

Płaca minimalna a flota dmc do 3,5 tony

Zagadnienia dotyczące rozliczania płacy minimalnej w innych krajach towarzyszą nam już od początku 2015 roku. Na poziomie Unii Europejskiej mają tu zastosowanie przede wszystkim dwa akty prawne. Pierwszym z nich jest Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług a drugim Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 roku w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE.



Adam Kapuściński
ekspert VIAON
ds. wdrożeń i szkoleń

Dyrektywa 96/71/WE w art.2 ust.1 wprowadza m.in. definicję pracownika delegowanego: "dla celów niniejszej dyrektywy określenie «pracownik delegowany» oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego, niż państwa, w którym zwyczajowo pracuje". Same przepisy dotyczące pracowników delegowanych i płacy minimalnej są wprowadzane w poszczególnych państwach członkowskich dopiero od 2015 roku. Formalnie, dokumentem, który zobowiązuje kraje UE do wprowadzenia omawianych przepisów jest dyrektywa 2014/67/UE. Jej podstawowy cel stanowi poprawa skuteczności stosowania przepisów dotyczących delegowania pracowników.

Pierwszym państwem, które zaimplementowało przepisy tej dyrektywy do prawa krajowego, były - poprzez ustawę MiLoG - Niemcy. Potem pojawiały się regulacje w kolejnych państwach, największe znaczenie dla polskich przewoźników mają w tym przypadku Francja oraz Austria.

Właściwe rozliczanie czasu pracy kierowców to podstawowe, ale wcale niełatwe zadanie dla osób zajmujących się administracją w firmach transportowych.



Trzeba tutaj zaznaczyć, że pomiędzy poszczególnymi krajami istnieją duże różnice w wysokości obowiązujących stawek płacy, spełniania określonych wymogów administracyjnych czy też w sposobach wyliczania wynagrodzenia. We wszystkich państwach, gdzie przepisy odnoszą się również do transportu drogowego (lub brak jest co do tego jakichkolwiek wytycznych) nie ma żadnego wyłączenia dla transportu pojazdami do 3,5 t. Jedyny wyjątek stanowi Norwegia, lecz nie jest ona członkiem Unii Europejskiej.

Zgłoszenie pracownika

Przed rozpoczęciem przewozu na terytorium danego państwa, pracodawca w pierwszej kolejności jest często zobowiązany do zgłoszenia zamiaru delegowania kierowcy. Obowiązek zgłaszania pracowników istnieje w Niemczech, Francji, Austrii, Włoszech, Belgii oraz Finlandii. Służą do tego określone witryny internetowe, gdzie po uzupełnieniu wszystkich wymaganych informacji tworzony jest stosowny dokument.

W niektórych państwach wymagane jest posiadanie takiego zgłoszenia przez kierowcę w pojeździe - w takim wypadku należy go wydrukować. Przed wręczeniem dokumentu kierowcy warto sprawdzić jego poprawność. Zdarzają się przypadki, że poprawnie wypełnione zgłoszenie po wydrukowaniu zawiera błędy, wtedy istnieje groźba problemów podczas kontroli. W zależności od kraju, takie zgłoszenie może być wykonywane na pojedynczy przewóz, wyjazd lub konkretny okres czasu - maksymalnie pół roku w przypadku Niemiec, Francji oraz Austrii.

Powołanie przedstawiciela

Obowiązek ten nie został wprowadzony przez wszystkie państwa. Taki przedstawiciel wymagany jest we Francji, Włoszech oraz z pewnymi zastrzeżeniami w Finlandii. Z wymienionych krajów najczęstszy kierunek dla polskich firm transportowych stanowi kraj nad Sekwaną. Powołanie reprezentanta następuje w formie pisemnej. Wyznaczona osoba lub firma odpowiada za zapewnienie kontaktu z organami kontrolnymi przez okres delegowania pracowników oraz kolejne 18 miesięcy.

W przypadku Włoch wymagane jest wyznaczenie przedstawiciela odpowiedzialnego za kontakty m.in. z włoską Inspekcją Pracy. Przewoźnik musi dopełnić obowiązku, by osoba ta posiadała domicyl (miejsce zamieszkania) we

Przed rozpoczęciem przewozu na terytorium danego państwa, pracodawca w pierwszej kolejności jest często zobowiązany do zgłoszenia zamiaru delegowania kierowcy.

Włoszech. Dodatkowo, należy wyznaczyć osobę lub firmę, która będzie uprawniona do reprezentacji przedsiębiorstwa transportowego w obrębie kontaktów z partnerami społecznymi. Aktualnie brakuje sprecyzowanych wymogów dotyczących posiadanych kwalifikacji oraz miejsca zamieszkania powyższej osoby. Podkreślić należy, że przepisy włoskie dotyczące płacy minimalnej dla pracowników delegowanych, dotyczą jedynie przewozów kabotażowych.

Rejestrowanie czasu pracy

Niezależnie od kraju, na terytorium którego jest wykonywany przewóz, należy ewidencjonować czas pracy. To podstawowy wymóg do spełnienia przez firmę delegującą swoich pracowników i ma związek zarówno z liczeniem godzin pracy, jak również kontrolą przekraczania granic. W przypadku kierowców pojazdów powyżej 3,5 tony ten pierwszy obowiązek zostaje spełniony poprzez rejestrację aktywności za pomocą tachografu, jednak kierowcy w transporcie do 3,5 tony muszą radzić sobie w inny sposób.

W przypadku Niemiec rejestracja aktywności odbywa się za pomocą tzw. Kontrollbuch. Podobne rozwiązanie obowiązuje we Francji – tam odpowiednikiem niemieckiej książki kontrolnej jest Livret individuel de contrôle. Na rynku pojawiają się też specjalistyczne narzędzia informatyczne, np. w postaci aplikacji na urządzenia mobilne, które wspomagają automatyczną rejestrację czasu pracy. Do rejestracji aktywności oraz przekroczeń granic można również wykorzystać systemy telematyczne montowane w pojazdach. Większość producentów umożliwia generowanie odpowiednich raportów. Zebrane w ten sposób dane można wykorzystać również do tworzenia polskiej ewidencji czasu pracy oraz do zautomatyzowania procesu tworzenia delegacji.

Ciekawe rozwiązanie, w postaci programu instalowanego na telefonie, proponuje firma OCRK. Aplikacja OCRK Mobile BUS od użytkownika wymaga jedynie uruchomienia programu oraz systemu GPS. Rejestracja pracy oraz przekroczeń granic odbywa się w pełni automatycznie, nie wymagając żadnej ingerencji ze strony kierowcy. Nie jest również konieczne instalowanie żadnych dodatkowych urządzeń w pojeździe, co znacząco obniża koszty takiego rozwiązania.

Wypłata wynagrodzenia

Każdemu kierowcy, któremu przysługuje minimalne wynagrodzenie za pracę na terytorium danego państwa członkowskiego, należy wypłacić odpowiednie wyrównanie względem płacy, jaką otrzymał w państwie zatrudnienia. Należy tutaj zauważyć, że w myśl Art. 3 Dyrektywy 96/71/WE „... pojęcie minimalnej stawki płacy jest zdefiniowane przez prawo krajowe i/lub przez praktykę

państwa członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany”.

Istnieją więc duże różnice pomiędzy poszczególnymi państwami w zakresie interpretacji, jakie składniki mogą być uznane,

jako część wynagrodzenia minimalnego. Przyjmuje się, że wypłata wyrównania powinna nastąpić do końca miesiąca następującego po miesiącu wyświadczonyj pracy. Do wyliczenia odpowiedniej kwoty zastosowanie znajduje przelicznik wg kursu miesięcznego Europejskiego Banku Centralnego.

Przechowywanie i udostępnianie dokumentacji

Na wypadek możliwych kontroli wypłaty minimalnego wynagrodzenia, konieczne jest przechowywanie dokumentacji związanej z delegowaniem pracownika przez okres dwóch lat. Dokumentacja ta powinna zostać udostępniona na żądanie odpowiednich organów kontrolnych. Podstawowymi dokumentami, które należy przechowywać, są:

- ♦ zaświadczenia o delegowaniu,
- ♦ umowy o pracę,
- ♦ umowy delegowania,
- ♦ ewidencja czasu pracy,
- ♦ rozliczenia płacowe wraz z dowodami przekazania wynagrodzenia.

Często służby kontrolne zastrzegają sobie możliwość żądania innych dokumentów za okres podlegający kontroli. Odrębną kwestią jest też konieczność przechowywania części dokumentacji przez kierowcę. W krajach, gdzie istnieją takie wymogi, zwykle musi on posiadać w pojeździe zaświadczenie o delegowaniu, zaświadczenie A1 (w Polsce wystawiane przez ZUS) oraz umowę o pracę (w niektórych krajach również tłumaczoną).

Wsparcie dla firm

Jak widać pracodawcy realizujący transport na terenie państw Europy często muszą spełniać szereg wymogów związanych z płacami minimalnymi. Dużym problemem jest niejednoznaczność przepisów i znaczne różnice pomiędzy poszczególnymi krajami w zakresie wymogów administracyjnych czy też sposobach rozliczeń. Nic zatem dziwnego, że wielu przewoźników zleca obsługę rozliczeniową firmom zewnętrznym, które mają odpowiednią wiedzę w znajomości obowiązujących przepisów i doświadczenie w kontaktach ze służbami kontrolnymi. Przewoźników podejmujących się samodzielnego rozliczania kierowców wspiera za to specjalistyczne oprogramowanie ułatwiające działania z tym związane.

Dobra wiadomość!

Skorzystanie z pomocy firmy zewnętrznej przy ewidencji czasu pracy kierowcy, niweluje ryzyko popełnienia błędu niemal do zera.