

8,5 EURO/GODZ.
WYNAGRODZENIE MINIMALNE
W BRANŻY TRANSPORTOWEJ
I LOGISTYCE
W NIEMCZECH
OD 01.01.2015
Stan na 15.12.2014

Informacje prawne:

Wszystkie ponizsze informacje maja tylko i wylacznie charakter informacyjny i nie maja zadnych wiazacych informacji prawnych – dlatego nie odpowiadamy za ewentualne szkody spowodowane uzyciem tych informacji.

INFORMACJE OGÓLNE

WPROWADZENIE W ŻYCIE

RYZYZKO

PŁACA MINIMALNA – TREŚĆ

- ZASTOSOWANIE**
- WYLICZENIE**
- WYKLUCZENIE, ZRZECZENIE SIĘ, PRZEDAWNNIENIE**
- ZNACZENIE POZA GRANICAMI**
- ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZLECENIODAWCY**
- WYJĄTKI**
- DOKUMENTACJA I OBOWIĄZEK MELDOWANIA**
- KONTROLA I KARY**

Płaca minimalna – zastosowanie

- wszyscy pracownicy
 - również obcokrajowcy zatrudnieni w Niemczech
 - również pracownicy zatrudnieni za granicą jeżeli umowa o pracę jest według prawa niemieckiego
- również pracownicy zatrudnieni tzw. „geringfügig”
- również pracownicy zatrudnieni jako pomoc
- niezależnie od tego kiedy umowa o pracę została podpisana
- NIE dotyczy: (prawdziwych) samozatrudnionych (na własny rachunek)

Płaca minimalna – wyliczenie

- 8,50 € / godz.
- Za miesiąc kalendarzowy
- Bez zastosowania wyliczenia średniego
- Nie decyduje umowa o pracę tylko rzeczywista realizacja
- W ryczałtach
 - Wynagrodzenie miesięczne: rzeczywiście przepracowane godziny
- Należy doliczyć nadgodziny

Płaca minimalna – wyliczenie

Przykład:

(„Z”-zatrudniony) jest w firmie X z miesięcznym wynagrodzeniem 98 godz. - miesięczne wynagrodzenie wynosi 850 Euro. Z po uzgodnieniu z pracodawcą X ma 2 nadgodziny bez nadzwyczajnego wynagrodzenia

- razem 100 h tzn. $850 \text{ €} : 100\text{h} = 8,50 \text{ €}$
- Płaca minimalna utrzymana
- Czy firma X wypłaciła nadgodziny według umowy o pracę – jest to dla MiLoG nieistotne

Płaca minimalna – wyliczenie

Przykład jak powyżej tylko firma X płaci Z jako wypłatę miesięczną tylko 833 Euro ($98 \times 8,5$). Z pracuje 2 nadgodziny za które nie dostaje zapłaty.

- Razem 100 godzin
- Płaca minimalna jest $100 \text{ godz.} \times 8,5 \text{ Euro} = 850 \text{ Euro}$
- Zapłata tylko 833 Euro
- Płaca minimalna nie osiągnięta , X musi 17Euro dopłacić

Płaca minimalna – wyliczenie

Przykład:

Z ma umowę o pracę 40 godz./tydzień (=173 godz/mies.)
Pensja 1.730 Euro/mies. W miesiącu grudniu ze względu na choroby pracowników pracuje 50 godz/tydzień = 216 godz.

- Płaca minimalna 216 godz. X 8,5 Euro = 1.836 Euro
- Wyplacone tylko 1.730 Euro
- Płaca minimalna nie osiągnięta, X musi dopłacić 106 Euro

Płaca minimalna – czas gotowości

Czy czas gotowości jest czasem pracy według MiLoG?

- § 21 a Abs. 3 ArbZG
 - Czas gotowości nie jest czasem pracy
 - Umowa jest dozwolona, że czas gotowości może być wynagrodzony w mniejszej stawce
 - Jeżeli nie ma umowy, wówczas musowo zapłacić pełną stawkę
- MiLoG: Uwaga, niejasności!
Tendencja, że czas gotowości = czas pracy!

Wyliczenie płacy minimalnej z uwzględnieniem wynagrodzenia dodatkowego?

- Jeszcze niejasności, co jest dokładnie do zaliczenia
- W prawie nie jest zdefiniowane
- Według prawa zatrudnienia
 - Dodatki, dopłaty, które są za „normalną” pracę mogą być wliczone
 - Płatności jako wyrównanie za nadzwyczajną pracę nie mogą być wliczone
 - Tylko płatności, które rzeczywiście i nieodwołalnie w czasie rzeczywistego terminu wykonania zostały dokonane, mogą być wliczone

Wyliczenie płacy minimalnej z uwzględnieniem wynagrodzenia specjalnego?

Płatność za służby specjalne

(nie są wliczane):

- Soboty/niedziele/dni świąteczne
- Noce
- Praca na zmiany
- Nadgodziny
- Zanieczyszczenie /niebezpieczeństwo
- Zasiłki
- Dodatki jakościowe
- Akordowe dodatki
- Premie za jazdę bez wypadków

Wyliczenie płacy minimalnej z uwzględnieniem wynagrodzenia specjalnego?

Płatność za normalne prace
(są wliczane):

- Dodatek za pracę w zakładzie (jeżeli miesięcznie)
- Dodatek za miejscowość
- Premia za obecność / rozpoczęcie pracy

Wyliczenie płacy minimalnej z uwzględnieniem wynagrodzenia specjalnego?

Należy zwrócić uwagę:

Wyплаты świąteczne/urlopowowe/roczne i inne, tylko wówczas jeżeli

- Bezwarunkowe wypłaty bez możliwości odwołania
- Miesięczne płatności
- Jeżeli jednorazowe: mogą być uwzględnione tylko i wyłącznie w miesiącu wypłaconym

Wyliczenie płacy minimalnej z uwzględnieniem wynagrodzenia specjalnego?

Przykład:

„Z” otrzymuje wypłatę w lipcu za urlop i w grudniu za święta. Wypłata za święta podlega zwróceniu, jeżeli „Z” w pierwszym kwartale kończy pracę

- Wypłata urlopową może (tylko) w czerwcu być wliczona
- Wypłata świąteczna nie może być wliczona
- Uwaga: nie można naliczać częściowo

Wyliczenie płacy minimalnej z uwzględnieniem wynagrodzenia specjalnego?

Nie mogą być naliczone:

- Oszczędności zakładowe
- Zwrot poniesionych kosztów i wydatków
- Mieszkanie, prowiant, transport
- Ubranie robocze
- Narzędzia
- Świadczenia rzeczowe (prywatne korzystanie z samochodu, kupony tankowania) tylko, jeżeli granica nie jest osiągnięta

Wyliczenie płacy minimalnej – konta czasu pracy

- Prawo MiLoG zobowiązuje wypłacenie w umówionym czasie dla „Z” za wszystkie faktycznie przepracowane godziny pracy
- § 2 Abs. 2 MiLoG klauzula otwierająca na korzyść kont czasu pracy:
 - Okres na wyrównanie: w ciągu dwunastu miesięcy przy miesięcznym rejestrowaniu godzin
 - maksymalnie 50 % uzgodnionego umową czasu pracy może być zaliczone na konto czasu pracy
 - Musi być pisemna umowa

Wyliczenie płacy minimalnej – konta czasu pracy

Uwaga:

Jeżeli płaca minimalna według utrwalonych zapisów jest spełniona, wówczas obydwu stronom jest wolno uzgodnić umową poszczególne konta naliczenia czasu pracy.

Wyliczenie płacy minimalnej – konta czasu pracy

Przykład:

„Z” jest zatrudniony 100 godzin przy pensji 1000 Euro. W czerwcu wykonuje 15 nadgodzin, naliczone są na zakładowe konto pracy, które w następnych 2 latach powinny być wyrównane (wykorzystanie czasu wolnego lub zapłacone) – jest to możliwe?

- „Z” w czerwcu ma prawo na płacę minimalną 977,60 Euro ($115 \times 8,50 \text{ Euro}$)
- Otrzyma „Z” pensje w wysokości 1000 Euro – nie podlegają obydwie strony żadnym ograniczeniom tworzenia różnych modeli

Wyliczenie płacy minimalnej – konta czasu pracy

Przykład:

Jak poprzednio, lecz „Z” jest zatrudniony 100 godzin przy pensji 850 Euro. W czerwcu wykonuje 15 nadgodzin, naliczone są na zakładowe konto pracy, które w następnych 2 latach powinny być wyrównane (wykorzystanie czasu wolnego lub zapłacone) – jest to możliwe?

- „Z” w czerwcu ma prawo na płacę minimalną 977,60 Euro (115x8,50Euro)
- Otrzyma „Z” pensje w wysokości 850 Euro - co oznacza, że ma pensji minimalnej. Według MiloG nadgodziny muszą być wypłacone po 12 miesiącach i mogą być tylko maks. 50 godzin na koncie czasu pracy „Z”.

Wyliczenie płacy minimalnej – konta czasu pracy

Uwaga:

Ewentualnie oddzielne konta czasu pracy dla płacy minimalnej związanej z nadgodzinami???

WYKLUCZENIE, ZRZECZENIE SIĘ, PRZEDAWNNIENIE

Uwaga:

- Wszystkie uzgodnienia, które zmniejszają płacę minimalną są nieważne
- Zawarte w umowach klauzule o przedawnieniu nie są ważne w płacy minimalnej
- Minimum do 3 lat do tyłu można ubiegać się o wypłatę
- Ewentualne klauzule o przedawnieniu przedłużyć

ZASTOSOWANIE W PRZYPADKU WYKRACZAJĄCYM GRANICE KRAJU

Zasadniczo (według rozmów z Ministerstwem)
Płaca minimalna dotyczy **WSZYSTKICH** pracowników i
w przypadku **KAŻDEJ** pracy w Niemczech

- Również dla pracowników od pracodawcy z kraju obcego jeżeli praca wykonana jest w Niemczech

ZASTOSOWANIE W PRZYPADKU WYKRACZAJĄCYM GRANICE KRAJU

Przykład:

Polski Przewoźnik przyjmuje zlecenie i transportuje ładunek z Polski do Niemiec. Płaci swojemu kierowcy według polskiej umowy o pracę.

- Na odcinku Niemiec ważny jest MiLoG
- Przewoźnik musi swojemu kierowcy za odcinek Niemiecki zapłacić według płacy minimalnej

ZASTOSOWANIE W PRZYPADKU WYKRACZAJĄCYM GRANICE KRAJU

Wynagrodzenie minimalne dotyczy:

- Kabotage – transporty krajowe wykonywane przez Firmy zagraniczne
- Transporty w ruchu międzynarodowym w którym załadunek lub rozładunek jest w Niemczech
- Transporty tranzytowe

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZLECENIODAWCY

Ścisły podział:

Cywilna odpowiedzialność zleceniodawcy

(odpowiedzialność płacenia płacy minimalnej w stosunku do pracownika)

Odpowiedzialność w chwili nałożenia kary

(kara w przypadku nie przestrzegania MiLoG przepisów)

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZLECENIODAWCY

§ 13 MiLoG - § 14 AEntG

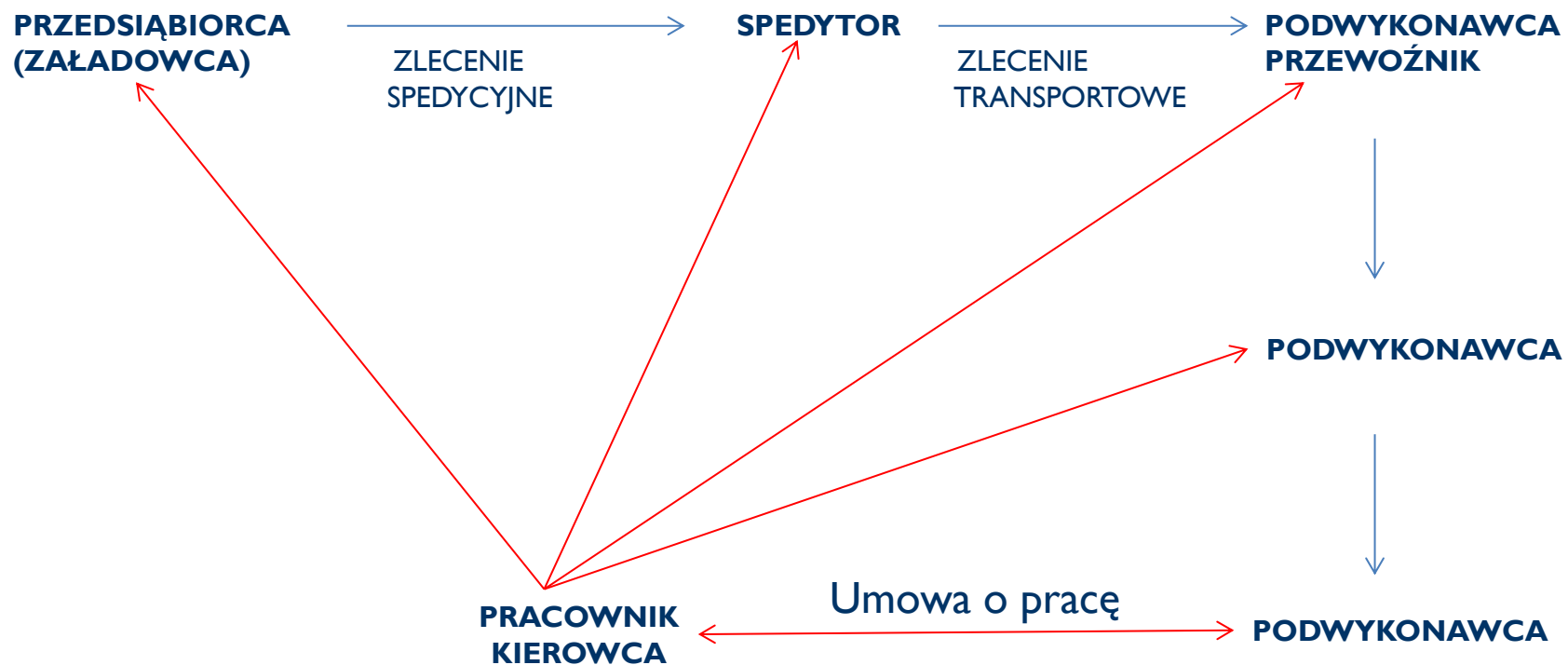
Przedsiębiorca „X” który zleca wykonanie usługi innemu przedsiębiorcy „Y” jest odpowiedzialny za zobowiązania tego przedsiębiorcy „X” i wszystkich dalszych podrzędnych przedsiębiorstw lub innych dalszych zamówionych przez podwykonawców kredytodawców lub wynajemców za zapłacenie płacy minimalnej - jest poręczycielem, gwarantem który zrezygnował z podjęcia środków prawnych.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZLECENIODAWCY

Uwaga:

- Odpowiedzialność za wszystkich podwykonawców
- Odpowiedzialność prawna bezwzględnie na zarzut
- Brak możliwości usprawiedliwienia się – Exkulpation
- Odpowiedzialność wobec pracowników podwykonawców
- Odpowiedzialność bezwzględna – dlatego nie została zapłacona płaca minimalna (też w przypadku upadłości)

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZLECENIODAWCY



ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZLECENIODAWCY

Uwaga:

§ 13 MiLoG odwołuje się do § 14 AEntG

„Przedsiębiorca” jest tylko generalny przedsiębiorca – który swoje własne obowiązki przekazuje dalej:

Wynika z tego, że przedsiębiorca, który sprzedaje usługę transportu, która nie jest częścią jego przedsiębiorstwa nie ponosi odpowiedzialności.

- Nie jest jeszcze jasne czy będzie się to odnosić do MiLoG
- Dotyczy to załadowcę (producenta / sprzedawcę)

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZLECENIODAWCY

•Uwaga

- Staranne wyszukanie podwykonawcy
- Kontrola wiarygodności
- Podpisanie umowy zobowiązującej do płacenia wynagrodzenia minimalnego
- Kary umowne jeżeli obowiązki nie zostaną dotrzymane
- Klauzula zwolnienia i przejęcia odpowiedzialności
- Udokumentowanie płac według prawa MiLoG (obowiązek przedłożenia dokumentacji)
- Kaucja zabezpieczeniowa

Uwaga! Nie wyklucza to w/w odpowiedzialności prawnej

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZLECENIODAWCY

- **Należy zwrócić szczególną uwagę na:**

Odpowiedzialność „tylko” za płace netto (§ 14 S.2 AEntG) co oznacza odpowiedzialność tylko za płacę minimalną (różnica między płacą a netto płacą minimalną) a nie za:

- Wyższe należności według umowy
- Należności okresowych płatności
- Ubezpieczenia socjalne

ZAKRES STOSOWANIA - WYJĄTKI

MiLoG nie dotyczy (§ 22):

- Na stażu
- Wolontariusze
- Bezrobotni (od 12 miesięcy), w pierwszych 6 miesiącach zatrudnienia
- Dzieci i młodzież poniżej 18 lat bez wykształcenia zawodowego

ZAKRES STOSOWANIA - WYJĄTKI

Zasadniczo: MiLoG dotyczy też praktykantów

Wyjątek (§ 22):

- Praktyka obowiązkowa
- Praktyka rozpoznawcza maks. 3 miesięczna przed wykształceniem, studiami
- Praktyka ochotnicza maks. 3 miesięczna towarzysząca wykształceniu i jeżeli nie było wcześniej praktyki
- Rozpoczęcie pracy kwalifikującej tzw. SGB III / przygotowanie do wykształcenia zawodowego BBiG

Dla praktykantów po zakończeniu wykształceniu dotyczy płaca minimalna

OBIWIĄZEK DOKUMENTACJI

§ 17 MiLoG i.V.m. § 2 a SchwarzArbG

(spedycja, transport, logistyka)

- Początek, koniec i długość pracy dziennej
- Najpóźniej po 7 dniach
- Obowiązek przechowywania 2 lata
- Wszyscy pracownicy
- Dotyczy również pracowników wypożyczonych
- Dotyczy też marginalnie zatrudnionych

OBIWIĄZEK DOKUMENTACJI

Uproszczenie według MiLoAufzV, jeżeli:

- Wyłącznie praca mobilna
- Bez szczególnych wymogów dotyczących czasu pracy
- Indywidualne planowanie pracy

W takim przypadku:

Tylko dokumentowanie czasu pracy

OBIWIĄZEK DOKUMENTACJI

Należy zwrócić uwagę:

Pracodawca musi w przypadku kontroli posiadać odpowiednie dokumenty. Są to dokumenty, które umożliwią Urzędowi sprawdzenie i rozpoznanie, że została zapłacona płaca minimalna np.: dokumentacja czasu pracy, listy zarobków, plany urlopowe, dokumentacja czasu bezpłatnego (przewikłe choroby)

OBIWIĄZEK MELDUNKU DLA ZAGRANICZNEGO PRACODAWCY

§ 16 Abs. 1 MiLoG: Pracodawca z siedzibą w innym kraju, który zatrudnia pracownika w spedycji i logistyce:

- Nazwisko, imię, data urodzenia
- Początek i długość zatrudnienia
- Miejsce pracy
- Miejsce w Niemczech, gdzie są przechowywane dokumenty
- Nazwisko, imię i adres osoby odpowiedzialnej

Musi przed rozpoczęciem pracy zostać zameldowany w odpowiednim Urzędzie Celnym

OBOWIĄZEK MELDUNKU DLA ZAGRANICZNEGO PRACODAWCY

Uproszczenie przez MiLoMeldV, jeżeli wyłącznie praca mobilna:

- Plan zatrudnienia na 6 miesięcy możliwy**
- Rozpoczęcie i przewidywana długość pracy**
- Przewidywany pracownik z datą urodzenia**
- Adres (za granicą) pod którym dokumenty są przechowywane**
- Ubezpieczenie, dokumentacje udostępnić**

Kontrola i kary

Kontrola przez Urząd Celny

- Płaca minimalna dla swoich pracowników
- Płaca minimalna przez podwykonawców
- Obowiązek dokumentacji
- Obowiązek zameldowania

Kontrola i kary

Kara do 30.000 Euro w przypadku naruszenia:

- Obowiązek dokumentacji
- Obowiązek zameldowania
- Tolerancja i współpraca w czasie kontroli

Kara do 500.000 Euro w przypadku naruszenia:

- Niezapłacenie lub brak terminowej płatności płacy minimalnej dla swojego Pracownika
- Niezapłacenie lub brak terminowej płatności płacy minimalnej dla pracownika od podwykonawcy

Kontrola i kary

Należy zwrócić uwagę:

Odpowiedzialność prawna za grzywny dla podwykonawcy jest uwarunkowane od zawinionego - czyli usprawiedliwienie jest możliwe!

Przedsiębiorca nie może nie wiedzieć lub według rażącego zaniedbania być w niewiedzy, że podwykonawca nie płacił płacy podstawowej

Kontrola i kary

Uwaga dla podwykonawców:

- Staranne dobieranie dalszych podwykonawców
- Kontrola wiarygodności
- Podpisanie umów o płacach podstawowych
- Podpisanie samozobowiązania do płacenia płacy podstawowej
- Udokumentowanie płacy podstawowej (obowiązek przedłożenia)
- Kary umowne, jeżeli obowiązki nie zostaną zachowane

Kontrola i kary

Przeniesienie odpowiedzialności prawnej na podwykonawców:

- **Ważne: dokumentacja i kontrola**
- **Możliwość wyeliminowania odpowiedzialności**
- **Ale: zawsze należy sprawdzać pojedyncze przypadki**

DZIĘKUJEMY ZA UWAGĘ!