

CASE STUDY: PIERWSZY WYROK FEDERALNEGO SĄDU PRACY  
W NIEMCZECH W SPRAWIE MILOG

# KORZYSTNY WYROK NIEMIECKIEGO SĄDU

Wiele kwestii wynikających z niemieckiej ustawy o płacy minimalnej (MiLoG) wciąż jeszcze czeka na wyjaśnienie. Mnogość luk w regulacjach ustawowych powoduje, że zadanie wprowadzenia w tym zakresie jasności i pewności prawnej spada na orzecznictwo i sądy. 25 maja 2016 r. po raz pierwszy Federalny Sąd Pracy w Niemczech orzekł na temat ustawy MiLoG w kwestii tego, jakie elementy wynagrodzenia można zaliczać do pensji w celu wyliczenia płacy minimalnej (sygn. akt 5 AZR 135/16).



ETS: Element wynagrodzenia może być zaliczony do wyliczenia płacy zawsze w sytuacji, gdy nie powoduje zmiany w relacji rezultatu pracy pracownika do otrzymywanego przez niego świadczenia wzajemnego.

Orzeczenie Federalnego Sądu Pracy stało się koniecznością z uwagi na brak uregulowań w ustawie o płacy minimalnej, określających szczególnie, jakie składniki wynagrodzenia mogą być zaliczane do ustawowej płacy minimalnej w aktualnej wysokości 8,50 euro za godzinę.

## Wykładnia Europejskiego Trybunału

W materiałach ustawowych rząd federalny odsyła w szczególności do orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (orzeczenie Trybunału

z 7 listopada 2013 r., *Ls./Izbir*; NJW 2014, 2019 oraz orzeczenia z 14 kwietnia 2005 r., *Komisja./Republika Federalna Niemiec, NZA 2005, 573*). Zgodnie z powyższym, takie zaliczenie możliwe jest zawsze w sytuacji, gdy nie powoduje zmiany w relacji rezultatu pracy pracownika do otrzymywanego przez niego 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 wyna-

## JASNOŚĆ W KWESTII, CZY I W JAKIEJ WYSOKOŚCI DODATKI Z TYTUŁU DELEGACJI MOGĄ PODLEGAĆ ZALICZENIU DO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO, WPROWADZI DOPIERO ROZSTRZYGNIĘCIE FEDERALNEGO SĄDU PRACY BĄDŹ EUROPEJSKIEGO TRYBUNAŁU SPRAWIEDLIWOŚCI.

grodzieniu w postaci płacy minimalnej, zaliczenie takie będzie regularnie możliwe. Odpowiedzi na pytanie, których składników wynagrodzenia to dotyczy, muszą jednak udzielić sądy.

Zarzewiem sporu prawnego stała się skarga pracownika zatrudnionego u pracodawcy od 1992 r. w regularnym wymiarze 40 godzin tygodniowo. Oprócz wynagrodzenia podstawowego pracodawca przyznał pracownikowi raz w roku, w listopadzie, płatność specjalną w postaci dodatku bożonarodzeniowego w wysokości połowy płacy miesięcznej, a w maju jeszcze dodatek urlopowy, także w kwocie połowy jego miesięcznej płacy.

Na dzień wejścia w życie ustawy o płacy minimalnej w zakładzie pracodawcy została zawarta umowa zakładowa, zgodnie z którą pracownicy dodatek urlopowy i bożonarodzeniowy od 1 stycznia 2015 r. miał być wypłacany już nie w maju tudzież w listopadzie, a miesięcznie w wys. 1/12 danej kwoty. Stąd też, od 1 stycznia 2015 r., pracownik otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wys. 1.391,36 euro oraz „1/12 dodatku urlopowego“ w kwocie 57,97 euro i „1/12 dodatku bożonarodzeniowego“ również w kwocie 57,97 euro.

### Dodatek urlopowy – elementem płacy minimalnej

Skarżąca nie chciała pogodzić się z faktem, że wskutek ustawy o płacy minimalnej pracodawca, jej zdaniem, od 1 stycznia 2015 r. nie wypłaca już obowiązującej płacy minimalnej w wys. 8,50 euro. Za liczący czterdzieści godzin tydzień pracy i odpowiednio 173,33 godzin roboczych musiałyby miesięcznie otrzymać wynagrodzenie zasadnicze w wys. 1.473,30 euro.

Zdaniem skarżącej świadczenie urlopowe i bożonarodzeniowe w wys. jednej dwunastej kwoty nie powinno podlegać zaliczeniu na poczet wynagrodzenia zasadniczego. Świadczenie urlopowe zostało uzgodnione jako dodatek do pensji i miało służyć pokryciu zwiększonego zapotrzebowania finansowego pracownika w okresie urlopu. Dodatek bożonarodzeniowy, jak twierdziła skarżąca, jest natomiast nagrodą za staż pracy w zakładzie. Obie płatności nie stanowią zatem ekwiwalentu za faktycznie wykonaną konkretną pracę i nie mogą, zgodnie z tym, podlegać zaliczeniu na poczet wynagrodzenia. Ponadto, zdaniem skarżącej, pracodawca nie może zmienić za pośrednictwem umowy zakładowej terminu wymagalności zapłaty świadczenia w ten sposób, by wymagalność jednej dwunastej dodatku urlopowego i bożonarodzeniowego przypadła co miesiąc.

Federalny Sąd Pracy orzekł, że zarówno wypłata dodatku bożonarodzeniowego jak i urlopowego w wysokości jednej dwunastej kwoty dodatku podlega zaliczeniu w miesiącu jej wymagalności. Zgodnie z powyższym skarżącej nie przysługuje

roszczenie o zapłatę wyższego wynagrodzenia zasadniczego.

### Blżej korzystnej interpretacji

Z opisanym wyrokiem Federalnego Sądu Pracy, wydanym co do zasady sprawy, można wysnuć następujące wnioski:

1. Wypłacanie wynagrodzenia zasadniczego po stawce niższej niż 8,50 euro za godzinę jest możliwe także po dacie 1 stycznia 2015 r. w sytuacji, gdy powstała różnica wyrównują inne możliwe do zaliczenia składniki wynagrodzenia.
2. Dodatek bożonarodzeniowy i urlopowy są zapłatą stanowiącą świadczenie wzajemne za wykonywaną pracę i zgodnie z tym, w zwykłym przypadku, podlegają zaliczeniu do płacy minimalnej.
3. W przypadku zaliczenia dodatku urlopowego i bożonarodzeniowego do płacy zasadniczej należy uwzględnić moment wymagalności zapłaty.
4. Zmiana wymagalności dodatku urlopowego i bożonarodzeniowego za pośrednictwem umowy zakładowej bądź skutecznej zmiany umowy o pracę jest – co do zasady – możliwa, przy czym jednak skuteczność zmiany momentu wymagalności wymaga zbadania w każdym pojedynczym przypadku.
5. Nawet w przypadku braku wyraźnych stwierdzeń w rozstrzygnięciu Federalnego Sądu Pracy z „milczenia“ sądu w tej kwestii można wnioskować, że dodatki za nadgodziny i dodatki za pracę w godzinach nocnych nie podlegają zaliczeniu na poczet wynagrodzenia zasadniczego.

Wyrok wprowadza jasność, w szczególności w kwestii zaliczenia do wynagrodzenia dodatku urlopowego i bożonarodzeniowego. Tym samym stanowi przeciwwagę dla stanowiska reprezentowanego przez związki zawodowe i minister pracy Nahles. Nadto koryguje rozstrzygnięcia niższych instancji, gdzie dodatku urlopowego nie uznano za składnik wynagrodzenia podlegający zaliczeniu (sąd pracy w Berlinie, wyrok z dnia 04.03.2015, AZ: 54 Ca 14420/14; sąd pracy w Bautzen, wyrok z dnia 25.06.2015, AZ: 1 Ca 1094/15).

Wyrok nie odnosi się bezpośrednio do kwestii zaliczenia do wynagrodzenia dodatków za delegacje (diety i ryczałty na nocleg). Zasadnicze wyjaśnienie przez Federalny Sąd Pracy kwestii możliwości zaliczenia dodatku urlopowego i bożonarodzeniowego zwiększa jednak pośrednio szanse na uznanie także innych składników wynagrodzenia za składniki podlegające zaliczeniu. Jasność w kwestii, czy i w jakiej wysokości dodatki z tytułu delegacji mogą podlegać takiemu zaliczeniu, wprowadzi jednak dopiero rozstrzygnięcie Federalnego Sądu Pracy bądź Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

Martin Pfnür



Autor artykułu  
**Martin Pfnür**  
jest adwokatem  
niemieckiej Kancelarii  
Balduin Pfnür & Partner,  
Görlitz/Berlin.



### Favourable verdict in a German court

The general explication by the Federal Labour Court that holiday pay and Christmas bonus payment may be counted as a part of a driver's salary increases the chances that other salary components may also be treated this way. However, it is only the official settlement either by the Federal Labour Court or by the European Court of Justice that will make it clear whether delegation bonus payments can be qualified in the same way and if so, in what amount.