

Polska firma, wynagrodzenie z Niemiec

Polskie firmy muszą wynagradzać osoby pracujące za zachodnią granicą według tamtejszej minimalnej stawki, która wynosi 8,5 euro za godzinę. Jeśli naruszają te przepisy, nie unikną konsekwencji.

Za nierzetelność niemieckie instytucje wyegzekwują kary za pośrednictwem Państwowej Inspekcji Pracy i urzędów skarbowych.

Za mała stawka

Zgodnie z niemiecką ustawą o ogólnej płacy minimalnej z 11 sierpnia 2014 r., BGBI I S. 1348 (niem. Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns; dalej: ustawa o płacy minimalnej) pracodawca:

- z siedzibą zagranicą (np. w Polsce) lub ten z siedzibą w Niemczech musi płacić pracującym tam wynagrodzenie w wysokości uwzględniającej tamtejszą minimalną stawkę godzinową (obecnie 8,50 euro),
- w pewnych okolicznościach musi rejestrować początek, koniec i czas trwania pracy pracownika oraz przechowywać takie zapisy; obowiązek rejestracji dotyczy niektórych branż (np. budownictwo, techniczna organizacja targów i wystaw, przewóz osób, gastronomia, utrzymanie czystości w budynkach) albo nisko wynagradzanych pracowników.

Przy pierwszym obowiązku polscy pracodawcy delegujący do pracy w Niemczech, ale także wysyłający tam pracowników w delegację decydują się wyrównać im wynagrodzenia. Chodzi o to, aby za okres świadczenia zadań nad Łabą otrzymali wynagrodzenie zgodne z tamtejszą minimalną stawką godzinową. W związku z tym tworzą własną procedurę mającą obliczyć i porównać stawkę godzinową z umowy o pracę zawartej z pracownikiem z minimalną stawką godzinową w Niemczech.

Zanim jednak podejmą czynności zmierzające do opracowania takiej procedury, lepiej porozumieć się z niemiecką spółką powiązaną kapitałowo z pracodawcą bądź z niemieckim podmiotem, na rzecz którego Polacy będą świadczyć pracę. Dzięki temu można ustalić, jakie stosują zasady, aby dochować wymogów z ustawy o płacy minimalnej. Jeśli mają opracowaną procedurę, warto rozważyć jej zastosowanie. Niewykluczone także, że niemiecki podmiot będzie wymagał przyjęcia przez polską firmę swojej procedury, chcąc też uchronić się przed wysokimi karami pieniężnymi. Użycie procedury niemieckiej jest również wskazane dlatego, że tamtejsze firmy znają najbardziej aktualne interpretacje przepisów ustawy o płacy minimalnej (np. o stanach faktycznych objętych ustawą) oraz praktykę niemieckich organów.

Jakie kary

Błędne jest przekonanie, że tylko niemiecki podmiot odpowie za naruszenie ustawy o płacy minimalnej, bądź tylko on poniesie karę pieniężną i ewentualnie będzie miał regres do polskiego pracodawcy. Zgodnie z niemiecką ustawą o płacy minimalnej do 500 tys. euro zapłaci m.in.:

- pracodawca z siedzibą zagranicą (np. w Polsce) lub ten z siedzibą w Niemczech, który nie płaci pracującym w Niemczech wynagrodzenia w oparciu o obowiązującą tam minimalną stawkę godzinową, ale także
- przedsiębiorca zlecający wykonanie usług lub dzieła innemu przedsiębiorcy, o którym wie, albo z powodu niedbałości nie wie, że:
 - ten z tytułu realizacji zleconego zadania nie płaci minimalnej stawki godzinowej pracy bądź płaci ją nieterminowo, albo
 - ten przedsiębiorca posługuje się podwykonawcą, który nie płaci minimalnej stawki godzinowej bądź płaci ją nieterminowo.

Jeżeli więc polski pracodawca nie wynagradza zatrudnionego w Niemczech zgodnie z tamtejszą minimalną stawką, zarówno on, jak i niemiecki podmiot, na którego rzecz Polak pracuje, mogą być ukarani finansowo.

Bez rejestru

Za naruszenie drugiego obowiązku do 30 tys. euro kary grozi pracodawcy, który w okolicznościach wskazanych w ustawie o płacy minimalnej nie rejestruje początku, końca i czasu trwania pracy zatrudnionego bądź nie przechowuje tych zapisów. Tu również błędne jest przekonanie, że nie ma przepisów umożliwiających wyegzekwowanie tych kar od polskich firm. Zgodnie z ustawą o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług z 10 czerwca 2016 r. (DzU z 2016 r., poz. 868; dalej: ustawa o delegowaniu) kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy zostały poszerzone o:

- powiadamianie pracodawcy delegującego pracownika z Polski o decyzji w sprawie nałożenia na tego pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników,
- powiadamianie pracodawcy delegującego pracownika z Polski o wniosku o egzekucję administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na tego pracodawcę w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników oraz sprawdzanie i przekazywanie naczelnikowi urzędu skarbowego takiego wniosku; egzekwowanie tych kar i grzywien następuje w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji,
- występowanie do właściwego organu/pracodawcy delegującego pracownika z Polski/przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej z uzasadnionym wnioskiem o udzielenie informacji dotyczących delegowania pracowników z Polski lub o przeprowadzenie kontroli,
- udzielanie niezbędnych informacji o delegowaniu pracowników z Polski w odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów, w szczególności dotyczących tych pracowników, warunków ich zatrudnienia oraz pracodawcy delegującego pracownika z Polski, a także o przeprowadzanie kontroli na wniosek takich organów. Aby pozyskać niezbędne informacje, PIP może występować także do ZUS, US i innych organów administracji publicznej.

Dobrawa Szymlik-Aksamit, LL.M., [radca prawny Warszawa](#), Rödl & Partner

Wspólny front

Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z organami wnioskującymi z innych państw członkowskich związana z realizacją ich wniosków o powiadomienie pracodawcy delegującego pracownika z Polski o decyzji w sprawie nałożenia na pracodawcę kary pieniężnej lub grzywny lub o ich egzekucję odbywa się za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym. Mówi o tym rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1024/2012 z 25 października 2012 r. w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym i uchylającym decyzję Komisji 2008/49/WE.

Zgodnie z ustawą o delegowaniu kary lub grzywny nałożone na firmy delegujące pracowników z Polski stanowią dochód budżetu państwa. To też może silnie motywować PIP do działania.

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/309299988-Polska-firma-wynagrodzenie-z-Niemiec.html#ap-4>