

Niemcy, Austria, Francja, Norwegia – to państwa, w których wiadomo już, że kierowców delegowanych na ich terytorium dotyczyć będzie tamtejsza płaca minimalna. Pomimo zastosowania wyłączeń, w Niemczech, Francji, Norwegii dotyczących przewozów tranzytowych, w Austrii przewozów innych niż kabotażowe, naliczanie przez polskich przewoźników dodatkowego wynagrodzenia kierowcy staje się problemem, który poprzez skomplikowane obowiązki administracyjne, jak i niejasności w sposobie naliczania, może doprowadzić do wyeliminowania części polskiego sektora transportowego. O zmianach w dyrektywie o delegowaniu przeczytacie Państwo w niniejszym biuletynie, napisanym przez cenionego Eksperta OCRK.

Zachęcamy do lektury!

Zespół OCRK – Ogólnopolskiego
Centrum Rozliczania Kierowców

Zmiany w dyrektywie o delegowaniu

Niemcy, Austria, Francja, Norwegia – to państwa, w których wiadomo już, że kierowców delegowanych na ich terytorium dotyczyć będzie tamtejsza płaca minimalna. Pomimo zastosowania wyłączeń, w Niemczech, Francji, Norwegii dotyczących przewozów tranzytowych, w Austrii przewozów innych niż kabotażowe, naliczanie przez polskich przewoźników dodatkowego wynagrodzenia kierowcy staje się problemem, który poprzez skomplikowane obowiązki administracyjne, jak i niejasności w sposobie naliczania, może doprowadzić do wyeliminowania części polskiego sektora transportowego. Kraje wprowadzające płacę minimalną dotyczącą pracowników delegowanych powołują się na *dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług*, która dotyczy:

- Bezpośredniego świadczenia usług przez przedsiębiorstwo na podstawie umowy o świadczenie usług (większość kierowców wykonujących przewóz międzynarodowy),
- Delegowania pracownika do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do tej samej grupy przedsiębiorców („delegowanie wewnątrzgrupowe”),
- Delegowania pracownika za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, prowadzącej działalność na terytorium innego państwa członkowskiego.

Dyrektywa z 1996 r. zapewnia pracownikom delegowanym podstawową ochronę oraz gwarantuje równe warunki działania zarówno lokalnym, jak i zagranicznym konkurentom. W związku z powyższym, kierowca będący w podróży służbowej, wykonując przewóz kabotażowy na terenie Niemiec, Francji, Norwegii czy Austrii może liczyć na zapewnienie mu m.in. co najmniej minimalnej stawki płacy obowiązującej w danym państwie, wraz ze stawką za nadgodziny, jak i minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych.

Taka sama płaca za tą samą pracę na danym terytorium

W marcu tego roku Komisja Europejska ogłosiła chęć weryfikacji powyższej dyrektywy w celu rozwiązania problemu nieuczciwych praktyk i promowania zasady, że za tą samą pracę w tym samym miejscu należy się ta sama płaca. W tym kontekście KE podkreśla konieczność walki ze zjawiskami takimi jak:

- „Koperty z wypłatą” czy „gotówka do ręki”, kiedy tylko część wynagrodzenia płacona jest oficjalnie, a reszta przekazywana jest pracownikowi w sposób nieoficjalny;
- Fikcyjne samozatrudnienie czy obchodzenie odpowiednich przepisów unijnych lub krajowych; - czyli praktykom, które w części mniejszych i średnich przedsiębiorstwach transportowych nadal są widoczne.

Proponowane zmiany mają również na celu wyeliminowanie zgłaszanych przez przedsiębiorców problemów z istniejącymi zasadami delegowania pracowników, takimi jak uciążliwe formalności administracyjne i biurowe, opłaty i obowiązek rejestracji oraz brak jasnych przepisów dotyczących rynku pracy w kraju docelowym.

Zmiany w obowiązujących regulacjach mają również wprost dotyczyć sektora transportowego, czego potwierdzenie znajduje się we wniosku KE z dnia 8 marca 2016r:

„Jednocześnie dyrektywa o delegowaniu pracowników leży u podstaw inicjatyw w zakresie sektora transportu drogowego zapowiedzianych w programie prac Komisji na 2016 r. Środki te przyczynią się zwłaszcza do dalszego ulepszania warunków pracy i warunków socjalnych pracowników tego sektora, wzmacniając tym samym skuteczne i uczciwe świadczenie usług transportu drogowego dwa miliony pracowników międzynarodowego transportu drogowego regularnie wykonuje pracę na terytorium innych państw członkowskich przez krótkie okresy. W tym kontekście przyszłe inicjatywy dotyczące sektora transportu drogowego powinny przyczynić się do zwiększenia jasności i lepszego egzekwowania przepisów mających zastosowanie do umów o zatrudnienie w sektorze transportu oraz mogą odpowiedzieć na konkretne wyzwania związane ze stosowaniem przepisów dyrektywy o delegowaniu pracowników w tym konkretnym sektorze.”

Austria, Belgia, Francja, Niemcy, Luksemburg, Holandia i Szwecja opowiedziały się za modernizacją dyrektywy o delegowaniu pracowników, z kolei Bułgaria, Republika Czeska, Estonia, Węgry, Litwa, Łotwa, Polska, Słowacja i Rumunia twierdziły we wspólnym piśmie, że należy wstrzymać się ze zmianami i wyraziły obawę, że zasada równego wynagrodzenia za tę samą pracę w tym samym miejscu pracy **może być sprzeczna z zasadami jednolitego rynku**, jako że różnice w stawce wynagrodzenia stanowią jeden z uzasadnionych elementów przewagi konkurencyjnej dla usługodawców. Powyższy podział może stanowić wskazówkę dla przedsiębiorców transportowych, w których krajach można najszybciej spodziewać się kolejnych komplikacji związanych z koniecznością wypłaty płacy minimalnej dla pracowników wykonujących transport drogowy.

Proponowane zmiany w ustawie o delegowaniu:

- 1) Wprowadzenie **24 miesięcznego okresu delegowania lub 24 miesięcznego okresu rzeczywistego pobytu pracownika w innym państwie**, jako czasu, po którym zostaje uznany za „pracownika oddelegowanego” (w rozumieniu polskich przepisów prawa) i w konsekwencji

podlega całościowo prawu pracy odpowiedniemu dla państwa przyjmującego pracownika (nie dotyczy przypadków, w których państwa członkowskie UE umówiły się inaczej).

W praktyce oznacza to, że pracownicy, o których mowa powyżej, zostają objęci przepisami państwa przyjmującego do celów naliczenia ubezpieczenia społecznego.

- 2) Zastosowanie **powszechnych układów zbiorowych** obowiązujących w państwie przyjmującym do pracowników delegowanych we wszystkich sektorach gospodarki – obecnie mają zastosowanie jedynie w sektorze budowlanym. Ponadto zmiany nakłada na państwa członkowskie obowiązek opublikowania na stronie internetowej elementów składowych wynagrodzenia mającego zastosowanie do pracowników delegowanych.
- 3) Możliwość **zobowiązania przedsiębiorstw** do zlecenia podwykonawstwa jedynie przedsiębiorstwom, które przyznają pracownikom określone warunki dotyczące wynagrodzenia.

Analizując proponowane zmiany można dojść do wniosku, że w dalszym ciągu nie rozwiązują one podstawowego problemu dotyczącego rozliczenia pracownika delegowanego do pracy w kilku państwach w ciągu jednego miesiąca. Taka sytuacja najczęściej ma miejsce w przedsiębiorstwach transportowych, gdzie nierzadko w ciągu jednego dnia kierowca pracuje zarówno w Niemczech jak i Francji. Unijna dyrektywa, proponowane zmiany jak i wewnętrzne przepisy państw członkowskich nie podają jasnych rozwiązań, w jaki sposób w takiej sytuacji rozliczyć godziny nadliczbowe pracownika, jakich systemów czasu pracy użyć do stworzenia harmonogramu czasu pracy oraz jakie aktywności kierowcy zaliczać do okresów podlegających godzinowej płacy minimalnej.

Z uwagi na powyższe, może dojść do sytuacji, w której przykładowo czas dyspozycji oznaczany przez kierowcę na karcie kierowcy lub wykresówce pod symbolem „koperty” będzie w jednym z państw przyjmujących pracownika zaliczany do czasu pracy, a w innym nie. To tylko jeden z wielu przykładów, które mogą „zaskoczyć” polskiego przewoźnika, mające niebagatelny wpływ na poprawność wyliczenia płacy minimalnej. Tego typu braki spójnych regulacji dotyczących rozliczenia czasu pracy pracowników mobilnych spowodują błędy podczas tworzenia ewidencji czasu pracy, a co za tym idzie nieuniknione kary nakładane na przewoźników drogowych z tytułu niedopłaty do obowiązującego wynagrodzenia minimalnego w danym kraju członkowskim.

Kolejnym niepokojącym elementem związanym z koniecznością **przeliczenia płacy minimalnej w poszczególnych krajach** jest fakt znacznego zróżnicowania stawki, która w Niemczech wynosi 8,50Euro/h, we Francji 9,67Euro/h, w Norwegii 158,32 NOK/h + koszty delegacji, w Austrii stawka uzależniona jest od stażu pracownika, co znacząco wydłuża czas potrzebny na comiesięczne naliczenie wynagrodzeń pracowniczych.

Autor:

Łukasz Włoch

Główny Ekspert Ogólnopolskiego
Centrum Rozliczania Kierowców

www.ocrk.pl



Lider z zakresu rozliczania czasu pracy kierowców. Pierwsze w Polsce kontrole MiLoG zakończone pomyślnie.

Z nami zyskasz więcej!

- ✓ Gwarancja **odpowiedzialności finansowej** podczas świadczenia usług to zapewnienie bezpieczeństwa dla naszych klientów i dbałość o pozytywne relacje biznesowe - Zaufanie klientów jest dla nas niezwykle ważne.
- ✓ **Rozliczanie płacy minimalnej**, m.in. MiLoG.
- ✓ **Wsparcie najlepszych ekspertów ITD oraz PIP**, także podczas kontroli – Specjaliści w określonych dziedzinach znają wszystkie aspekty prawne, pomagają w przygotowaniu dokumentacji oraz podczas samej kontroli.
- ✓ **Zabezpieczenie przed roszczeniami** kierowców za nieprawidłowo wypłacone wynagrodzenia.
– Szczegółowej analizy przesłanych danych dokonują specjaliści, raportując wyniki.
- ✓ Pomoc ekspertów na terenie **całego kraju**. – Pracujemy w wielu miastach Polski, możemy umówić się na spotkanie, przyjechać do klienta nieodpłatnie.
- ✓ Możliwości i **sposoby eliminowania „innej pracy”** kierowców dzięki trzem sposobom opracowanym przez OCRK. – Uczymy jak sprawdzać prawdziwość zaznaczeń dokonanych przez kierowców.
- ✓ **Telefon interwencyjny 24/7** - Profesjonalne podejście do problemu i każdej zgłaszającej się do nas firmy stanowi podstawę naszej działalności. Służymy pomocą między innymi poprzez całodobowy telefon interwencyjny, pod którym dyżury pełnią nasi eksperci, dzięki czemu pomagamy w nagłych sytuacjach i żaden Klient nie pozostaje bez wsparcia.

Zadzwoń i umów się na bezpłatną prezentację usług: 801 006 301