



# Płaca minimalna w Austrii i Holandii

RADCA PRAWNY PAWEŁ JUDEK

# Austriacka walka z dumpingiem

- ▶ od 01.01.2017 r. obowiązują nowe regulacje ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego (Lohn- und Socialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSD-BG) opublikowanej w BGBl I nr 44/2016

# Jakie przewozy podlegają ustawie?

Ustawie podlegają

- ▶ kabotaż na terenie Austrii
- ▶ transport międzynarodowy towarów do i z Austrii
- ▶ transport międzynarodowy osób do i z Austrii

Nie ma znaczenia przynależność państwowa stron umowy przewozu

- ▶ Ustawa nie ma zastosowania do tranzytu przez Austrię

# Obowiązki po stronie przewoźnika

- ▶ wypłacanie pracownikom oddelegowanym do pracy w Austrii płacy minimalnej obowiązującej w tym kraju
- ▶ zgłoszenie delegacji danego pracownika
- ▶ posiadanie w pojeździe określonej dokumentacji
- ▶ wyznaczenie przedstawiciela na terenie Austrii

# Stawki płacy minimalnej

- ▶ Płaca minimalna nie jest wyznaczana przepisami prawa lecz w drodze układów zbiorowych dotyczących poszczególnych branż.
- ▶ W odniesieniu do transportu w grę wchodzi następujące stawki:
  - od 7,58 do 8,16 EUR w zależności od stażu pracy – w przypadku transportu towarów wykonywanego pojazdami do 3,5 t DMC
  - od 8,49 do 10,50 EUR w zależności od stażu pracy, wykształcenia pracownika i rodzaju pojazdu – w przypadku pozostałego transportu towarów
  - od 10,70 do 11,40 EUR w zależności od stażu pracy – w przypadku transportu osób

# Co się zalicza na płacę minimalną?

- ▶ wynagrodzenie zasadnicze
- ▶ dodatki za nadgodziny
- ▶ inne dodatki związane z wykonywaną pracą
- ▶ należności z tytułu podróży służbowych nie stanowiące zwrotu rzeczywiście poniesionych kosztów podróży
- ▶ brak jednoznacznych rozstrzygnięć, czy zaliczać się będzie diety i ryczałty za noclegi wypłacane wg polskich przepisów

# Potencjalne rozwiązania

- ▶ zlikwidowanie całkowite ryczałtu za nocleg i wypłacanie wyłącznie minimalnej diety oraz dodatku za pracę w Austrii (opodatkowanego i oskładkowego)
- ▶ sformułowanie dokumentów płacowych w taki sposób, aby podkreślić brak zależności kwoty należności z tytułu podróży służbowej od rzeczywiście ponoszonych kosztów
- ▶ W praktyce nie ma możliwości wypłacania tzw. rozłkowego

# Zgłoszenie

- ▶ Na przewoźniku spoczywa obowiązek dokonania zgłoszenia delegowania pracownika do pracy na terenie Austrii
- ▶ Zgłoszenie dokonywane jest na stosownym formularzu (ZKO3)
- ▶ Zgłoszenia mogą być:
  - indywidualne
  - zbiorowe
  - ramowe



# Zgłoszenie indywidualne

- ▶ W zgłoszeniu należy podać szereg danych m.in.:
  - dane kierowcy
  - dane zleceniodawcy
  - trasę przewozu
  - miejsce rozpoczęcia przewozu w Austrii

# Zgłoszenie zbiorowe

- ▶ Zgłoszenie zbiorowe jest możliwe w sytuacji, gdy w ramach jednego przewozu realizowane są dostawy dla kilku austriackich podmiotów np. istnieje kilka miejsc rozładunku w Austrii
- ▶ Zgłoszenie zbiorowe powinno dodatkowo zawierać m.in. wszelkie zaplanowane postoje względnie wykres czas-droga

# Zgłoszenie ramowe

- ▶ Zgłoszenie ramowe dotyczy sytuacji, w której przewoźnik na podstawie stałej umowy z jednym podmiotem wykonuje regularnie większe ilości przewozów
- ▶ Możliwe wówczas zgłoszenie ramowe obejmujące wszystkich kierowców delegowanych do obsługi danego zlecenia na okres nie dłuższy niż 3 miesiące
- ▶ W przypadku pracy na rzecz kilku podmiotów możliwe wykonanie kilku zgłoszeń ramowych
- ▶ W zgłoszeniu ramowym trzeba dodatkowo określić m.in. Ilość transportów na tydzień, a także czas trwania pracy na terenie Austrii oraz wskazać wyraźnie na ramowy charakter zgłoszenia.

# Termin dokonania zgłoszenia

- ▶ Zgłoszenie powinno być dokonane przed rozpoczęciem przez pracownika pracy na terenie Austrii.
- ▶ Rozumiane jest to różnie w zależności od rodzaju przewozu.
- ▶ W przypadku kabożażu momentem rozpoczęcia pracy jest podjęcie ładunku
- ▶ W przypadku transportu międzynarodowego momentem rozpoczęcia pracy jest przekroczenie granicy austriackiej

# Dokumenty w kabinie pojazdu

- ▶ Kierowca powinien posiadać przy sobie określone dokumenty.
  - zaświadczenie o ubezpieczeniu społecznym kierowcy A1 w języku niemieckim lub przetłumaczone na język niemiecki
  - kopia zgłoszenia delegacji, w wyjątkowych sytuacjach może być wystarczający sam numer referencyjny zgłoszenia
  - dokumentacja płacowa, z której wynika, jakie wynagrodzenie przysługuje pracownikom w okresie ich delegowania do Austrii i jakie zostało im rzeczywiście wypłacone; dokumentacja powinna być w języku niemieckim lub przetłumaczona (tłumaczenie nie musi być przysięgłe) z wyjątkiem umowy o pracę, która może być również w języku angielskim.

# Pracownik spoza UE

- ▶ Kierowca niebędący obywatelem państwa członkowskiego UE powinien posiadać w kabinie także pozwolenie na pracę w kraju delegującym pracownika, jeśli takie pozwolenie jest wymagane

# Forma udostępnienia dokumentów

- ▶ Dokumenty w kabinie pojazdu powinny być przechowywane w taki sposób, by umożliwić do nich dostęp podmiotowi kontrolującemu
- ▶ Dopuszczalne jest przechowywanie dokumentów w formie elektronicznej pod dwoma warunkami:
  - przechowywane są na urządzeniu wyposażonym w ekran, na którym mogą być wyświetlone
  - istnieje możliwość skopiowania tych dokumentów na komputer podmiotu kontrolującego
- ▶ Nie spełnia tych warunków przechowywanie dokumentów w pamięci USB

# Przedstawiciel w Austrii

- ▶ Przewoźnik delegujący pracownika do pracy na terytorium Austrii zobowiązany jest do wskazania swojego przedstawiciela – osobę kontaktową (Ansprechperson)
- ▶ Przedstawicielem może być sam delegowany pracownik, który nie musi znać języka niemieckiego
- ▶ Przedstawicielem może być także adwokat lub notariusz w Austrii.



# Sankcje

Sankcje za nieprzestrzeganie austriackich przepisów zależne są od rodzaju i skali naruszenia:

- ▶ niewypłacanie minimalnego wynagrodzenia – w przypadku, gdy naruszenie dotyczy maksymalnie 3 pracowników – od 1.000 do 10.000 EUR za pierwsze naruszenie i od 2.000 do 20.000 EUR przy kolejnym naruszeniu
- ▶ niewypłacenie minimalnego wynagrodzenia, jeśli dotyczy większej ilości pracowników – od 2.000 do 20.000 EUR za pierwsze naruszenie i od 4.000 do 50.000 EUR za kolejne naruszenie

# Sankcje

- ▶ brak prawidłowego zgłoszenia – od 500 do 10.000 EUR
- ▶ brak dokumentacji potwierdzającej ubezpieczenie - od 500 do 1.000 EUR
- ▶ brak dokumentacji płacowej potwierdzającej wypłacanie płacy minimalnej – od 1.000 do 50.000 EUR

# Holenderskie regulacje płacy minimalnej

- ▶ Wet arerbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie) – Ustawa o zatrudnianiu pracowników delegowanych w UE z dnia 01.06.2016 r., w skrócie WAGW EU
- ▶ Przepisy te stanowią implementację dyrektywy nr 2014/67/UE regulującej sytuację pracowników delegowanych

# Przewozy podlegające ustawie

- ▶ W świetle informacji od organów holenderskich ustawie podlegają następujące rodzaje przewozów:
  - kabotaż na terenie Holandii
  - przewóz międzynarodowy do i z Holandii
- ▶ Obowiązki nie odnoszą się do tranzytu przez terytorium Holandii
- ▶ Holenderskie związki zawodowe są natomiast zdania, że nie powinna się odnosić do pracowników niezatrudnionych w firmie holenderskiej, którzy incydentalnie przebywają w Holandii

# Obowiązki przewoźnika

- ▶ Obecnie na przewoźniku delegującym pracownika do Holandii spoczywają dwa obowiązki:
  - wypłacanie płacy minimalnej
  - wyznaczenie przedstawiciela
- ▶ Brak obecnie obowiązków administracyjnych jak zgłoszenie delegowania, ale te pewnie będą obowiązywać od 2018 r.

# Płaca minimalna

- ▶ W świetle holenderskiego układu zbiorowego dotyczącego branży transportowej nie dotyczy on podmiotów niemających siedziby w Holandii. Nie będzie miał on więc zastosowania do polskich przewoźników
- ▶ Do polskich pracowników stosować się zatem będzie ogólne przepisy o płacy minimalnej, które różnicują wynagrodzenie w zależności od wieku i ilości pracy w tygodniu

# Stawki płacy minimalnej

Liczba godzin  
pracy w tygodniu

	min. 23 lata	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>18</b>
36 h/tydzień	€ 9,95	€ 8,46	€ 7,22	€ 6,12	€ 5,23	€ 4,53
38 h/tydzień	€ 9,43	€ 8,01	€ 6,84	€ 5,80	€ 4,95	€ 4,29
40 h/tydzień	€ 8,96	€ 7,61	€ 6,49	€ 5,51	€ 4,70	€ 4,08

# Składniki płacy minimalnej

- ▶ W świetle wytycznych rządu holenderskiego płaca minimalna obejmuje:
  - podstawowe wynagrodzenie uzgodnione w umowie
  - wypłaty związane z wynikami pracy
  - opłaty od wygenerowanego obrotu
- ▶ Do płacy minimalnej nie zalicza się natomiast diet z tytułu podróży służbowej, a także wydatków poniesionych na utrzymanie i zakwaterowanie.
- ▶ Problematiczna kwestia diet i ryczałtów za noclegi



# Przedstawiciel

- ▶ Pracodawca delegujący pracownika do pracy na terenie Holandii ma obowiązek wskazać przedstawiciela do kontaktu oraz przekazać jego dane oddelegowanym pracownikom
- ▶ Brak szczegółowych regulacji dotyczących przedstawiciela, więc może to być osoba zatrudniona w przedsiębiorstwie przewoźnika, ale powinna dysponować umiejętnościami językowymi pozwalającymi na skomunikowanie się z holenderskimi organami

Dziękuję za uwagę

Działyński i Judek Spółka Partnerska Radców  
Prawnych

ul. Czartoria 1/16, 61-102 Poznań

Tel. / Fax +48 61 855 22 79, + 48 61 851 85 33

E-mail: [kancelaria@dzialynski.pl](mailto:kancelaria@dzialynski.pl)

[www.dzialynski.pl](http://www.dzialynski.pl)

[www.transportoweprawo.pl](http://www.transportoweprawo.pl)