

Głos Komisji Europejskiej w sprawie płacy minimalnej

»» NIEMCY, AUSTRIA, FRANCJA, NORWEGIA – TO PAŃSTWA, CO DO KTÓRYCH WIADOMO JUŻ, ŻE KIEROWCÓW DELEGOWANYCH NA ICH TERYTORIUM BĘDZIE DOTYCZYĆ TAMTEJSZA PŁACA MINIMALNA. W MARCU TEGO ROKU KOMISJA EUROPEJSKA WYPOWIEDZIAŁA SIĘ NA TEN TEMAT, UZNAJĄC, ŻE ZA TĘ SAMĄ PRACĘ W TYM SAMYM MIEJSCU NALEŻY SIĘ TA SAMA PŁACA. PYTANIE TYLKO, CZY JEST TO GŁOS SKUTECZNY... »»»

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.

W marcu tego roku Komisja Europejska ogłosiła chęć weryfikacji powyższej dyrektywy w celu rozwiązania problemu nieuczciwych praktyk

i promowania zasady, że za tę 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 na celu również 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 2016 r.:

„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 ulepszenia 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



MINIMUM 42 ZŁ NA GODZINĘ. TYLE ZAROBI OD 1 LIPCA POLSKI KIEROWCA REALIZUJĄCY TRANSPORT WE FRANCJI?

Potwierdziły się niepokojące dla polskiej branży transportowej doniesienia z Francji – w dniu 9 kwietnia 2016 r. w Dzienniku Ustaw opublikowany został dekret wykonawczy dotyczący pracowników delegowanych. Oznacza to, że od 1 lipca 2016 r. polskie firmy transportowe będą musiały wypłacać kierowcom wykonującym transport na terenie Republiki Francuskiej pensję wynoszącą 9,67 euro (ok. 42 zł) na godzinę.

Dekret wykonawczy do ustawy o płacy minimalnej we Francji (Loi Macron) to kolejny element układanki, która prowadzi do utrudnienia działalności dobrze sobie radzącym na rynku europejskim polskim firmom transportowym. Rozwiązania wprowadzone przez Francuzów są podobne do tych, jakie zaproponowały Niemcy w ustawie MiLoG, jednak strona francuska rozszerzyła obowiązki administracyjne, a stawka godzinowa jest wyższa i wynosi 9,67 euro. Z jednej strony konieczne jest sprawdzenie, które ze składników pensji kierowcy można wliczyć do pensji minimalnej, aby zoptymalizować koszty, jakie ponosi przedsiębiorca. Z drugiej strony jest to skomplikowanie przepisów, konieczne dokumenty w języku francuskim i kary, na jakie narażone są polskie przedsiębiorstwa. Nie ulega wątpliwości, że to poważne utrudnienie dla polskich firm transportowych, natomiast już teraz należy podjąć działania, aby zminimalizować negatywne skutki Loi Macron. W tym celu przygotowujemy rozwiązania dla branży, podobnie jak miało to miejsce przed rozpoczęciem obowiązywania niemieckiej ustawy MiLoG. Pozytywnie zakończone kontrole niemieckiej płacy minimalnej wśród klientów OCRK potwierdziły jednoznacznie poprawność stosowanych obliczeń. Jestem przekonany, że w przypadku francuskiej płacy minimalnej będzie podobnie i polskie firmy transportowe będą w dalszym ciągu obecne na rynku francuskim. Klucz do pozytywnego rozwiązania problemu francuskiego leży jak zwykle w kosztach związanych z podróżą służbową i ich odpowiedniej klasyfikacji w płacy minimalnej – ocenia Bartosz Najman, prezes OCRK. Opublikowany 9 kwietnia dekret wykonawczy precyzuje zapisy ustawy o płacy minimalnej we Francji, tzw. Loi Macron (od nazwiska ministra gospodarki Emmanuela Macrona). Została ona uchwalona 10 lipca 2015 r. przez Francuski Parlament w ramach dostosowania francuskiego prawa do „wdrożeniowej” dyrektywy 2014/67/UE, która ma na celu usystematyzowanie zasad delegowania pracowników na wspólnym europejskim rynku. Płacą minimalną zostali objęci zagraniczni, w tym polscy kierowcy realizujący transport na terenie Republiki Francuskiej.

Bartosz Najman

prezes Ogólnopolskiego Centrum Rozliczania Kierowców

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 uговариły 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 nakładają 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 – 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 8,50 euro/h, we Francji 9,67 euro/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. >>>



Łukasz Włoch

Główny Ekspert Ogólnopolskiego Centrum Rozliczania Kierowców

www.ocrk.pl