

W transporcie na zachód stawki bez zmian

ORZECZNICTWO | Berliński sąd w pierwszym wyroku, który zapadł w sporze o niemiecką płacę minimalną, opowiedział się za wersją rządu. Uznał, że do niej można zaliczać tylko składniki za normalnie świadczoną pracę. Nie będzie to pensja za urlop czy premia za okres dłuższy niż miesiąc.

Kwestią czasu było, aby płaca minimalna w Niemczech trafiła na wokandy niemieckich sądów. Za naszą zachodnią granicą zapadło już pierwsze orzeczenie w tej sprawie – wyrok **Arbeitsgericht w Berlinie z 4 marca 2015 r. (54 Ca 14420/14; niepubl)**. Choć jest nieprawomocny (termin na wniesienie apelacji upływa z końcem kwietnia 2015 r.), to jest kluczowy również dla polskich pracodawców ze względu na ich obecność w Niemczech.

Mindestlohngesetz (w skrócie MiLoG), czyli ustawa o płacy minimalnej, która weszła w życie w Niemczech 1 stycznia 2015 r., od początku budzi wiele emocji. Nakłada ona obowiązek zapłaty minimalnego wynagrodzenia 8,50 euro za godzinę pracy w Niemczech, niezależnie od miejsca siedziby pracodawcy. Ponadto dla niektórych branż (np. transportowej) wprowadza rygorystyczne obowiązki administracyjne dotyczące rejestracji pracowników czy prowadzenia w języku niemieckim dokumentacji potwierdzającej wypłatę minimalnego wynagrodzenia. MiLoG szczególnie dotyka międzynarodowych przewoźników, co jest tematem burzliwej dyskusji w profesjonalnych kręgach i mediach od samego początku funkcjonowania ustawy (zob. artykuły Ł. Kuczkowski „Requiem dla branży”, „Rzeczpospolita”, 29 stycznia 2015 r., oraz „W kabotażu 8,50 euro za godzinę”, „Rzeczpospolita”, 19 lutego 2015 r.).

100 dni obowiązywania

W ubiegłym tygodniu minęło 100 dni funkcjonowania MiLoG w niemieckich systemie prawnym. Na konferencji prasowej 13 kwietnia minister pracy i polityki socjalnej Niemiec Andrea Nahles przedstawiła MiLoG jako wielki sukces. Wskazała, że w ciągu trzech miesięcy funkcjonowania infolinii dotyczącej płacy minimalnej zarejestrowano ponad 140 tysięcy zgłoszeń telefonicznych. Wydaje się jednak, że ten fakt należy

interpretować inaczej – nie jako wyznacznik sukcesu, ale jako dowód niejasności niemieckich przepisów i ich interpretacji przez urząd celny odpowiedzialny za kontrolę MiLoG.

W praktyce stosowania MiLoG szczególnie ważne więc będzie orzecznictwo sądów niemieckich. Wskazany wyrok, który zapadł w berlińskim sądzie pracy, omawia dopuszczalność regulowania płacy minimalnej w umowie o pracę oraz składników wynagrodzenia, które można wliczać do stawki 8,50 euro za godzinę.

MiLoG na wokandzie

Niemiecki rząd od początku stał na stanowisku, że do wynagrodzenia minimalnego można zaliczać tylko te składniki, które przysługują za pracę normalnie wykonywaną przez pracownika. W swoim pierwszym wyroku dotyczącym MiLoG z 4 marca 2015 r. niemiecki sąd pracy I instancji w Berlinie potwierdził powyższe stanowisko.

Orzeczenie dotyczy zaliczania na poczet płacy minimalnej różnych składników wynagrodzenia. Sąd wskazał konieczność ustalania dla każdego stosunku pracy, które świadczenia wypłacane pracownikowi wynagradzają normalne świadczenie pracy. Dodatkowo niezwykle istotna jest ocena, czy dane świadczenie przysługuje za normalne wykonywanie obowiązków pracowniczych czy też za uzyskiwanie dodatkowych wyników lub czynności, które nie są objęte standardowym zakresem obowiązków pracownika. Tylko to pierwsze świadczenia można bowiem zaliczać na poczet płacy minimalnej. Sąd jasno przy tym wskazał, że o zaliczeniu składników wynagrodzenia na poczet płacy minimalnej nie mogą decydować decyzje ekonomiczne pracodawcy i jego korzyści, lecz charakter obowiązków pracowniczych, za które te świadczenia przysługują.

♦ZDANIEM AUTORA

Łukasz Kuczkowski

radca prawny, kieruje poznańskim biurem kancelarii Raczkowski Paruch



Szerokie pole do interpretacji

Wyrok sądu pracy w Berlinie to pierwszy sygnał dla pracodawców i prawników, w jaki sposób orzecznictwo może sobie radzić z brakiem ustawowej definicji płacy minimalnej. Orzeczenie to może wskazywać na przychyłność sądów dla stanowiska niemieckiego rządu, zgodnie z którym składniki płacy minimalnej należy odnieść do „normalnego” świadczenia pracy. Jednak sąd nie odrzucił jednocześnie możliwości zaliczania na poczet minimalnej płacy świadczeń dodatkowych i pobocznych (nawet jednorazowych) innych niż wynagrodzenie zasadnicze, jeśli tylko nie przysługują za szczególne osiągnięcia pracownika ani nie stanowią zwrotu kosztów. Takie podejście sądu może być rozwiązaniem dla tych pracodawców, którzy znaczną część wynagrodzenia swoich pracowników wypłacają poza stawką zasadniczą w różnych dodatkach związanych z konkretnym stanowiskiem. Skoro jednak sąd dostrzegł, że pracodawca może płacić należności, które mogą być wliczane do wynagrodzenia minimalnego, to warto przeanalizować swoje regulaminy wynagradzania, aby ocenić wypłacane świadczenia i nadać im odpowiedni, zgodny z MiLoG charakter. ©©

Wątpliwa zmiana

Strony spierały się o skuteczność wypowiedzenia zmieniającego, które pozwana spółka przedstawiła powódce w związku z potrzebą podwyższenia wynagrodzenia kobiety do stawki przewidzianej przez MiLoG. Nowa umowa o pracę dalej zakładała zasadnicze wynagrodzenie w wysokości 6,44 euro brutto za godzinę pracy. Aby jednak spełnić ustawowy wymóg zapłaty stawki minimalnej 8,50 euro za godzinę, pracodawca wprowadził zapis o zaliczeniu na poczet pensji minimalnej dodatkowego wynagrodzenia za urlop i rocznej premii. Powódka przyjęła warunki wypowiedzenia z obawy przed utratą pracy. Jednocześnie jednak zwróciła się do sądu o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za

nieskuteczne, ze względu na jego „społeczną niesprawiedliwość”. Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa, wskazując, że strony stosunku pracy mają swobodę w zakresie ustalania składników wynagrodzenia, a „typowe”, roczne świadczenia dodatkowe można uwzględnić w składnikach składających się na najniższą stawkę 8,50 euro za godzinę pracy.

Nie ten charakter

Sąd w Berlinie, przychylił się w całości do stanowiska powódki. Jednocześnie wskazał, że obowiązek zapłaty minimalnej płacy 8,50 euro za godzinę wynika z ustawy i jako taki nie może być w żaden sposób zmieniany na gruncie umowy. Sąd przyznał, że

do minimalnej stawki wynagrodzenia można zaliczać regularnie wypłacane, poboczne składniki wynagrodzenia, a także świadczenia jednorazowe, ale tylko jeżeli wynagradzają „normalną” pracę. Podkreślił, że wyższe ograniczenia wynikają z ogólnego charakteru wynagrodzenia i linii orzeczniczej BAG (niem. Bundesarbeitsgericht – Federalny Sąd Pracy), którą należy stosować ze względu na brak definicji legalnej „płacy minimalnej” w ustawie MiLoG.

Sąd wskazał, że dodatkowe wynagrodzenie za urlop przysługiwało powódce z tytułu zwrotu „dodatkowych kosztów związanych z odpoczynkiem podczas urlopu”, a nie jako zapłata za zwykłą pracę. Stąd nie można go zaliczyć do wynagrodzenia minimalnego.

W kwestii uwzględniania drugiego składnika sąd podniósł, że coroczna premia nie wynagradza zwykłego świadczenia pracy, lecz ponadprzeciętne osiągnięcia pracownika. Ponadto zależy od danego standardu pracy – gdy nie zostanie osiągnięty, premia nie przysługuje mimo świadczenia pracy. W ocenie sądu charakter premii wyłącza możliwość jej zakwalifikowania jako składnika wynagrodzenia za „normalną” pracę. Dodatkowo sąd zwrócił uwagę na jednorazowy, coroczny charakter premii, wskazując, że zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 2 MiLoG „pracodawca jest zobowiązany wypłacić pracownikowi płacę minimalną nie później niż ostatniego bankowego dnia roboczego (Frankfurt nad Menem) miesiąca następującego po miesiącu, w którym była świadczona praca”. Z tego powodu niemożliwe jest zaliczanie rocznych premii w ten sposób, żeby przeliczać jej wysokość, dzieląc na 12 miesięcy i później na przepracowaną liczbę godzin w danym miesiącu. Sąd dopuścił zaliczenie „premi” i, jeżeli nie przysługują ona za nadzwyczajne czynności czy osiągnięcia pracownika i tylko za miesiąc, w którym była przyznana. ©©