

ZESTAWIENIE ELEMENTÓW ZAROBKÓW POLSKIEGO KIEROWCY ZALICZANYCH BĄDŹ NIE, DO NIEMIECKIEJ PŁACY MINIMALNEJ



ZADECYDUJĄ NIEMIECKIE



Autor artykułu
Martin Pfnür

jest adwokatem niemieckiej
Kancelarii Balduin Pfnür & Partner,
Görlitz/Berlin.

BALDUIN • PFNÜR & PARTNER

Rechtsanwälte Steuerberater

Największym problemem, z jakim borykają się polscy przewoźnicy w związku ze stosowaniem niemieckiej ustawy o płacy minimalnej, jest codzienna praktyka w zakresie rozliczeń wynagrodzeń kierowców. Abstrahując od ewentualnych sprzeczności pojawiających się, w zależności od danej trasy, na gruncie krajowych regulacji o obliczaniu czasu pracy, regulacje te różnią się między sobą choćby w kwestii możliwości zaliczenia poszczególnych składników wynagrodzeń.

W ustawie o płacy minimalnej próżno szukać jednoznacznego wyjaśnienia tych zagadnień, stąd też pozostają one kwestią interpretacji. Ostateczną jasność przyniosą zapewne dopiero prawomocne orzeczenia dotyczące poszczególnych obszarów tematycznych, wydane przez niemieckie sądy.

Zaliczamy lub nie do „minimalnej”

Kwestia elementów wynagrodzenia podlegających zaliczeniu na poczet płacy minimalnej nie została jeszcze ostatecznie wyjaśniona. W materiałach ustawowych rząd federalny odsyła w szczególności do orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (orzeczenie Trybunału z 7 listopada 2013, Ls./Izbir; NJW 2014, 2019 oraz orzeczenie z 14 kwietnia 2005 r., Komisja./Republika Federalna Niemiec, NZA 2005, 573). Zgodnie z powyższym zaliczenie jakiegось elementu płacy polskiego kierowcy do płacy minimalnej możliwe jest zawsze w sytuacji, gdy nie powoduje zmiany w relacji rezultatu pracy pracownika do otrzymywanego przez pracownika świadczenia wzajemnego. W sytuacji, gdy dodatki do wynagrodzenia wraz z pozostałymi świadczeniami pracodawcy, zgodnie z ich celem, stanowią wynagrodzenie za pracę świadczoną przez pracownika, podlegającą wynagrodzeniu w postaci płacy minimalnej, zaliczenie takie będzie regularnie możliwe. Elementy wynagrodzenia z tytułu dodatkowych osiągnięć pracow-

nika nie podlegają natomiast zaliczeniu na poczet płacy minimalnej, jeżeli stanowią wynagrodzenie za zwiększony wymiar pracy bądź godziny pracy przepracowane w szczególnych warunkach, np. dodatek za pracę w niedziele i święta, dodatki za pracę w godzinach nocnych, za prace zmianową lub nadgodziny. W takich przypadkach u honorowaniu podlega szczególny czas świadczenia pracy w zakresie wykraczającym poza zwykły wymiar wynagrodzenia, w związku z czym, w tym zakresie, zaliczenie na poczet płacy minimalnej nie powinno mieć miejsca.

Dodatek urlopowy i bożonarodzeniowy

Na poczet wynagrodzenia może być – według rozumienia prawa niemal wszystkich autorów komentarzy – zaliczany także dodatek urlopowy i bożonarodzeniowy. Tutaj jednak pracownikowi daną część kwoty należy, w sposób faktyczny i nieodwołalny, wypłacić w dacie wymagalności miarodajnej dla wypłaty minimalnego wynagrodzenia. I tak, przykładowo, dodatek bożonarodzeniowy nie może zostać wypłacony w listopadzie bądź w grudniu, lecz w wysokości jednej dwunastej kwoty dodatku każdego miesiąca. Poza tym zaliczenie odbywa się wyłącznie w miesiącu rozliczenia, w którym przewidziano wypłatę. Wbrew rozumieniu prawa prezentowanym przez niemal wszystkich autorów komentarzy, berliński sąd pracy stwierdził w swoim orzeczeniu (Arbe-



German courts will decide

In the matter of German minimal wage regulation (MiLoG) for Polish hauliers the biggest problem now is how to estimate which parts of Polish trucker's salary will be recognized as the components of minimal wage. German National Customs Office didn't publish the implementing regulations in this matter until now. Polish trucker's salary has absolutely another structure than German one.

Zaliczenie jakiegos elementu płacy polskiego kierowcy do płacy minimalnej możliwe jest zawsze w sytuacji, gdy nie powoduje zmiany w relacji rezultatu pracy pracownika do otrzymywanego przez pracownika świadczenia wzajemnego.

Zadecydują niemieckie sądy i ... polscy przewoźnicy

W ujęciu praktycznym najważniejszą kwestią dla polskich przewoźników pozostaje jednak zagadnienie możliwości zaliczenia do płacy świadczeń za oddelegowanie. Jak wynika z informacji organów niemieckiej administracji celnej, dostępnej na stronie www.zoll.de, zgodnie z pierwotnym stanowiskiem świadczenia za oddelegowanie nie powinny w ogóle podlegać zaliczeniu na poczet kwoty minimalnego wynagrodzenia. Po wyroku Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS) z 12 lutego 2015 r. (sygn. akt C-396/13, Sähkölojen ammattiliitto ry./ Elektrobudowa Spółka Akcyjna) organy te, bez szczególnych wskazań czy uzasadnień, zmieniły swoje zapatrywania w tym zakresie. Zgodnie z rozstrzygnięciem ETS, kraje przyjmujące mogą samodzielnie regulować kwestię zaliczania świadczeń za oddelegowanie na poczet płacy minimalnej, dopóki i o ile przedsiębiorcy krajowi oraz podmioty z innych państw członkowskich UE będą traktowani tak samo. Tym samym, administracja celna, za odniesieniem do niemieckiego rozporządzenia o należnościach z tytułu ubezpieczeń społecznych, miarodajnego dla niemieckich podmiotów w zakresie porównywalnych świadczeń, stworzyła możliwość częściowego zaliczenia świadczeń za oddelegowanie, o ile te nie miałyby służyć zwrotowi wydatków rzeczywiście poniesionych przez pracownika.

Wspomniana powyżej informacja organów administracji celnej interpretowana jest w dużej mierze w ten sposób, że istnieje możliwość zaliczenia ryczałtu i diety z tytułu zwiększonych kosztów żywienia na poczet płacy minimalnej w części wykraczającej poza dzienną stawkę w wys. 7,63 euro. W przypadku ryczałtów na noclegi zaliczeniu miałyby podlegać kwota przekroczenia powyżej 7,43 euro. Skutkiem tego, dla większości polskich przewoźników, koszty personalne związane z obowiązywaniem niemieckiej ustawy MiLoG, wzrosłyby w porównaniu do roku 2014 bardzo nieznacznie.

Ani stanowisko organów niemieckiej administracji celnej, ani też publikowane jego interpretacje nie są dla sądów wiążące. Stąd należałoby poczynić na ocenę powyższego problemu przez sądy. Jakkolwiek trudno cieszyć się z panującego obecnie braku pewności co do sposobu prawidłowego rozliczenia płacy minimalnej, to jednak brak tej pewności stanowi też szansę, a to poprzez możliwość wywarcia wpływu na orzecznictwo za pośrednictwem prowadzonych aktywnie i z zaangażowaniem postępowań wzorcowych, a co za tym idzie, na wywalczenie w ten sposób jak najkorzystniejszych uregulowań dla polskiej branży przewoźowej. Zgodnie z tym każdy przewoźnik, we własnym postępowaniu, ma możliwość wywarcia wpływu na przyszły kształt ustawy o płacy minimalnej.

Martin Pfnür

SĄDY

itsgericht Berlin, wyrok z 4 marca 2015 r., sygn. akt 54 Ca 14420/14), iż roszczenia urlopowe nie podlegają zaliczeniu na poczet płacy minimalnej, jakkolwiek należałoby tu uwzględnić charakter szczególny przypadku, gdzie podstawą stanu faktycznego było wypowiedzenie zmieniające. W przypadku tego świadczenia należałoby więc poczekać na reakcję innych sądów, które podziela lub też nie podziela stanowiska sądu pracy w Berlinie.

Inne dodatki do „minimalnej”

Premie za wynik, bonusy, tantiemy, wynagrodzenia o zmiennej wysokości, udziały w zysku, prowizje, nieznanne formy gratyfikacji oraz dodatki ogólne, w zwykłym przypadku, podlegają zaliczeniu do płacy minimalnej. Także tutaj warunkiem jest terminowa miesięczna wypłata tych świadczeń, gdyż, w przeciwnym razie, nie będzie można założyć, że chodzi o wynagrodzenie za właściwą pracę pracownika.

W przypadku wynagrodzeń akordowych należy zapewnić rzeczywiste otrzymanie przez pracowników płacy minimalnej w okresie świadczonej przez nich pracy. W przypadku braku zapewnienia wypłaty płacy minimalnej, zachodzi konieczność przedstawienia wynagrodzenia akordowego na wynagrodzenie oparte na stawce godzinowej. W przypadku wynagrodzeń akordowych, zgodnie z tym, nie ma możliwości wypłaty stawki wynagrodzenia niższej niż 8,50 euro brutto za godzinę pracy. Przedstawione stanowisko zostało potwierdzone wyrokiem sądu pracy w Düsseldorfie (Arbeitsgericht Düsseldorf, wyrok z 20 kwietnia 2015 r., sygn. akt 5 Ca 1675/15).

ELEMENTY WYNAGRODZENIA Z TYTUŁU DODATKOWYCH OSIĄGNIĘĆ PRACOWNIKA NIE MOGĄ ZOSTAĆ ZALICZONE NA POCZET PŁACY MINIMALNEJ.