

Wyrównanie do 8,5 euro przysługuje za każdą godzinę pracy od momentu wjazdu do momentu wyjazdu z Niemiec.

Godziny pracy ustalane są na podstawie polskiej ustawy o czasie pracy kierowców oraz dyrektywy 2002/15/WE.

Wynagrodzenie minimalne stanowi stawkę płacy minimalnej w rozumieniu §2 pkt 1 niemieckiej ustawy o delegowaniu pracowników.

W ramach dodatku lub dopłaty nie może być wynagradzana praca, która jest odmienna od obowiązkowej pracy zwykłej pracownika, co może mieć miejsce w przypadku nadgodzin lub wykonywania pracy w trudnych warunkach.

Przykłady dodatków i dopłat, które są uwzględniane w ramach płacy minimalnej:

- 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 wynagrodzenie, jak np. premia lojalnościowa, dodatki na dzieci.

Nagroda (premia uznaniowa) powinna zostać zaliczona do wynagrodzenia minimalnego, zakwalifikowana jako tzw. płatność jednorazowa.

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 kosztów ba skutek delegowania, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania.

Według polskiego rozporządzenia dieta w czasie podróży zagranicznej jest przeznaczona na pokrycie kosztów wyżywienia i inne drobne wydatki.

Czy można zatem traktować ją jako zwrot realnie poniesionych kosztów?

- „Celem tej diety jest bowiem, zapewnienie ochrony socjalnej danym pracownikom poprzez zrekompensowanie 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/WE”
- „,tymczasem, zgodnie ze wspomnianym przepisem ten dodatek stanowi część płacy minimalnej”.

Stanowisko strony niemieckiej:

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 niniejszy 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 posiłki wynosi 229 euro miesięcznie (229/30 na dzień) co oznacza, że z diety możemy do wynagrodzenia minimalnego zaliczyć wartości wypłacone powyżej 7,63 euro.

Ryczałt za nocleg może zostać naliczony 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.

Zgodnie z szeroko omawianą uchwałą Sądu Najwyższego istota „ryczałtu” jako świadczenia kompensacyjnego polega na tym, że świadczenie wypłacane w takiej formie z założenia jest oderwane od rzeczywistego poniesienia kosztów i nie pokrywa w całości wszystkich wydatków z określonego tytułu (gdyż nie są one udokumentowane).

Przykład:

Czas pracy w Niemczech: 8 godzin x 8,5 EUR= 68,00 EUR

Stawka godzinowa pracownika- $1920/160= 12\text{zł}= 3\text{ EUR}$ (przy kursie 1 EUR= 4zł)

Czas pobytu w Niemczech- 19 godzin- dieta 49 EUR

Ilość odpoczynków- 1 odpoczynek dobowy- ryczałt za nocleg 37,50 EUR

Składniki wynagrodzenia minimalnego które otrzymał pracownik:

49,00 EUR dieta- 7,63 EUR podstawa świadczeń w Niemczech + 37,50 EUR ryczałt za nocleg + 8 godzin x 3 EUR wynagrodzenie zasadnicze pracownika= 102,87 EUR

Kierowca łącznie otrzymał 102,87 EUR wynagrodzenia zaliczonego do płacy minimalnej zatem otrzymał więcej niż 8,5 EUR za godzinę pracy.

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



W przypadku wezwania do kontroli przez Niemiecką Administrację Celną dokumenty przedstawione powinny być w ciągu 7 dni.

Obowiązek przesyłania wymaganych dokumentów w języku niemieckim:

- umowy o pracę,
- zestawienia godzin pracy,
- listę płac,
- potwierdzenia przelewów- nie ma konieczności tłumaczenia na język niemiecki.

Kierowca nie musi mieć przy sobie żadnych dokumentów dotyczących wypłaty minimalnej stawki wynagrodzenia.

Zgłoszenie pracownika:

Zobowiązania wynikające z formularza powiadomienia:

1. Przestrzeganie postanowień ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę
2. Przechowywanie wymaganej dokumentacji oraz dostarczenia jej w języku niemieckim na żądanie niemieckich władz celnych do kontroli.

Powiadomienie dla pracowników mobilnych musi być przedstawione w języku niemieckim.

Nie ma wymogu powiadamiania niemieckiej Administracji Celnej o zmianach w zaplanowanych operacjach transportowych.

Zgłoszenie należy wysłać do Bundesfinanzdirektion West w Kolonii przed rozpoczęciem operacji transportowej na terytorium Niemiec.

Za nieprzestrzeganie przepisów o płacy minimalnej pracodawcy grożą kary finansowe, w wysokości do:

- a) 30 000 EUR- w przypadku niezgłoszenia informacji o pracownikach wykonujących pracę na terytorium Niemiec,
- b) 500 000 EUR- w przypadku niewypłacenia należnego wynagrodzenia bądź wypłacania go z opóźnieniem.