

TEMAT TYGODNIA

Liczymy niemieckie pobory polskich kierowców

Cały czas jest z tym problem, bo zawieszenie stosowania niemieckich przepisów o płacy minimalnej dotyczy tylko tranzytu. W innych sytuacjach nie wolno czekać. Już trzeba wiedzieć, **jakie wynagrodzenie wypłacić za styczeń** i w jaki sposób je ustalić. My to podpowiadamy



Radosław Niecko

advokat niemiecki z Kancelarii ECDDP, wykładowca w Wyższej Szkole Prawa i Ekonomii w Berlinie (HWR Berlin)



Mateusz Tęcza

master of bussines administration, head of accounting w Kancelarii ECDDP

Przepisy niemieckiej ustawy regulującej powszechną płacę minimalną (Mindeslohngesetz; dalej: MiLoG) weszły w życie 1 stycznia bieżącego roku. Na jej mocy u naszych zachodnich sąsiadów po raz pierwszy wprowadzono wynagrodzenie minimalne mające zastosowanie na terytorium całego kraju i we wszystkich branżach (wyjątek stanowią m.in. praktykanci).

Nowe przepisy nie uchylają dotychczasowych stawek minimalnych obowiązujących na mocy zawartych porozumień w ramach układów zbiorowych pracy w poszczególnych branżach, do czasu ich wygaśnięcia. Ustawa wprowadza minimalną stawkę wynagrodzenia w wysokości 8,50 euro brutto za godzinę pracy. Jej wysokość może zostać zmieniona poprzez rozporządzenie rządu federalnego na wniosek stałej komisji ds. płacy minimalnej (par. 1 ust. 2 MiLoG).

Oprócz uprawnień pracowników do otrzymywania wynagrodzenia na minimalnym poziomie ustawa wprowadza wobec pracodawców także wiele dalszych obowiązków związanych z kontrolą i zgłaszaniem pracowników. O tym jednak w drugiej części tekstu „Obowiązki nie sprowadzają się do wypłaty”.

Ważne jest to, że zgodnie z par. 13 MiLoG odpowiednie zastosowanie w zakresie odpowiedzialności zleceniodawców znajduje niemiecka ustawa o delegowaniu pracowników. Oznacza to, że przedsiębiorca zlecający innemu przedsiębiorstwu świadczenie na swoją rzecz usług lub wykonanie dzieła automatycznie poręcza, że ten zleceniobiorca lub kolejny podwykonawca również przestrzega regulacji o płacy minimalnej wobec swoich pracowników wykonujących czynności w związku ze świadczeniem tej usługi lub wykonaniem dzieła.

Z kolei par. 16 ustawy przewiduje, że pracodawcy z siedzibą za granicą (np. w Polsce) mają obowiązek powiadamiania właściwych organów administracji celnej o pracownikach, którzy świadczą pracę na terenie Niemiec w branży objętej ustawą o zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia. Dotyczy to m.in. branży transportu osób, towarów, spedycyjnej i logistycznej, a poprzez to prowadzi do rozszerzenia stosowania płacy minimalnej ponad dotychczasowe stawki minimalne w branżowych układach zbiorowych pracy. Właściwa do przyjmowania zgłoszeń i kontroli jest Dyrekcja Zachodnia Służby Celnej i jej pion ds. kontroli legalności zatrudnienia.

Przepisy o płacy minimalnej obejmują również branżę transportową, co wywołuje kontrowersje oraz budzi szczególne obawy polskich przewoźników. Zgodnie ze stanowiskiem wielu prawników przedsiębiorcy zagraniczni zobowiązani są do przestrzegania niemieckiej płacy minimalnej tylko w stosunku do pracowników wykonujących pracę na terenie Niemiec na zasadzie oddelegowania – co wyklucza m.in. podróże służbowe, sporadyczne czynności w Niemczech, przejazd przez Niemcy (tranzyt) itp. Mimo to niemiecka strona rządowa do tej pory konsekwentnie stała na stanowisku, że zagraniczni przewoźnicy bezwzględnie podlegają obowiązkowi przestrzegania płacy minimalnej wobec kierowców świadczących pracę na terytorium Republiki Federalnej Niemiec niezależnie od rodzaju wykonywanej czynności, ze względu na zasadę terytorialnego obowiązywania prawa.

Niemiecki rząd zawiesił jednak obowiązujące od stycznia przepisy o płacy minimalnej w stosunku do kierowców ciężarówek przejeżdżających tranzytem przez Niemcy do czasu wyjaśnienia sprawy przez Komisję Europejską. W dalszym ciągu nie zostało zawieszono obowiązywanie płacy minimalnej w stosunku do czynności obejmujących rozładunek lub przeładunek na terenie Niemiec.

Pracodawcy mają nadal wiele wątpliwości, jak należy rozliczać kierowców wykonujących pracę w Niemczech. Wychodząc naprzeciw ich pytaniom, poniżej przedstawiamy możliwe sytuacje i pokazujemy przykładowe rozliczenia. W praktyce możemy mieć do czynienia bowiem z trzema scenariuszami.

1 Pracownik wyjeżdża z Polski, przejeżdża przez Niemcy i kończy podróż przykładowo we Francji

W takim przypadku wypłata niemieckiej płacy minimalnej została zawieszona, gdyż jest to tranzyt. To efekt rozmów z ubiegłego tygodnia pomiędzy polską stroną rządową a niemiecką. Ministrowie poszczególnych resortów ustalili, że dopóki Komisja Europejska nie wyjaśni sprawy w tym zakresie, 8,50 euro za godzinę nie trzeba wypła-

cać kierowcom przejeżdżającym przez Niemcy tranzytem. Z informacji podanych przez polskie Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju oraz Ministerstwo Pracy i Polity-

ki Społecznej co do transportu, który nie jest tranzytem (przejazdy transgraniczne, kabotaż), prowadzone będą dalsze konsultacje z niemieckimi władzami.

W tym przypadku obowiązuje minimalna stawka niemiecka. Pojawia się jednak pytanie, według jakich zasad należy go rozliczać – polskich czy niemieckich, tzn. czy na podstawie polskich czy niemieckich przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Odpowiadając na nie, trzeba zwrócić uwagę na to, jak długo pracownik wykonuje pracę na terenie Niemiec, tzn. czy powyżej 183 dni, czy mniej niż 183 dni. Według zasad niemieckich rozliczać go będziemy musieli w przypadku pierwszym, kiedy pracuje za Odrą ponad 183 dni.

2 Pracownik wyjeżdża z Polski, jedzie do Niemiec, gdzie ma rozładunek lub załadunek, i wraca do Polski

Jeżeli pracodawca z góry przewiduje, że czas wykonywanej przez pracownika pracy na terytorium Niemiec przekroczy 183 dni, jest on zobowiązany do dokonania w Niemczech zgłoszenia dla celów podatkowych. Jeśli z kolei przekroczenie powyższego progu nie było przewidziane, należy post factum dokonać ujęcia podatkowego za okres pracy w Niemczech (podatek zostanie naliczony wstecz), gdyż zobowiązanie podatkowe faktycznie powstało.

Prezentujemy dwa warianty rozliczenia wynagrodzenia polskich kierowców, zakładając, że czynności wykonywane przez pracownika – kierowcę na terytorium Niemiec podlegają wynagrodzeniu według obowiązującej niemieckiej stawki minimalnej (a więc nie stanowią tranzytu itp.).

Podkreślamy jednak, że wykonanie rozładunku czy załadunku w ramach transportu na terytorium Niemiec nie oznacza, iż automatycznie mamy do czynienia z wykonywaniem tam stałej pracy. Dopiero dokładna analiza konkretnego stanu faktycznego w indywidualnej sprawie może pozwolić na ocenę i scharakteryzowanie danego transportu jako stałej pracy w Niemczech. Naszym zdaniem jedynie liczba i częstotliwość przewozów na tere-

nie Niemiec może przesądzić o tym, czy praca taka ma charakter stały i w związku z tym podlega niemieckiej płacy minimalnej.

Należy także zasygnalizować, że wątpliwości pojawiają się również na gruncie prawa europejskiego. Zgodnie z art. 8 ust. 2 zd. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz.Urz. UE z 2008 r. L 177, s. 6) pracownika nie obowiązuje niemieckie prawo pracy, jeżeli praca świadczona jest tymczasowo. Zgodnie więc z rozporządzeniem tymczasowo-

zatrudnienie nie prowadzi do zastosowania niemieckiego prawa pracy, lecz skłania do stosowania prawa pracy właściwego dla siedziby pracodawcy.

Wariant 1

Polski kierowca zatrudniony w Polsce, który wykonuje przejazdy na terytorium Niemiec podlegające płacy minimalnej, otrzymuje wynagrodzenie według dwóch stawek. Wynagrodzenie należy wówczas wyliczyć i opodatkować zgodnie z polskimi przepisami. Wariant zakłada, że kierowca pracujący łącznie 168 godzin w miesiącu pracuje miesięcznie 84 godziny, wykonując czynności

służbowe na terytorium Niemiec przy wynagrodzeniu na poziomie godzinowej stawki minimalnej w wysokości 8,50 euro brutto. Zakładamy, że pracownik będzie wykonywał pracę na terenie Niemiec poniżej 183 dni w roku. W Polsce pracuje w wymiarze pozostałych 84 godzin w miesiącu, otrzymując wynagrodzenie według stawki godzinowej wynoszącej 20 zł brutto za godzinę. Poniższa tabela ogranicza się do wynagrodzenia podstawowego, bez uwzględnienia dodatków nadliczbowych i premii. Kwoty podane są w przeliczeniu na złote, według średniego kursu na styczeń 2015 r. (1 EUR = 4,23 PLN). [tabela 1]

Tabela 1. Rozliczamy po polsku

	Wynagrodzenie według niemieckiej stawki minimalnej (8,50 brutto/godz.) – wypłacywane za czynności kierowcy wykonywane w Niemczech – zakładając 84 godz. pracy w Niemczech miesięcznie	Wynagrodzenie naliczane bez zachowania niemieckiej stawki minimalnej przy założeniu, że stawka rynkowa w Polsce wynosi 20 zł brutto/godz. – zakładając 84 godz. pracy w Polsce miesięcznie
Wynagrodzenie brutto (łącznie: 4703,36 zł)	3023,36 zł	1680,00 zł
Kwota zmniejszająca podatek	Przysługuje	Przysługuje
Składka emerytalna (9,76 proc.)	295,08 zł	163,97 zł
Składka rentowa (1,5 proc.)	45,35 zł	25,20 zł
Składka chorobowa (2,45 proc.)	74,07 zł	41,16 zł
Składki na ubezpieczenia społeczne	414,50 zł	230,33 zł
Podstawa wymiaru składki zdrowotnej	2608,86 zł	1449,67 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne (9 proc.)	234,80 zł	130,47 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne podlegająca odliczeniu (7,75 proc.)	202,19 zł	112,35 zł
Koszty uzyskania przychodu	111,25 zł	111,25 zł
Podstawa obliczenia zaliczki	2498,00 zł	1338,00 zł
Zaliczka na podatek (18 proc.)	403,31 zł	194,51 zł
Zaliczka do urzędu skarbowego	201,00 zł	82,00 zł
Wynagrodzenie netto (łącznie: 3410,26 zł)	2173,06 zł	1237,20 zł

Wariant II

W sytuacji gdy czas pracy wykonywanej na terytorium Niemiec przewidywalnie przekroczy 183 dni w roku, rozliczenie wynagrodzenia pracownika musi mieć miejsce w Niemczech. W takim wypadku należy odprowadzić składki do polskiego ZUS, co nie podlega jednak uwzględnieniu przez niemiecki urząd skarbowy. Ewentualny zwrot podatku dochodowego można uzyskać po złożeniu niemieckiej deklaracji podatkowej w stosunku do składek uiszczonych z tytułu prywatnego

ubezpieczenia. Samo złożenie deklaracji podatkowej w Niemczech z tytułu uzyskanego tam dochodu (Einkommensteuer-Erklärung) jest dobrowolne. Mimo braku takiego obowiązku zaleca się jednak złożenie deklaracji z uwagi na możliwość dokonania odpowiednich odliczeń z tytułu kosztu uzyskania przychodu.

Wariant zakłada, że wynagrodzenie kierowcy wliczane jest w pełnym wymiarze z zachowaniem niemieckiej stawki minimalnej (8,50 euro brutto/godz.), tak jak w przypadku pracownika

odelegowanego do pracy w Niemczech, w wymiarze 168 godzin miesięcznie. W takim wariancie wychodzimy z założenia, że pracownik jest zatrudniony w Polsce, jednak podlega rozliczeniu podatku dochodowego w Niemczech zgodnie z umową z 14 maja 2003 r. między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Federalną Niemiec w sprawie unikania podwójnego opodatkowania w zakresie podatku od dochodu i od majątku (Dz.U. z 2005 r. nr 12, poz. 90). Ponadto składki ubezpieczeniowe uiszczane są w Polsce – pracownik ma

tw. zaświadczenie A1 o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osoby uprawnionej, poświadczające rozliczenie składek na ubezpieczenie w innym kraju członkowskim Unii Europejskiej.

W poniższym zestawieniu pomija się tzw. podatek kościelny w Niemczech, natomiast obliczenie wymiaru podatku następuje według I klasy podatkowej. Kwoty podane w złotych przeliczone zostały według średniego kursu na styczeń 2015 r. (1 euro = 4,23 zł). [Tabela 2]

Zasady ustalania PIT za Odrą

Co do zasady w Niemczech podatek dochodowy od osób fizycznych podlega tzw. progresji.

- Kwota wolna od podatku wynosi 8354 euro.
 - Dodatkowo istnieje ryczałt za koszty uzyskania dochodu w wysokości 1000 euro.
 - Od 8355 euro płacony jest 14-proc. podatek. Z każdym dodatkowo zarobionym euro stawka podatkowa rośnie progresywnie do 42 proc., do kwoty 52 882 euro. Od tego momentu stawka pozostaje na poziomie 42 proc. i dopiero przy dochodach w wysokości 250 731 euro wzrasta do 45 proc.
- Dokładne wyczenie podatku jest możliwe za pomocą formuły podanych w ustawie od podatku dochodowego, które uwzględniają progresję. Ważne jest także to, że ostateczna kwota podatku zależy od indywidualnej sytuacji pracownika.

Tabela 2. Rozliczamy po niemiecku

Wynagrodzenie brutto	6040,44 zł	1428,00 euro
Składka emerytalna (9,76 proc.)	589,55 zł	139,37 euro
Składka rentowa (1,5 proc.)	90,61 zł	21,42 euro
Składka chorobowa (2,45 proc.)	147,99 zł	34,99 euro
Podstawa wymiaru składki zdrowotnej	5212,29 zł	1232,22 euro
Składka na ubezpieczenie zdrowotne (9 proc.)	469,11 zł	110,90 euro
Składka na ubezpieczenie zdrowotne podlegająca odliczeniu (7,75 proc.)	403,95 zł	95,50 euro
Podatek dochodowy – DE	403,96 zł	95,50 euro
„Dodatek solidarnościowy” – DE	12,30 zł	2,91 euro
Wynagrodzenie netto	4326,22 zł	1022,91 euro

Artykuł 15 umowy z 14 maja 2003 r. między RP a RFN w sprawie unikania podwójnego opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i od majątku (Dz.U. z 2005 r. nr 12, poz. 90)

Praca najemna

(...)

- (2) Bez względu na postanowienia ustępu 1 niniejszego artykułu wynagrodzenie, jakie osoba mająca miejsce zamieszkania w Umawiającym się Państwie, podlega opodatkowaniu tylko w pierwszym Państwie, jeżeli:
- a) odbiorca przebywa w drugim Państwie przez okres lub okresy nieprzekraczające łącznie 183 dni podczas dwunastomiesięcznego okresu, rozpoczynającego się lub kończącego w danym roku podatkowym, i
 - b) wynagrodzenie jest wypłacane przez pracodawcę lub w imieniu pracodawcy, który nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby w drugim Państwie, i
 - c) wynagrodzenie nie jest ponoszone przez zakład lub stałą placówkę, którą pracodawca posiada w drugim Państwie.

3 Pracownik wyjeżdża z Polski, przejeżdża przez Niemcy, gdzie np. wyładowuje towar, i następnie kontynuuje swoją jazdę do Hiszpanii

W takiej sytuacji to, czy pracownik podlega niemieckiej płacy minimalnej, uzależnione jest od okoliczności. Naszym zdaniem kluczowe znaczenie odgrywa tutaj fakt, że pracownika nie obowiązują niemieckie prawo pracy, jeżeli praca na terytorium Niemiec jest świadczona tymczasowo, tzn. składa się jedynie ze sporadycznych czynności (art. 8 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady [WE] nr 593/2008 z 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych [Rzym I]; Dz.Urz. UE z 2008 r. L 177, s. 6).

Stoimy na stanowisku, że zagranicznemu pracownikowi, który tylko przejeżdżem znajdując się w Niemczech lub w znacznie ograniczonym zakresie wykonywał tam czynności, a także gdy ze względu na charakter jego pracy występuje ściślejsza więź wykonywanych czynności z krajem ojczystym, nie trzeba wypłacać płacy minimalnej. Kwestia ta nie została jeszcze jednoznacznie wyjaśniona, a zgodnie z interpretacją Federalnego Ministerstwa Pracy przepisy dotyczące płacy minimalnej służą „ochronie interesu pu-

blicznego państwa, w szczególności jego porządkowi społecznemu” (art. 9 rozporządzenia Rzym I) i dlatego też jedynie potwierdzają zasadę terytorialności. Wynikałoby tu z par. 20 MiLoG. Zgodnie z interpretacją Federalnego Ministerstwa Pracy uzasadnione jest wypłacanie płacy minimalnej pracownikom zagranicznym, którzy są zatrudnieni w Niemczech, bez względu na to, ile mieliby to zatrudnienie trwać. Ministerstwo w swoich twierdzeniach ignoruje jednak przytoczoną wcześniej argumentację związaną z norma-

kolizyjną na gruncie prawa europejskiego.

Ponadto nie sposób zgodzić się z tezą ministerstwa o zastosowaniu art. 9 rozporządzenia Rzym I, gdyż w zagranicznych porządkach prawnych obowiązuje najczęściej inna (różna) płaca minimalna. Podobnych kontrargumentów dostarcza również orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości (wyrok TSUE z 3 kwietnia 2008 r. w sprawie C-346/06 Dirk Rüffert w zw. z art. 3 ust. 1 lit. c i art. 3 ust. 3 dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotyczą-

cej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług; Dz.Urz. UE z 1997 r. L 18, s. 1). Dyrektywa dotycząca delegowania pracowników pozwala włączyć „obowiązek stosowania” gwarantowanych pracownikom delegowanym na ich terytorium warunków zatrudnienia, jeśli okres delegowania nie przekracza ośmiu dni (art. 3 ust. 2), lub do jednego miesiąca (art. 3 par. 3). Takich wyjątków niemiecka ustawa MiLoG nie przewiduje i jest z tego względu sprzeczna z dyrektywą.

Jeżeli jednak tego typu czynności transportowe pracownik

wykonuje regularnie na terytorium Niemiec, w zakresie zwykle wykonywanych przez niego obowiązków znajduje się przeładunek/wyładunek w Niemczech, a także terytorium Niemiec jest „centralnym ośrodkiem” wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy, uzasadnione jest podleganie niemieckiej płacy minimalnej. W takim przypadku można zastosować jeden z opisanych w niniejszym artykule scenariuszy rozliczenia wynagrodzenia – w zależności od tego, ile dni w roku praca wykonywana ma być na terytorium Niemiec.

Obowiązki nie sprowadzają się do wypłaty

Inne dotyczą bowiem **powiadamiania organów celnych, ewidencjonowania czasu pracy na terytorium Niemiec, jak również przechowywania dokumentacji**

Przewiduje je rozporządzenie wydane na podstawie MiLoG.

1. Zgłoszenie

Polscy przewoźnicy, jeszcze przed rozpoczęciem transportu na terytorium Niemiec, zobowiązani są do powiadomienia o nim administracji celnej – Bundesfinanzdirektion West w Kolonii – poprzez nadesłanie wypełnionego standardowego formularza.

Można go pobrać ze strony internetowej urzędu celnego: http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Meldungen-bei-Entsendung/meldungen-bei-entsendung_node.html.

Zawiera on oświadczenie o przestrzeganiu ustawy o płacy minimalnej oraz wywiadywanie się z obowiązku przechowywania wymaganej dokumentacji oraz dostarczenia jej w języku niemieckim na żądanie niemieckich władz celnych do kontroli. Powiadomienie dla pracowników mobilnych wymaga formy pisemnej w języku niemieckim.

2. Ewidencjonowanie

Pracodawca musi rejestrować początek i zakończenie każdej operacji transportowej oraz ewidencjonować liczbę

godzin pracowanych na terytorium Niemiec w ciągu 7 dni od wykonania danej operacji transportowej.

3. Przechowywanie dokumentacji

Dokumentacja, o której mowa powyżej, musi być przechowywana przez co najmniej dwa lata na terytorium Niemiec lub na terytorium innego kraju. Ponadto istnieje obowiązek przedłożenia w razie kontroli dalszych dokumentów, tj.: umów o pracę, ewentualnie dokumentów zawierających istotne warunki stosunku pracy; zestawień zawierających obliczenie czasu pracy, potwierdzeń wypłat wynagrodzeń, które już nastąpiły.

Wydane na podstawie par. 17 ust. 3 MiLoG rozporządzenie w sprawie dokumen-

tacji płacy minimalnej (MiLo-DokV) ogranicza obowiązki dokumentacyjne i zgłoszeniowe na przypadki dotyczące pracowników, których miesięczne zarobki wynoszą maksymalnie 2958 euro.

Ponadto w związku z tym, że zgodnie z przepisami analizowanej ustawy zleceniodawcy (przykładowo przedsiębiorstwa spedycyjne) są współodpowiedzialni za to, jakimi podmiotami zlecają poszczególne usługi transportowe, z ostrożności wskazane jest zażądanie odpowiedniego oświadczenia zleceniobiorcy o przestrzeganiu przepisów ustawy. Praktyka pokazała, że deklaracji takiej najczęściej wymagają niemieccy przedsiębiorcy zlecający polskim przewoźnikom przewóz towarów na terenie Niemiec.

Jakie konsekwencje

Niemiecki pracodawca przewiduje wysokie kary pieniężne dla przedsiębiorcy za nieprzestrzeganie przepisów o płacy minimalnej. Grożą one w wysokości:

- do 30 000 euro w razie niedochowania obowiązków związanych ze zgłoszeniem informacji o pracownikach wykonujących pracę na terytorium Niemiec;
- do 50 000 euro w przypadku niewypłacania należnego wynagrodzenia zgodnie z obowiązującą stawką minimalną bądź wypłacania go z opóźnieniem.

PISALIŚMY O TYM

- Niemcy ustępują w sprawie płacy minimalnej w tranzycie, DGP nr 21/2015
- Polska walczy o moratorium na płacę minimalną, DGP nr 19/2015
- Kierowca przedsiębiorcą? Tak, jeśli ma ciężarówkę, DGP nr 15/2015
- Niemieckie przepisy uderzą nie tylko w branżę transportową, DGP nr 14/2015
- Koniec przewozów kabotażowych, DGP nr 11/2015
- Niemiecka płaca minimalna namieszła w transporcie, DGP nr 9/2015
- Branża transportowa prosi o pomoc i grozi protestem, DGP nr 7/2015
- Niemcy uderzają w nasze TIR-y, DGP nr 3/2015
- Polski kierowca z niemiecką pensją, DGP nr 3/2015