąteczne w PL) to wtedy obowiązują go francuskie przepisy.</i></p>
<p>8) czy dobrze rozumiem, że wszystkie dokumenty z 1331-1 u przedstawiciela powinny być w kopiach (czy potrzebne jakieś inne dokumenty np. kodeks pracy R.1263-1,II, np. badania, czy 1331-1 zawiera wyczerpującą listę dokumentów)</p>	<p><i>Tak, w kopiach. Z ostrożności połączyłabym art. R1263-1, i R1331-1. Zgodnie z okólnikiem z dnia 7 kwietnia 2016 ( Ordonnance no 2016-413 du 7 avril 2016 relative au contrôle de l'application du droit du travail), inspekcja pracy może domagać się wszelkich dokumentów niezbędnych do przeprowadzenia kontroli a nie tylko tych wymienionych jako obowiązkowe przez przepisy znajdujące zastosowanie do oddelegowania w stosunku do firm przewozowych.</i></p>
<p>9) czy dobrze rozumiem, że</p>	<p><i>dwa oryginały (jeden w pojeździe, drugi u przedstawiciela)</i></p>

<p>zaświadczenie dla kierowcy delegowanego powinno być w oryginale u przedstawiciela (1331-7) a tylko kopia w pojeździe, czy też to powinny być dwa oryginały (jeden w pojeździe, drugi u przedstawiciela)</p>	
<p><b>[sankcje karne]</b> 10. 1331-9 przewidziano grzywnę w zakresie mandatów 4 kategorii. a) Czy grzywnę tę wymierza sąd i odpowiedzialność ma charakter karny, a nie administracyjny</p>	<p><i>Mandaty o charakterze karnym wymierzają organy kontrolne (policja, żandarmeria) a sankcje karne, sądy. Nie należy ich mylić z karami administracyjnymi wymierzonymi przez organy administracyjne (inspekcja pracy).</i></p>
<p>b) kto powinien się liczyć z grzywną, członkowie zarządu, prowadzący dział gospodarczą, czy też zarządzający przedsiębiorstwem transportowym (u nas nie ma pojęcia dyrektora przedsiębiorstwa)</p>	<p><i>U nas też nie ma pojęcia dyrektora przedsiębiorstwa. Chodzi tutaj o pracodawcę.</i></p>
<p>c) w jakiej wysokości są to kary</p>	<p><i>contravention 4 classe: Mandat w wysokości 90€ (zapłata przed terminem), 135€ (zapłata w terminie), 375 €(zapłata z opóźnieniem)</i></p>
<p>11. 1331-10 analogicznie jw. kto odpowiada? i w jakiej wysokości są to kary.</p>	<p><i>Odpowiada pracodawca. Contraventions de la troisième classe : Mandat w wysokości 45€ (zapłata przed terminem), 68€ (zapłata w terminie), 180 €(zapłata z opóźnieniem)</i></p>
<p>12. 1331-11 mowa jest o karach administracyjnych. a)Czy dobrze rozumiem że kary te nakładane są na przedsiębiorstwo polskie i mają charakter administracyjny inny od 1331-9 i 1331-10 i wysokość tych kar wynosi 2000 eur. za jednego delegowanego pracownika i 4000 eur. W razie recydywy.</p>	<p>Tak</p>
<p>b) czy w takim wypadku organ administracji wydaje decyzje i doręcza ją polskiemu przedsiębiorcy, czy odbywa się</p>	<p><i>Inspekcja pracy otrzymała nowe uprawnienia na mocy okólnika z 7 kwietnia 2016r. Może nakładać kary</i></p>

w jakiś gabinetowy sposób bez doręczania tej decyzji (u nas kiedyś były takie przepisy) ;

*pieniężne od których odwołanie przysługuje na mocy art. L. 4751-1 Kodeksu pracy do sądu administracyjnego.*

*Przed wydaniem decyzji organ administracyjny informuje pisemnie o zarzutach i terminie przysługującym na dostarczenie uwag. Po upływie terminu, informuje prokuraturę o decyzji.*

*Przytaczam artykuły okólnika:*

*Art. L. 8115-4. – Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur ainsi que ses ressources et ses charges. « Art. L. 8115-5. – Avant toute décision, l'autorité administrative informe par écrit la personne mise en cause de la sanction envisagée en portant à sa connaissance le manquement retenu à son encontre et en l'invitant à présenter, dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat, ses observations. «A l'issue de ce délai, l'autorité admin Art. L. 8115-2. – L'autorité administrative compétente informe par tout moyen le procureur de la République des suites données au rapport de l'agent de contrôle.*

*: «Lorsqu'il constate des infractions pour lesquelles une amende administrative est prévue au titre V du livre VII de la quatrième partie ou à l'article L. 8115-1, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, lorsqu'il n'a pas dressé un procès-verbal à l'attention du procureur de la République, adresser un rapport à l'autorité administrative compétente, dans le cadre de la procédure prévue au chapitre V du présent titre.» VIII.*

c) czy dobrze rozumiem że kara administracyjna nie sprzeciwia się

*Na chwilę obecną nie sprzeciwia się i za ten sam czyn można być ukaranym karą administracyjną i*

odpowiedzialności karnej z 1331-9-10	<i>mandatem karnym.</i>
d) w jaki sposób egzekwowane są sankcje karne i administracyjne. Czy egzekucji dokonuje się w Polsce we współpracy ze stroną polską, czy jest zagrożenie że administracja francuska zajmie np. samochód.	<i>Unieruchomienie pojazdu jest przewidziane obecnie w przypadku nielegalnego kabotazu aż do jego ustania (III de l'article 25 de la loi du 14 avril 1952, les articles R.325-2, R.325-3 et R.325-9 à R.325-11 du code de la route) lub udowodnienia kabotazu legalnego. Egzekwowanie decyzji administracyjnej podlega procedurze specyficznej (Art. L. 8115-7. – Les amendes sont recouvrées selon les modalités prévues pour les créances de l'Etat étrangères à l'impôt et au domaine. « Art. L. 8115-8. – Les modalités d'application de la présente section sont fixées par décret en Conseil d'Etat.)</i>
<b>[odpowiedzialność odbiorcy]</b> 13. a) art. 1331-6 - umowa przewozu jest umową na rzecz osoby trzeciej. Oznacza to że odbiorca usługi wcale nie musi być stroną umowy przewozu. Spedytor (zleceniodawca usługi) może mieć siedzibę w Polsce tak jak przewoźnik (wykonawca usługi). Czy to cokolwiek zmienia w zakresie współodpowiedzialności odbiorcy usługi we Francji za naruszenie przepisów MACRON, czy też nie ma to znaczenia dla odpowiedzialności odbiorcy we Francji	<i>Zamiast na zleceniodawcy, odpowiedzialność będzie spoczywać na odbiorcy (destinataire) usługi we Francji (C. transp., art. R. 1331-6, II, 2° nouveau) o ile inspekcja pracy go o tym poinformowała. « Lorsque le détachement du salaire relève du 1 de l'article L. 1262-1 du code du travail, l'agent de contrôle informe le destinataire s'il est la seule partie au contrat mentionné à l'article L. 132-8 du code de commerce établie en France. En ce cas, le destinataire est tenu aux obligations mises à la charge du donneur d'ordre en application des articles L. 3245-2, R. 3245-1 à R. 3245-4, L. 4231-1, R. 4231-1 à R. 4231-4 et L. 8281-1 et R. 8281-1 à R. 8281-4 du code du travail.</i>
Czy dobrze rozumiem, że : b) francuski odbiorca ładunku/kontrahent może odpowiadać solidarnie z polskim przewoźnikiem za roszczenia kierowcy , któremu wypłacono mniejsze wynagrodzenie niz minimalne we Francji	<i>TAK ale tylko wtedy gdy francuski odbiorca/kontrahent nie wywiązał się z jego obowiązków tj. wezwać polskie przedsiębiorstwo do naprawienia naruszenia, informowanie inspekcji pracy o nie</i>

<p>(Kodeks pracy art. L 3245 i R. 3245-2) w przypadku jeżeli wskutek braku reakcji polskiego przewoźnika naruszenie nie zostanie naprawione</p>	<p><i>naprawieniu naruszeniu inspekcji pracy, rozwiązanie umowy.</i></p>
<p>c) na francuskiego odbiorcę ładunku mogą być nałożone kary administracyjne obok polskiego przewoźnika za brak zaświadczenia lub przedstawiciela we Francji (kodesk pracy L. 1264-3)</p>	<p><i>TAK, 2000€/pracownik, 4000€ / pracownik recydywa, do maks 500 000€.</i></p>
<p>d) władze francuskie mogą zakazać polskiemu przedsiębiorcy wykonywania działalności na terytorium Francji do 1 miesiąca w razie naruszeń np. braku dokumentów pozwalających na kontrolę (kodeks pracy <u>L.1263-7</u>).</p>	<p><i>TAK</i></p>
<p>e) w razie nieprzestrzegania zawieszenia polskiemu przewoźnikowi grozi grzywna do 10 000 eur. Czy jest to kara administracyjna nakładana na przedsiębiorstwo czy jest to środek karny nakładany na władze przedsiębiorcy (zarza etc.) (kodes pracy L.1263-6)</p>	<p><i>kara administracyjna nakładana na pracodawcę</i></p>
<p>14) czy sankcje z 13. d) i e) mogą dotyczyć także francuskiego odbiorcy usługi.</p>	<p><i>Nie, ale istnieje odrębna procedura która w przypadku stwierdzenia że pracownicy nie otrzymują wynagrodzenia minimalnego nakłada obowiązek na francuskiego odbiorcę do rozwiązania umowy z podwykonawcą, jeśli chce uniknąć odpowiedzialności solidarnej za niezapłacone wynagrodzenie, koszty etc. Te przepisy stosuje się szczególnie w sektorze budowlanym.</i></p>
<p>15) czy dobrze rozumiem , że francuski odbiorca usługi ma obowiązek sprawdzania czy polski przewoźnik przestrzega prawa francuskiego prawa pracy w zakresie pracowników delegowanych (kodeks pracy L.1263-12) i powinien zażądać kopii zaświadczenia oraz dokumentu ustanawiającego przedstawiciela, a brak takiego nadzoru skutkuje nałożeniem grzywny na</p>	<p><i>TAK</i></p>



francuskiego odbiorcę.	
------------------------	--

<b>ZALACZNIK 1</b>
--------------------

**Désignation d'un représentant sur le territoire national**

(L. 1262-2-1 et R. 1263-2-1 du Code du travail)

Je soussigné,

, agissant au nom et pour le compte de l'entreprise

Désigne, conformément à l'article L.1262-2-1 et R. 1263-2-1 du Code du travail,

**Maitre Marta Bledniak,**  
**Née le 2 novembre 1977 en Pologne à SKWIERZYNA (66-440)**  
**Avocat à la Cour**  
**32 rue d'Alsace Lorraine**  
**31 000 Toulouse**  
**Tèl. : + 33 6 74 11 15 95**  
**E-mail. : contact@bledniak-avocat.com**

En qualité de représentant sur le territoire national pour accomplir la mission suivante:

- **assurer la liaison avec l'inspection du travail**, les officiers de police et de gendarmerie, les agents des impôts et des douanes pendant la durée de la prestation ;
- **conserver et mettre à disposition de l'inspection du travail les documents** énumérés à l'article R. 1263-1 du Code du travail.

Cette désignation prend effet à compter du \_\_\_\_\_ septembre 2015 et expire à la fin de la période de détachement de \_\_\_\_\_ mois.

Fait à , le \_\_\_\_\_ Signature

**Acceptation de la désignation en qualité de représentant**

Je soussigné,

Maitre Marta Bledniak Avocat à la Cour, domiciliée à Toulouse (31000), 32 rue d'Alsace Lorraine

Accepte la désignation ci-dessus en qualité de représentant de l'entreprise sur le territoire national au sens des articles **L. 1262-2-1 et R. 1263-2-1 du Code du travail** et m'engage à accomplir la mission suivante:

- **assurer la liaison avec l'inspection du travail**, les officiers de police et de gendarmerie, les agents des impôts et des douanes pendant la durée de la prestation ;

- **conserver et mettre à disposition de l'inspection du travail les documents** énumérés à l'article R. 1263-1 du Code du travail.

Fait à Toulouse , le  
Signature