

W zgodzie z MiLoG

W niemieckiej ustawie o płacy minimalnej (MiLoG) zawarto szereg obowiązków, które spełnić musi każdy przewoźnik - niemiecki i zagraniczny. Oprócz obowiązków „dodatkowych”, czyli zgłaszania pracowników (planowania), zapisywania (ewidencjonowania) czasu pracy, przechowywania i udostępniania dokumentacji, pracodawców dotyczy przede wszystkim obowiązek „główny”, czyli terminowa wypłata minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Niemiecki Urząd Celny na swoich stronach internetowych (www.zoll.de) podał niedawno rozszerzone informacje i praktyczne wskazówki dotyczące realizacji obowiązków zawartych w ustawie MiLoG. Odnosząc się do podstawowej kwestii, a więc wypłaty wynagrodzenia, strona niemiecka podała szczegóły dotyczące uwzględniania w płacy minimalnej tzw. dodatków z tytułu delegowania, czyli należności, które przysługują kierowcy w podróży służbowej (diety i ryczałty za noclegi).

W przypadku, gdy pracodawca zagraniczny (np. polski) wypłaca dietę i ryczałt za nocleg z tytułu podróży służbowej, to w celu ustalenia możliwości udziału tych należności w niemieckim wynagrodzeniu minimalnym należy zastosować przedstawione niżej kryteria.

I. Wysokość poszczególnych składników diety została uregulowana w prawie krajowym.

Jeżeli w przepisach krajowych zostały określone składniki diety lub wyszczególniono te, które przeznaczone są jako zwrot faktycznie poniesionych kosztów przez pracownika, to tylko pozostała, „nieopisana” jej część może być zaliczona na poczet niemieckiego minimalnego wynagrodzenia.

II. Nie ma regulacji prawnej określającej składniki diety.

Jeżeli w przepisach krajowych brak jest regulacji określającej składniki diety, możemy mieć do czynienia z dwoma sytuacjami:

1) pracownik przedstawia udokumentowane koszty - wtedy rze-

czywiste jego wydatki, związane m.in. z wyżywieniem czy zakwaterowaniem, należy odjąć od kwoty wypłaconych diet i ryczałtów podlegających uwzględnieniu w płacy minimalnej;

2) nie ma możliwości ustalenia rzeczywistych kosztów poniesionych przez pracownika - w tym przypadku od diet i ryczałtów noclegowych należy odliczać każdorazowo najniższy poziom świadczenia na wyżywienie i zakwaterowanie pracownika, zgodnie z niemieckim rozporządzeniem o składkach na ubezpieczenie społeczne (SvEV) i uwzględniać tylko kwotę pozostałą po odliczeniu. Zgodnie z §2 tego rozporządzenia, w przypadku wyżywienia należy odliczyć miesięcznie 229 euro (7,63 €/dzień), a na zakwaterowanie 223 euro miesięcznie (7,43 €/dzień).

Uwaga: W sytuacji, gdy pracodawca, oprócz zapłaty diety czy ryczałtu noclegowego, przekazuje bezpłatnie pracownikowi inne świadczenia (pełne wyżywienie, zakwaterowanie) - nie ma konieczności dokonywania odliczeń minimalnego świadczenia socjalnego. Jako przykład można podać sytuację, w której kierowca ma do dyspozycji kabinę samochodu ciężarowego, gdzie znajduje się przystosowane do spania miejsce leżące.

POSTĘPOWANIE PRACODAWCY

Analizując sprawę z punktu widzenia polskiego pracodawcy należy odwołać się do przepisów zawartych w dwóch aktach prawnych: ustawie z 26 czerwca



KAMIL WOLAŃSKI
ekspert Ogólnopolskiego Centrum
Rozliczania Kierowców
(www.ocrk.pl)

– Strona niemiecka podała szczegóły dotyczące uwzględniania w płacy minimalnej tzw. dodatków z tytułu delegowania, czyli diet i ryczałtów za noclegi.

1974 r. – kodeks pracy, a także rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej z 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. Warto również przeanalizować praktykę niemieckiego Urzędu Celnego.

W polskich przepisach brak jest jasnego sformułowania „dieta składa się z...”, jednak ustawodawca określił niezbędne minimum, które należy się pracownikowi bezwzględnie - od 1 marca 2013 r. to 30 zł za pełną dobę podróży służbowej, czy to krajowej czy zagranicznej. Zajrzyjmy zatem do wymienionych wyżej aktów prawnych. Zgodnie z **art. 775 § 4** kodeksu pracy, „postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2”. Wysokość świadczenia podaje wymienione wyżej rozporządzenie ministra pracy (§ 7.1), które stanowi, że „dieta w czasie podróży krajowej jest przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia i wynosi 30 zł za dobę podróży”.

Można zatem przyjąć, że polskie minimum równe 30 zł jest odpowiednikiem niemieckiego minimum socjalnego dotyczącego wyżywienia i jeśli pracodawca wypłaca jedynie wskazaną kwotę, nie może jej – zgodnie z MiLoG - zaliczyć do wynagrodzenia mi-

nimalnego, a jedynie nadwyżkę, w przypadku wypłacania diety wyższej. Porównajmy wysokość obu świadczeń: 30 zł, w przeliczeniu po obecnym kursie kwartalnym zgodnym z rozporządzeniem EWG 574/72, to około 7,22 €, podczas gdy niemieckie minimum socjalne wynosi 7,63 € (różnica 0,41 €). Zważywszy na niewielką różnicę kwotową oraz pozytywne wyniki kontroli niemieckiego Urzędu Celnego, który nie wytknął błędu polskiemu przedsiębiorcy potrącającemu z wypłacanej diety minimum w wysokości 7,63 € - OCRK zaleca korzystać ze sposobu postępowania przedstawionego w tym artykule w punkcie II, podpunkt 2.

PRZYKŁAD OBLICZENIA

Jak obliczać należne, ewentualne wyrównanie niemieckiej płacy minimalnej – podajemy na hipotetycznym przykładzie:

- czas pracy kierowcy w Niemczech: 10 h;
- należne wynagrodzenie za godziny pracy w Niemczech: 10 x 8,5 € = 85 €;
- stawka zasadnicza kierowcy: 1920 zł;
- stawka godzinowa kierowcy: 1920 zł/160 h (wymiar czasu pracy w miesiącu) = 12 zł/h = 3 €/h (1 euro = 4 złote);
- liczba noclegów kierowcy w Niemczech: 1 = 37,5 €;
- liczba diet kierowcy w Niemczech: 1 = 20 €.

Obliczenie wyrównania: 85 € - ((3 € /h x 10h) + 37,5 € + (20 € - 7,63 € SvEV)) = 85 € - (30 € + 37,5 € + 12,37 €) = 85 € - 79,87 € = 5,13 €. Pracodawca powinien wypłacić kierowcy wyrównanie w wysokości 5,13 euro.