Płaca minimalna w Niemczech.

ZMPD domaga się wyjaśnień od pani premier RP w kwestii zasięgu działania niemieckiej ustawy o płacy minimalnej. ZMPD stoi na stanowisku, że niemieckie prawo łamie literę i ducha unijnych regulacji, utrudniając swobodny przepływ usług i towarów.

Niemcy wprowadzają płacę minimalną także w transporcie, ale do tej pory dla przewoźników nie jest jasne, kogo nowe przepisy będą obowiązywać.

Od 1 stycznia 2015 roku w Niemczech wchodzi w życie ustawa o płacy minimalnej Mindeslohngesetz, w skrócie: MiLoG. Nowe prawo poszerza listę branż objętych regulacją. Od daty wejścia w życie płaca minimalna przysługuje wszystkim osobom świadczącym pracę w Niemczech i przewiduje taką samą stawkę we wszystkich landach: 8,5 euro za godzinę.

Niemcy nie opublikowali aktów wykonawczych do ustawy, więc nie wiadomo, w jakim zakresie niemieckie prawo będzie dotyczyło polskich podmiotów wykonujących przewozy w Niemczech. Poniżej wszystko, co wiemy o kontrowersyjnej ustawie.

Niemiecki adwokat Kamil Gwóźdź podkreśla, że pracownik może żądać zapłaty wynagrodzenia najpóźniej do końca następnego miesiąca kalendarzowego (§ 2 ust. 1 MiLoG). Strony mogą jednak także ustalić na piśmie zastosowanie konta czasu pracy (§ 2 ust. 3 MiLoG).

Nadgodziny za dany miesiąc mogą wówczas pozostać niewypłacone i przeniesione na następne okresy rozliczeniowe. Ustawa przewiduje także odpowiedzialność za podwykonawców, przypomina adwokat. W zakresie odpowiedzialności za podwykonawców znajduje odpowiednie zastosowanie § 14 ustawy o delegowaniu pracowników (Arbeitnehmerentsendegesetz, w skrócie: AEntG) (§ 13 MiLoG).

Zgodnie z § 14 AEntG zamawiający odpowiada za dochowanie stawek płacy minimalnej przez przyjmujących zamówienie i ich podwykonawców. W praktyce oznacza to, że pracownik przyjmującego zamówienie, który nie otrzymał stawki minimalnej od swojego pracodawcy, może domagać się zapłaty od zamawiającego.

Ustawa wprowadza nowe obowiązki meldunkowe dla pracodawców zagranicznych delegujących pracowników do pracy w Niemczech (§ 16 MiLoG).

Do zgłoszenia pracowników delegowanych w Urzędzie Celnym (Zollverwaltung) są zobowiązani pracodawcy:

■ w branży budowlanej,

■ w branży gastronomicznej i hotelarskiej,

■ w transporcie osób,

■ w transporcie towarów, spedycji i logistyce,

■ w branży wędrownych artystów, cyrków i bud jarmarcznych,

■ w gospodarce leśnej,

■ w branży sprzątania budynków,

■ w branży montażu instalacji na targach;

■ w przeróbce mięsa.

Obowiązki meldunkowe przewidziane w MiLoG jedynie uzupełniają już dotychczas istniejące przepisy w tym zakresie. Już z § 18 AEntG wynika, że w każdej branży, w której znajduje zastosowanie ogólnie obowiązujący układ zbiorowy pracy, zagraniczni pracodawcy mają obowiązek zgłoszenia pracowników delegowanych do pracy w Niemczech. Także po wprowadzeniu ustawy pozostaje jednak szereg branż, w których pracodawca zagraniczny nie jest zobowiązany do dokonania zgłoszenia w Urzędzie Celnym.

Jak wskazuje Kamil Gwóźdź, ustawa nie przewiduje obowiązku prowadzenia dokumentacji czasu pracy we wszystkich przypadkach. Do prowadzenia dokumentacji czasu pracy zobowiązani są zgodnie z § 17 ust. 1 MiLoG jedynie pracodawcy:

■ pracowników tymczasowych,

■ pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy,

■ w branży budowlanej,

■ w branży gastronomicznej i hotelarskiej,

■ w transporcie osób,

■ w transporcie towarów, spedycji i logistyce,

■ w branży wędrownych artystów, cyrków i bud jarmarcznych,

■ w gospodarce leśnej,

■ w branży sprzątania budynków,

■ w branży montażu instalacji na targach,

■ w przeróbce mięsa.

Obowiązek prowadzenie dokumentacji czasu pracy może ponadto nadal wynikać z innych przepisów lub zapisów ogólnie obowiązujących układów zbiorowych pracy. Także w branżach, dla których ustawa nie przewiduje obowiązku dokumentacji czasu pracy, pracodawca będzie ze względów praktycznych musiał w jakiś sposób zapisywać faktycznie przez pracownika przepracowane godziny, aby móc obliczyć wysokość jego wynagrodzenia. Nie będzie jednak zmuszony do przechowywanie tej dokumentacji przez okres 2 lat, jak wymaga tego § 17 MiLoG.

Adwokat podkreśla, że ustawa w § 20 MiLoG potwierdza wyraźnie, że płaca minimalna przysługuje również pracownikom delegowanym do Niemiec przez pracodawców zagranicznych. W przypadku mniejszych przewinień ustawa przewiduje kary pieniężne w wysokości do 30 000 euro, w przypadku poważnych naruszeń przepisów nawet do 500 000 euro (§ 21 MiLoG).

Płaca minimalna nie przysługuje osobom zatrudnionym w celu nauki zawodu i praktykantom zatrudnionym przez okres do 3 miesięcy (§ 22 MiLoG). Ogólnie obowiązujące układy zbiorowe mogą w okresie do 31 grudnia 2017 roku przewidywać niższe stawki niż 8,50 euro brutto (§ 24 ust. 1 MiLoG). Doręczycielom gazet przysługuje ta stawka dopiero od 2018 r. (§ 24 ust. 2 MiLoG). Ustawa nie przewiduje żadnych innych wyjątków. Płaca minimalna przysługuje więc przykładowo także pracownikom sezonowym w gospodarce rolnej, opiekunkom osób starszych i pracownikom innych popularnych wśród Polaków zawodów.