**Informacja HGA**

W Niemczech z dniem 1 stycznia 2015 r. wchodzi w życie nowa ustawa MiLoG – wynagrodzenie minimalne w wysokosci 8,5 Euro za godzinę pracy. Po zapoznaniu się z licznymi wypowiedziami i prezentacjami prawników niemieckich i austriackich, pokrótce przybliżamy tą kwestię:

- bez względu na to kiedy umowa o pracę została podpisana, płaca minimalna w branży towarowego transportu drogowego musi być od 01.01.2015 r. wypłacana;

- zasadniczo tylko pracownicy zatrudnieni na etat mają roszczenia do płacy minimalnej – oznacza to, że samozatrudniony przedsiębiorca, którego bardzo często spotyka się np. w rozwożeniu paczek nie może wnieść roszczenia o płacę minimalną;

- należy zwrócić szczególną uwagę na to, że różne dodatki do płacy nie mogą być brane pod uwagę - tylko podstawowa płaca za 1 godzinę pracy 8,5 Euro (oprócz wyjątków jak: urlop, świąteczne dodatki, wyprawki);

- wełlug MiLoG płaca minimalna musi być wypłacona pracownikom, którzy nie mają niemieckiego obywatelstwa, ale w Niemczech pracują, również wtedy kiedy zatrudnieni są przez pracodawcę w innym kraju jak Niemcy i pracownik tymczasowo pracuje w Niemczech. Oznacza to, że nie tylko w przypadku kabotażu na terenie Niemiec, ale również w przypadku, gdy wyładunek lub załadunek jest na terenie Niemiec, jak też w przypadku tranzytu przez Niemcy;

- według § 21 MiLoG nalezy „tylko" wyplacic place podstawowa za odcinek znajdujacy sie na terenie Niemiec;

- według prawa Unijnego – wolność wykonywania uslug w całej Unii zostanie naruszona, mimo, że założenia prawa Unijnego mówią też o możliwościach wprowadzenia ograniczeń w tym zakresie;

- obowiązek dokumentacji pracy: początek, koniec i długość - 2 lata należy przechowywać (lub według dalszych przepisów też dłużej);

- pracodawcy z obcych krajów są zobowiązani według § 16 MiLoG przed rozpoczęciem świadczenia usługi transportowej, zameldować się w odpowiednim Urzędzie w Niemczech

- w przypadku naruszenia prawa tj. niewłaściwa dokumentacja czasu pracy, brak lub błędne zameldowanie, zostaje nałożona kara do 30.000 €;

- odpowiedzialność prawna zleceniodawcy – przedsiębiorca, który zleca wykonanie usługi dalszemu przedsiębiorstwu ponosi odpowiedzialność prawną za płacenie minimalnej płacy jego pracownikom. Od tej odpowiedzialności nie zwalnia nawet to, że może udowodnić, że o tym nie wiedzial lub też w inny sposób;

- zleceniodawca odpowiada „tylko" za płacę minimalną netto, tzn. po odjęciu opłat podatkowych i ubezpieczeń socjalnych;

- spedycja zlecając ładunek firmie transportowej odpowiada prawnie za płace minimalne pracownikom firmy transportowej i pracownik firmy transportowej może ubiegać się o płacę minimalną bezpośrednio u spedycji.

Uwaga: Klauzula zabezpieczeniowa nie wyklucza odpowiedzialności prawnej!

- 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

• Cywilna odpowiedzialność zleceniodawcy (odpowiedzialność dokumentacji, zgłoszenia i wypłacenia płacy minimalnej w stosunku do pracownika) – kary do 30.000 €

• Odpowiedzialność przedsiębiorcy w chwili, jeżeli wie lub nie wie z zaniedbania, że nie została zapłacona płaca minimalna jego zleceniodawcy lub dalszemu podwykonawcy – zostaje nałożona kara do 500.000 €.