

Firmy znalazły na 8,5 euro sposób, ale... nieskuteczny

Do niemieckiej płacy minimalnej pracodawcy wliczają diety i twierdzą, że to rekompensata za niedogodności związane z delegowaniem. Powołują się przy tym na lutowy wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE (sygn. akt C-396/13), w którym trybunał uznał, że świadczenia wypłacane delegowanym, niebędące zwrotem kosztów wydatków, można wliczać do płacy minimalnej. Takim rozwiązaniem szczególnie zainteresowane są firmy transportowe. Niestety na razie takie działanie jest ryzykowne, bo służby celne zza Odry coraz lepiej znają polskie prawo i już wiedzą, że jeśli od wypłaconych świadczeń nie potrącono ZUS i PIT, to mają do czynienia z typową dietą, i tym samym nie pozwalają jej wliczać do minimalnej pensji. Czy mają rację? Niektórzy polscy eksperci twierdzą,

że nie. Ale wątpliwości nie unikniemy dopóty, dopóki nie wypowiedzą się w tej sprawie niemieckie sądy. A te już powoli, jak chociażby sąd pracy w Düsseldorfie, zaczynają dawać wskazówki, co do niemieckiej płacy wliczać. Idealnie byłoby, gdyby zareagował jeszcze polski ustawodawca, np. zmieniając definicję diety. Na razie planowane są zmiany w ustalaniu podstawy polskiego minimalnego wynagrodzenia, do którego oprócz płacy minimalnej zaliczymy mniej dodatkowych składników (np. nie uwzględnimy premii). Niestety, jak wynika z zapowiedzi, te zmiany nie rozwiążą problemu diet. A szkoda, bo za chwilę będziemy się z nim borykać dodatkowo we Francji i Norwegii.

Firmy znalazły sposób na 8,5 euro, ale... nieskuteczny

Do niemieckiej płacy minimalnej pracodawcy wliczają dietę i wykorzystując najnowszy wyrok TSUE, twierdzą, że to rekompensata za niedogodności związane z oddelegowaniem. Służby zza Odry już to kwestionują



Katarzyna Gospodarowicz
radca prawny
z Kancelarii
Prawnej
Schampera, Dubis,
Zając (SDZLEGAL
SCHINDHELM)

Niemcy twierdzą, że praktyka polskich pracodawców to nic innego, jak sztuczna nadinterpretacja, by skorzystać z furtki, jaką dał Trybunał Sprawiedliwości UE. A ten w wyroku z 12 lutego 2015 r. (sygn. akt C-396/13) uznał, że dietę można uznać za dodatek właściwy delegowaniu w rozumieniu art. 3 ust. 7 akapit drugi dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.Urz. UE z 1997 r. L 18, s. 1) i zaliczyć ją do płacy minimalnej, jeżeli nie stanowi zwrotu faktycznie poniesionych wydatków, a jedynie zapewnia pewną ochronę socjalną poprzez zrekompensowanie niedogodności związanych z delegowaniem. I na to ostatnie stwierdzenie powołują się nasze firmy. Wypłacając diety, przekonują, że to nie klasyczny zwrot kosztów podróży i wyżywienia z rozporządzenia w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 167), ale dodatek ekstra za stałą pracę poza miejscem zamieszkania.

Niestety niemieckich służb taki argument nie przekonuje, a to, z czym rzeczywiście w danym przypadku mają do czynienia, mogą sprawdzić chociażby od strony składkowo-podatkowej, bo typowe diety wypłacane przez polskich pracodawców do określonej kwoty zwolnione są ze składek na ubezpieczenia społeczne (par. 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe; Dz.U. nr 161, poz. 1106 ze zm.) oraz podatku (art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych; t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 361 ze zm.). Z kolei od świadczenia dodatkowego wypłacanego jako rekompensata za niedogodności związane z delegowaniem ZUS i PIT trzeba odprowadzić. Jeżeli polscy pracodawcy tego nie robią, to niemieckie organy, w tym straż celna, uznają, że chodzi o dietę i ryczałty za noclegi i w razie ewentualnej kontroli pominią te świadczenia.

Głosy na „nie”

Czy słusznie? Zdania są podzielone. Trybunał podkreślił, że na mocy art. 3 ust. 1 dyrektywy dla celów dyrektywy pojęcie minimalnej stawki płacy jest zdefiniowane przez prawo krajowe i/lub przez praktykę państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany. Dodatkowo

Niemiecka płaca minimalna

Zaliczeniu podlegają m.in.:

- dodatki i dopłaty, za pomocą których regularnie i w sposób ciągły umówione świadczenie pracy jest wynagradzane (np. dodatki za pracę na budowie);
- dodatki, za pomocą których pracodawcy zagraniczni delegujący pracowników do Niemiec wyrównują otrzymywaną płacę do niemieckiej płacy minimalnej (dodatki wyrównawcze);
- inne dodatki czy dopłaty, które nie zaburzają równowagi świadczeń pracodawcy i pracownika, jak dodatek na dziecko (niem. Kinderzulage).

Nie są natomiast zaliczane:

- dodatki i dopłaty, których wypłata wymaga:
 - świadczenia większej ilości pracy na godzinę (premie akordowe);
 - ponadprzeciętnej jakości wykonywanej pracy (premia za jakość);
 - pracy w specjalnych warunkach (w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta, w nocy);
 - pracy w ciężkich i szkodliwych warunkach (dodatek za pracę w warunkach szkodliwych);
- wszystkie dodatki i dopłaty, które nie wyrównują umownie uzgodnionego świadczenia między stronami;
- zwrot nakładów, jak również zwrot kosztów, które powstały w związku ze świadczeniem pracy (przejazdów, kursów, szkoleń).

stwierdził, iż stała dieta powinna być uznana za część płacy minimalnej na warunkach identycznych jak te, jakim podlega włączenie tej diety do płacy minimalnej wypłacanej pracownikom lokalnym w przypadku ich delegowania wewnątrz danego państwa członkowskiego.

Role diety w rozumieniu polskich przepisów jest zrekompensowanie wyższych kosztów utrzymania zatrudnionego poza domem. Choć wśród komentatorów można spotkać stanowisko, że skoro dieta i jej wysokość są odzwierciedlone od kosztów faktycznie poniesionych przez pracownika podczas zagranicznej podróży, to nie stanowi ona zwrotu faktycznie poniesionych wydatków w rozumieniu art. 3 ust. 7 akapit drugi dyrektywy i z tego względu powinna być wliczana do płacy minimalnej. [opinia]

Co z innymi dodatkami

Sprawa jest zatem sporna i taką pozostanie pewnie do czasu, aż problem trafi na wokandy niemieckich sądów. A te na kanwie nowej niemieckiej ustawy o płacy minimalnej zaczynają pokazywać kierunek, dając jednocześnie odpowiedź na pytanie, czy i jakie dodatki można do niej wliczać.

W wyroku z 20 kwietnia 2015 r. (sygn. akt Az. 5 Ca 1675/159) Sąd Pracy w Düsseldorfie uznał, że do płacy minimalnej należy zaliczyć wszelkie wypłaty na rzecz pracownika, które są świadczeniem wzajemnym za pracę wykonaną, a które mają charakter wynagrodzenia. Dotyczy to również wypłacanego dodatku za pracę wykonaną.

W omawianej sprawie pracodawca wypłacał pracownikowi kwotę 8,10 euro brutto za

godzinę i w umowie zapisał dodatek za pracę wykonaną w kwocie 1 euro, przy czym 0,40 centów było gwarantowane. Powódka stała na stanowisku, iż tego typu dodatek nie powinien być wliczany do płacy minimalnej i jest on świadczeniem dodatkowym, tj. powinna otrzymać 8,50 euro i wskazany dodatek. Sąd w Düsseldorfie nie podzielił tego stanowiska i oddalił pozew. Wskazał, iż nie jest istotna nazwa danego świadczenia wypłacanego podwładnemu, a wyłącznie stosunek między faktycznie wypłacanym wynagrodzeniem a czasem pracy, który poświęca na pracę.

Zatem wypłacane przez pracodawcę dodatki i dopłaty będą wliczane do płacy minimalnej, kiedy ich uwzględnienie nie zmienia stosunku świadczenia pracownika do świadczenia pracodawcy. Doliczenie jest zawsze możliwe na podstawie zasady funkcjonalnej równoważności porównywalnych świadczeń wtedy, gdy te dodatki czy dopłaty razem z innymi świadczeniami pracodawcy, zgodnie ze swoim celem, stanowią będąc wynagrodzeniem za pracę zatrudnionego. Te części wynagrodzenia, które wychodzą ponad regularne świadczenie pracy czy też są wypłacane w innym celu, np. za pracę w nadgodzinach, w szczególnych warunkach, w nocy, w niedzielę i święta, nie podlegają zaliczeniu.

[ramka]

W sprawach spornych dotyczących warunków pracy i zatrudnienia zapewnianych przez dyrektywę 96/71/WE, w tym płacy minimalnej, można zwrócić się do sądu w państwie członkowskim, na terenie którego pracownik jest lub był delegowany.

OPINIA EKSPERTA



ŁUKASZ KUCZKOWSKI

radca prawny w Kancelarii Raczkowski Paruch

Skoro strona niemiecka uważa, iż polscy kierowcy wykonujący przewozy w Niemczech są pracownikami oddelegowanymi w rozumieniu powołanej dyrektywy, to takie stanowisko może uzasadniać stosowanie do nich niemieckich przepisów dotyczących wynagrodzenia minimalnego. W konsekwencji oznacza to też możliwość powoływania się polskich przewoźników na art. 3,7 dyrektywy i zaliczania na poczet wynagrodzenia minimalnego wszystkich świadczeń właściwych oddelegowaniu, o ile tylko nie przysługują one jako zwrot kosztów faktycznie poniesionych. W tym ujęciu dieta jest niewątpliwie świadczeniem właściwym dla oddelegowania. Ochotnicze Hufce Pracy mogą przeprowadzać kontrole u pracodawców pod kątem wypełnienia zobowiązań wynikających z zawartej umowy o refundację wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne za młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Kontrole najczęściej obejmują: Warto jednak pamiętać, że zgodnie z tym samym wyrokiem trybunału sposób obliczania stawki wynagrodzenia minimalnego oraz kryteria tego obliczania należą do kompetencji państwa przyjmującego. Tak więc to strona niemiecka będzie ustalała zasady zaliczania na poczet wynagrodzenia minimalnego różnych świadczeń wypłacanych polskim kierowcom. Przy czym nie może to prowadzić do utrudnienia swobodnego świadczenia usług pomiędzy państwami członkowskimi. I w tym cała nadzieja polskich przewoźników.”