

SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA
KIEROWCY W POLSCE
WLICZANE DO MINIMALNEGO
WYNAGRODZENIA W NIEMCZECH

RYCZAŁTY I DIETY ELEMENTAMI PŁACY MINIMALNEJ

Mijają kolejne miesiące obowiązywania niemieckiej ustawy o płacy minimalnej (MiLoG), a polski przedsiębiorca transportowy wciąż może mieć wątpliwości dotyczące zaliczenia poszczególnych składników „polskiego” wynagrodzenia na poczet minimalnego wynagrodzenia przysługującego w Niemczech.

Najszerzą informację w tym względzie możemy znaleźć na stronach niemieckiego urzędu celnego (www.zoll.de). Instrukcje tam zawarte opierają się na orzeczeniach Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, które stosowane są przez Federalny Sąd Pracy.

Elementy zarobków zaliczane do płacy minimalnej

Według powyższego stanowiska składniki wynagrodzenia, które wchodzi w skład pensji minimalnej to:

1. Wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy o pracę,

Stawę diety należy zakwalifikować, jako dodatek właściwy delegowaniu i zgodnie z dyrektywą 96/71 należy ją uznać za część płacy minimalnej.

2. Dodatki, które stanowią wynagrodzenie za regularną i stałą pracę, zawarte w umowie o pracę,
3. Płatności jednorazowe, uznawane w okresie wymagalności (okresie, w którym zostały wypłacone),
4. Dodatki, które nie mają wpływu na stosunek pomiędzy pracą, a wynagrodzeniem (np. premia lojalnościowa, dodatki na dzieci).

Przykładem składników, które nie są uwzględniane w ramach ustawy o płacy minimalnej są dodatki, których wypłata wymaga od pracownika np.:

- ! więcej pracy w jednostce czasu (premia akordowa),
- ! ponadprzeciętnych jakościowo wyników pracy (premia jakościowa),
- ! pracy w określonym czasie (np. praca w godzinach nadliczbowych czy nocnych),
- ! pracy w trudnych lub niebezpiecznych warunkach.

Do niemieckiej płacy minimalnej nie zaliczamy również np. składek na prywatne programy emerytalne, czy wszystkich innych dodatków, które kompensują usługi dodatkowe, niezawarte w umowie o pracę.

Świadczenia z tytułu podróży służbowych wchodzące w skład pensji minimalnej

Zgodnie z drugim akapitem ust. 7 art. 3 dyrektywy 97/71/WE: „Dodatki właściwe delegowaniu należy uważać za część płacy minimalnej, o ile nie są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania.”

Dieta w czasie podróży zagranicznej, według polskiego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej dotyczącego podróży służbowych, jest przeznaczona na pokrycie kosztów wyżywienia i inne drobne wydatki. Orzeczenie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie C-396/13 przychodzi nam z pomocą w odpowiedzi na pytanie, czy traktować ją jako zwrot realnie poniesionych kosztów.

Trybunał zauważył, że stała dieta, której celem jest zapewnienie ochrony socjalnej danym pracownikom poprzez zrekompensowanie niedogodności związanych z oddelegowaniem, nie jest wypłacana pracownikom tytułem zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania. Wynika z tego, że stałą dietę należy zakwalifikować, jako dodatek właściwy delegowaniu i że zgodnie z dyrektywą 96/71 należy ją uznać za część płacy minimalnej.

Wspomniany na początku niemiecki urząd celny, w swojej informacji doprecyzował jednak temat zaliczania do pensji minimalnej świadczeń wypłacanych z tytułu podróży służbowych i wskazał, że jeżeli pracodawca wypłaca pracownikowi całkowitą kwotę, w której zawarte są kwoty, za które pracownik ma sobie sam zapewnić zakwaterowanie i/lub wyżywienie, od kwoty całkowitej należy odliczyć najniższy poziom świadczenia za zakwa-

terowanie i wyżywienie, zgodnie z niemieckim Rozporządzeniem o składkach na ubezpieczenie społeczne (Sozialversicherungsentgeltverordnung SvEV), i uwzględnić tylko kwotę pozostałą po odliczeniu.

Najniższy poziom świadczenia na wyżywienie wynosi 229 euro miesięcznie – 7,63 euro dziennie (229/30). Oznacza to, że do wynagrodzenia minimalnego możemy zaliczyć wartości diety wypłacane powyżej kwoty 7,63 euro (np. wypłacona dieta 20 euro, na poczet minimalnego wynagrodzenia wliczyć możemy 20 – 7,63 = 12,37 euro).

Ryczałt też częścią „minimalnej”

Ryczałt noclegowy, co potwierdzone zostało uchwałą składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2014 r. (sygn. akt II PZP 1/14), nie jest również zwrotem realnie poniesionego kosztu, gdyż cytując SN: istota „ryczałtu” jako świadczenia kompensacyjnego polega na tym, że świadczenie wypłacane w takiej formie z założenia jest oderwane od rzeczywistego poniesienia kosztów i nie pokrywa w całości wszystkich wydatków z określonego tytułu (bo nie są one udokumentowane).

Z związku z powyższym, ryczałt za nocleg może zostać zaliczony w całości do wynagrodzenia minimalnego w sytuacji, w której pracownik-kierowca nie ponosi kosztów zakwaterowania, czyli ma udostępnione miejsce do spania w kabinie pojazdu. W innym przypadku zgodnie z wytycznymi urzędu celnego, należy wypłacać należność pomniejszyć o kwotę wskazaną w SvEV (w tym przypadku 223 euro miesięcznie – 7,43 euro dziennie) i uwzględnić wartość pozostałą po odliczeniu.

Prawdopodobnie do czasu zakończenia pierwszych kontroli, linia interpretacyjna dotycząca powyższego zagadnienia nie będzie w naszym kraju jednolita, jednak z uwagi na wysokie sankcje grożące ze strony niemieckiej, dla swojego bezpieczeństwa, na którąś z wersji rozliczania niemieckiej płacy minimalnej polski przedsiębiorca powinien się zdecydować.

Kamil Wolański



Autor artykułu

Kamil Wolański

jest ekspertem Ogólnopolskiego Centrum Rozliczania Kierowców.
www.ocrk.pl



RYCZAŁT ZA NOCLEG MOŻE ZOSTAĆ ZALICZONY W CAŁOŚCI DO WYNAGRODZENIA MINIMALNEGO W SYTUACJI, W KTÓREJ PRACOWNIK-KIEROWCA NIE PONOSI KOSZTÓW ZAKWATEROWANIA.

PRZYKŁAD OBLICZENIA NALEŻNEGO WYRÓWNIANIA NIEMIECKIEJ PŁACY MINIMALNEJ:

Czas pracy kierowcy w Niemczech: **10h**

Należne wynagrodzenie za godziny pracy w Niemczech: 10 x 8,5 € = **85 €**

Stawka zasadnicza kierowcy: **2.560 zł**

Stawka godzinowa kierowcy: 2.560 zł/160 h (wymiar pracy w miesiącu) = **16 zł/h = 4 €/h** (1 € = 4 zł)

Liczba noclegów kierowcy w Niemczech: **1 = 37,5 €**

Liczba diet kierowcy w Niemczech: **1 = 20 €**

Obliczenie wyrównania:

$$85 € - ((4 €/\text{h} \times 10\text{h}) - 37,5 € - (20 € - 7,63 €)) = 85 € - 40 € - 37,5 € - 12,37 € = \mathbf{5,13 €}$$