

Kamil Wolański
Ekspert OCRK



Minimum



Nie cichną gło-
sy krytyki na te-
mat wprowadze-
nia przez rząd
Niemiec stawki
płacy minimalnej dla pracowni-
ków delegowanych, którymi są
również kierowcy samochodów
ciężarowych powyżej 3,5 t. Nie
zapominajmy, że w Unii Europej-
skiej aż 22 z 28 państw wprowa-
dziło minimalne wynagrodzenie,
poza Danią, Finlandią, Włochami,
Austrią, Cyprzem i Szwecją.
Jednak Włochy, Francja oraz Au-
stria już pracują nad wprowadze-
niem stawki minimalnej, która
dotyczyłaby również pracowni-
ków delegowanych. Spędza to
sen z powiek właścicielom firm
transportowych, którzy wyko-

nują przewozy inne niż tranzyt
i nadal nie mają pewności, czy
kłopoty i przymus dostosowa-
nia wynagrodzeń będzie dotyczył
również ich kierowców. Przykład
Niemiec może jednak posłużyć
i tym przedsiębiorcom.

Dopuszczalność zastosowania
płacy minimalnej wprowadzo-
nej w Niemczech (MiLoG) wo-
bec pracowników delegowanych
wynika z dyrektywy dotyczącej
delegowania pracowników w ra-
mach świadczenia usług nr 96/71/
WE oraz z orzecznictwa Europej-
skiego Trybunału Sprawiedliwo-
ści (najnowszy wyrok w sprawie
polskich pracowników z dnia
12.02.2015). Wymóg ten nie od-
nosi się do świadczenia usługi
transportowej przez jednoosoo-

bowe firmy własnym środkiem
transportu. Należy jednak uwa-
żać na definicję samozatrudnie-
nia, ponieważ zgodnie z unijną
dyrektywą przyjmuje się definicję
stosowaną w państwie, na które-
go terytorium pracownik został
delegowany. Strona niemiecka
złożyła obszernie wyjaśnienia do
Komisji Europejskiej, jednak do
czasu wyjaśnienia kwestii prawa
europejskiego dotyczącego za-
stosowania Ustawy o płacy mi-
nimalnej w sektorze transportu,
wynagrodzenie minimalne nie
ma zastosowania jedynie przy
wykonywaniu czystego tranzytu.
Definicja tranzytu według strony
niemieckiej brzmi:

„(...) wszelkie rodzaje trans-
portu i ruchu drogowego z punk-



© Fotolia

tem wyjazdu i miejscem przeznaczenia poza Niemcami, bez załadunku lub rozładunku towarów w Niemczech lub zabierania czy też wysadzania pasażerów na ich terenie.”

Przerwy w czasie jazdy w innym celu, np. w celu tankowania lub odbicia przerw w pracy kierowcy lub przerw dla pasażerów, nie są sprzeczne z założeniem tranzytu. Natomiast zawieszenie kontroli i karania wykroczeń nie ma zastosowania do obszaru tzw. przewozów kabotażowych oraz ruchu transgranicznego z załadunkiem i/lub rozładunkiem w Niemczech.

Czas pracy zaliczany do MiLoG

W celu ustalenia prawidłowej wysokości wynagrodzenia kierowcy, bardzo ważne jest, aby prowadzić dokładną ewidencję czasu pracy, która uwzględni

nia godzinę wjazdu i wyjazdu z terytorium Niemiec, ponieważ wyrównanie do 8,5 euro przysługuje za każdą godzinę pracy w tym państwie. Godziny pracy ustalane są na podstawie polskiej ustawy o czasie pracy kierowców oraz dyrektywy 2002/15/WE.

Czas pracy zaliczany do MiLoG to czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego, w szczególności:

- 1) prowadzenie pojazdu,
- 2) załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem,
- 3) nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym,
- 4) czynności spedycyjne,
- 5) obsługę codzienną pojazdów i przyczep,
- 6) inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy,
- 7) niezbędne formalności administracyjne,
- 8) utrzymanie pojazdu w czystości.

Są jednak czynności, których nie zaliczamy do czasu pracy kierowcy, są to:

- 1) czas dyżuru, jeżeli podczas dyżuru kierowca nie wykonywał pracy,
- 2) nieusprawiedliwione postoje w czasie prowadzenia pojazdu,
- 3) dobowy nieprzerwany odpoczynek.

Składniki płacy minimalnej

Według Ogólnopolskiego Centrum Rozliczania Kierowców, w ramach płacy minimalnej można uwzględniać pewne dodatki i dopłaty, które są obecnie wypłacane, dzięki czemu wzrost kosztów pracy w firmach transportowych może zostać zminimalizowany, są to na przykład:

- Wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy o pracę,
- Wyrównanie do wynagrodzenia minimalnego,
- Płatności jednorazowe (uznawane jedynie w okresie wymagalności, w którym zostały wypłacone),
- Dodatki, które nie mają wpływu na stosunek pomiędzy pracą a wynagrodzeniem, jak np. premia lojalnościowa, dodatki na dzieci.

Nagroda (premia uznaniowa) w większości przypadków może zostać zaliczona do wynagrodzenia minimalnego, zakwalifikowana jako tzw. płatność jednorazowa.

Składniki, których nie można uwzględniać w ramach płacy minimalnej, to dodatki i dopłaty, których wypłata wymaga:

- więcej pracy w jednostce czasu (premia akordowa),
- ponadprzeciętnych jakościowo wyników pracy (premia jakościowa), praca w określonym czasie (np. praca

W celu ustalenia prawidłowej wysokości wynagrodzenia kierowcy, bardzo ważne jest, aby prowadzić dokładną ewidencję czasu pracy, która uwzględnia godzinę wjazdu i wyjazdu z terytorium Niemiec, ponieważ wyrównanie do 8,5 euro przysługuje za każdą godzinę pracy w tym państwie. Godziny pracy ustalane są na podstawie polskiej ustawy o czasie pracy kierowców oraz dyrektywy 2002/15/WE.

w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta lub praca w nocy),

- pracy w trudnych lub niebezpiecznych warunkach (np. dodatków z tytułu brudzącej pracy, dodatków za pracę niebezpieczną).

Czy diety i ryczałty za nocleg można zaliczyć do płacy minimalnej?

Zgodnie z dyrektywą 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, żywienia i zakwaterowania.

Według polskiego rozporządzenia dieta w czasie podróży zagranicznej jest przeznaczona na pokrycie kosztów żywienia i inne drobne wydatki. Czy można zatem traktować ją jako zwrot

realnie poniesionych kosztów? Aby częściowo odpowiedzieć na to pytanie, spójrzmy na najnowsze orzeczenie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości:

– *Celem tej diety jest bowiem zapewnienie ochrony socjalnej danym pracownikom poprzez zrekompen-sowanie niedogodności związanych z oddelegowaniem, polegających na oddaleniu zainteresowanych od ich zwykłego otoczenia.*

– *W konsekwencji taką dietę należy zakwalifikować jako „dodatek właściwy delegowaniu” w rozumieniu art.*

3 ust. 7 akapit drugi dyrektywy 96/71.

– *Tymczasem, zgodnie ze wspomnianym przepisem ten dodatek stanowi część płacy minimalnej.*

Natomiast rząd niemiecki uważa, 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 zakwaterowanie i wyżywienie, zgodnie z Rozporządzeniem o składkach na ubezpieczenie społeczne i uwzględnić tylko kwotę pozostałą po odliczeniu.

Najniższy poziom świadczenia na posilkę wynosi 229 euro miesięcznie (229/30 na dzień), co oznacza, że z diety możemy do wynagrodzenia minimalnego zaliczyć wartości wypłacane powyżej 7,63 euro.

Z uwagi na powyższe również ryzałt za nocleg może zostać zaliczony do wynagrodzenia minimalnego w sytuacji, gdy pracownik nie ponosi kosztów zakwaterowania (ma udostępnione miejsce do spania w pojeździe). W innym przypadku, zgodnie z wytycznymi niemieckiego Urzędu Celnego, należy świadczenie pomniejszyć o kwoty wskazane w rozporządzeniu o składkach na ubezpieczenie społeczne.

Terminy płatności wynagrodzenia

Wynagrodzenie minimalne jest wypłacane nie później niż w ostatni dzień ro-

boczy miesiąca następującego po miesiącu, w którym wykonywana jest praca. Jednym z podstawowych



© Fotolia

wych obowiązków pracodawcy wynikających z §20 MiLoG jest wypłacanie wynagrodzenia minimalnego najpóźniej w ostatnim dniu roboczym miesiąca następującego po miesiącu, w którym praca była wykonywana.

Kontrole niemieckiego Urzędu Celnego

W przypadku wezwania do kontroli przez Niemiecką Administrację Celną dokumenty przedstawione powinny być w ciągu 30 dni. Obowiązek przesyłania wymaganych dokumentów w języku niemieckim dotyczy:

- Umowy o pracę,
- Zestawienia godzin pracy,
- Listy płac,
- Potwierdzenia przelewów – nie ma konieczności tłumaczenia na język niemiecki.

Istotne jest, że kierowca nie musi mieć przy sobie żadnych dokumentów dotyczących wypłaty minimalnej stawki wynagrodzenia. Za nieprzestrzeganie przepisów o płacy minimalnej praco-

dawcy grożą kary finansowe, w wysokości do 30 000 euro – w przypadku niezgłoszenia informacji o pracownikach wykonujących pracę na terytorium Niemiec oraz 500 000 euro – w przypadku niewypłacania należnego wynagrodzenia bądź wypłacania go z opóźnieniem.

Rozliczanie czasu pracy kierowców jest zadaniem o tyle trudnym, że nie wystarczy posiadanie przeciętnego programu do rozliczeń, trzeba przede wszystkim posiadać ogromną wiedzę i doświadczenie, żeby prawidłowo wykonywać to zadanie. Dlatego warto zastanowić się nad współpracą z profesjonalistami, co z pewnością przyczyni się do zminimalizowania ryzyka nałożenia kar przez organy kontrolne nie tylko w kraju, ale również za granicą. ■