

W kabotażu 8,50 euro za godzinę

ZAROBKI Na poczet minimalnej stawki niemieckiego wynagrodzenia polscy przewoźnicy mogą wliczać pensję zasadniczą kierowcy oraz świadczenia, które wiążą się z oddelegowaniem. Jest to m.in. ryczałt za nocleg czy świadczenie rozławkowe.

SŁAWOMIR PARUCH
EUKASZ KUCZKOWSKI

Rząd niemiecki czasowo zawiesił wykonywanie przepisów swojej nowej ustawy o wynagrodzeniu minimalnym (MiLoG) wobec firm transportowych, które wykonują przewozy tranzytowe przez terytorium Niemiec. Branża transportowa odczekała, przynajmniej do czasu ostatecznego wyjaśnienia tej kwestii.

Nie cała jednak. Duża część przewoźników wykonuje bowiem nie tylko przewozy tranzytowe, ale też przewozy na zasadzie jazdy docelowej i kabotażu, których zawieszenie nie objęło. Od 1 stycznia 2015 r. muszą więc płacić kierowcom, którzy wykonują jazdę docelową lub przewozy kabotażowe, wynagrodzenie minimalne w wysokości 8,50 euro brutto za każdą godzinę pracy na terytorium Niemiec.

O ile jednak w przypadku jazdy docelowej i przewozów tranzytowych można mieć poważne wątpliwości co do zgodności niemieckiego rozwiązania z przepisami unijnymi, o tyle w przypadku przejazdów kabotażowych sytuacja przedstawia się mniej korzystnie dla polskich przewoźników.

Przewóz krajowy

Kabotaż to nic innego jak krajowy zarobkowy przewóz wykonywany tymczasowo w przyjmującym państwie członkowskim zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego (WE) nr 1072/2009 z 21 października 2009 r. dotyczącym wspólnych zasad dostępu do rynku międzynarodowych przewozów drogowych. Przez przyjmujące państwo członkowskie rozumie się to, w którym przewoźnik prowadzi działalność (np. Niemcy),

inne niż państwo członkowskie siedziby przewoźnika (np. Polska).

Kabotaż może występować w dwóch formach. Pierwsza to tzw. przewóz wykonywany niejako przy okazji innego przewozu międzynarodowego. Przewoźnicy mogą bowiem wykonywać tym samym pojazdem do trzech przewozów, które są następstwem transportu międzynarodowego z innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego do przyjmującego państwa członkowskiego.

Druga forma kabotażu to krajowe przewozy wykonywane na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego, które nie są elementem transportu kombinowanego (np. przewozy realizowane między dwoma miejscowościami w Niemczech).

Podobnie zatem jak w przypadku tranzytu kierowcy wykonując przewozy kabotażowe przez określony czas znajdują się na terenie Niemiec. Przy czym w przypadku drugiej formy kabotażu kierowca przez cały okres przewozu znajduje się na terytorium Niemiec.

Kabotaż a oddelegowanie

Z punktu widzenia przepisów MiLoG zasadnicze znaczenie ma pkt 17 przywołanego rozporządzenia. Zgodnie z nim do przewoźników wykonujących przewozy kabotażowe mają zastosowanie przepisy dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. W konsekwencji kierowcę wykonującego przewóz kabotażowy należy traktować jako pracownika oddelegowanego w rozumieniu tej dyrektywy. Uznaje się go więc za pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa

członkowskiego (tu Niemcy) niż państwa, w którym zwyczajowo pracuje.

Zgodnie z interpretacją MiLoG dokonaną przez niemiecką stronę uznanie kierowcy za pracownika oddelegowanego oznacza konieczność wypłacania mu wynagrodzenia minimalnego w wysokości 8,50 euro brutto za każdą godzinę pracy na terenie Niemiec (§ 20 MiLoG). W ocenie strony niemieckiej taki kierowca przez czas wykonywania przewozów kabotażowych jest bowiem zatrudniony w Niemczech.

Składniki stawki godzinowej

Kwota 8,50 euro to wynagrodzenie minimalne. Na poczet wynagrodzenia minimalnego można zaliczać zasadniczą stawkę wypłacaną kierowcy za każdą godzinę pracy. Przyjmując jednak stawki godzinowe wypłacane polskim kierowcom, to za mało, aby uznać, że otrzymują oni niemieckie wynagrodzenie minimalne za pracę na terenie Niemiec.

Rafunek w oddelegowaniu

Z pomocą może jednak przyjść art. 2 pkt 7 przywołanej dyrektywy. Zgodnie z nim za część wynagrodzenia minimalnego należy uznawać dodatki właściwe oddelegowaniu, jeśli nie są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania (np. kosztów podróży, żywienia i zakwaterowania).

W aspekcie pracy kierowcy za dodatki właściwe oddelegowaniu należy niewątpliwie uznać:

- ryczałt za nocleg,
- świadczenie rozławkowe,
- inne świadczenia przysługujące w związku z wykonywaniem przewozów (np. dodatkowe ubezpieczenie od kosztów leczenia).

• ZDANIEM AUTORA

Eukasz Kuczkowski

radca prawny, kieruje biurem kancelarii **Raczkowski Paruch** w Poznaniu



Niemieckie prawo co do zasady nie zawiera definicji wynagrodzenia minimalnego. Przyjmuje się, że jest to kwota przysługująca pracownikowi za normalne świadczenie pracy. Wydaje się przy tym, że strona niemiecka zawęża pojęcie wynagrodzenia minimalnego na potrzeby MiLoG. Na jego poczet nie można zaliczyć żadnych dodatków czy świadczeń przysługujących z tytułu wyjątkowych okoliczności związanych ze świadczeniem pracy. Za część minimalnej płacy nie można więc uznać – ponieważ nie są to należności za „normalną” pracę:

- świadczeń za jakość wykonywanej pracy (np. dodatku za bezwypadkową jazdę),
- dodatkowego wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach lub w porze nocnej,
- dodatku za pracę w wyjątkowych okolicznościach (np. z tytułu prowadzenia pojazdów wymagających szczególnych umiejętności od kierowców),
- premii uznaniowej. ■

Co do zasady jest to również dieta, a raczej należność na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego – bo takim właśnie pojęciem posługuje się polska ustawa o czasie pracy kierowców.

Można mieć pewne wątpliwości, czy diety można zaliczyć na poczet wynagrodzenia minimalnego, bo służą one co do zasady pokryciu kosztów żywienia i innych wydatków. Pomocny może być tu jednak zapadły właśnie **wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (z 12 lutego 2015 r., sprawa C-396/13)**. Trybunał uznał, że dieta, która ma zrekompensować pracownikowi niedogodności związane z oddelegowaniem, może być zaliczana na poczet płacy minimalnej, jeśli nie jest wypłacana z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania.

Ryczałt za noclegi przysługuje wtedy, gdy przewoźnik nie zapewnił kierowcy bezpłatnego noclegu, a kierowca nie przedstawił rachunku za nocleg. Stąd świadczenia tego nie można traktować jako zwrotu faktycznie poniesionych kosztów spania kierowcy.

Odwołanie się do powyższego przepisu może pozwolić polskim przewoźnikom – w zależności od rodzaju przysługującym kierowcom świadczeń i ich wysokości – spełnić wymóg wypłaty kwoty 8,50 euro za godzinę pracy na terytorium Niemiec. Do oceny potrzebna jest jednak szczegółowa kalkulacja. Jeśli powyższego wymogu nie uda się spełnić w ten sposób, pozostaje poszukiwanie innych rozwiązań dla przewozów kabotażowych. ©©

Sławomir Paruch jest radcą prawnym, partnerem w kancelarii **Raczkowski Paruch**