

# **Płaca minimalna dla kierowców ciężarówek**

## **Komu przysługuje wynagrodzenie minimalne:**

### **Aplikacja:**

Skierowana do wszystkich pracowników, którzy są zatrudnieni w kraju, a także do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz pracowników zatrudnionych na podstawie umów tymczasowych. **Wyjątki:** Praca na własny rachunek, osoby poniżej 18 roku życia, wolontariusze i pracownicy zatrudnieni w ciągu pierwszych sześciu miesięcy, którzy byli wcześniej długotrwale bezrobotni, praktykanci.

### **Zagraniczni pracownicy:**

Płaca minimalna obowiązuje również pracowników zatrudnionych u zagranicznych pracodawców, jeśli prowadzą działalność w Niemczech. Dotyczy to również wykonywania przewozów kabotażowych, w ruchu transgranicznym w celu załadunku lub rozładunku w Niemczech i dla przesyłek tranzytowych.

"Według ostatnich rozmów z właściwymi ministerstwami minimalną płacę stosuje się również do transgranicznego wykorzystania pracowników przez pracodawców zagranicznych w Niemczech."

### **Ogłoszenia:**

**Pracodawcy, którzy mają siedzibę poza Niemcami, których pracownicy pracują w Niemczech w zakresie spedycji i logistyki, są zobowiązani przed rozpoczęciem działalności podać pracownikom służby granicznej: imię i nazwisko, datę urodzenia, czas rozpoczęcia i zakończenia pracy, a w stosownych przypadkach czas trwania i miejsce pracy w Niemczech, miejscowość w Niemczech, gdzie przechowywane są dokumenty, nazwisko i adres osoby odpowiedzialnej (zlecającej pracę).**

### **Kary pieniężne:**

- do 30 tysięcy euro za braki w gromadzeniu dokumentacji, informacji dotyczącej szkoleń i egzaminów, obowiązku sprawozdawczego,
- do 500 tysięcy euro za brak lub opóźnienia wypłaty płacy minimalnej pracownikom lub z rażącego niedbalstwa, w płatności płacy minimalnej przez podwykonawców.

### **Prawo cywilne/placa minimalna:**

**Należy oddzielić karę wynikającą z prawa cywilnego za nie wypłacenie wynagrodzenia od kary za niedostosowanie się do ustawy o płacy minimalnej.**

**Ważne:** W obu przypadkach pracodawca jest odpowiedzialny nie tylko za zapłatę wynagrodzenia minimalnego w stosunku do własnych pracowników, ale także wynagrodzenia dla pracowników jego podwykonawców. W drodze postępowania cywilnego, pracownik może w stosunku do osoby trzeciej pozwać o różnicę w płacy minimalnej, jeśli jego wynagrodzenie godzinowe było poniżej 8,50 euro. Mając powyższe na uwadze organy celne będą uważały, że nie nastąpiła wypłaty wynagrodzenia minimalnego i kara może zostać nałożona.

### **Obliczenia:**

8,50 euro za godzinę faktycznego świadczenia pracy w miesiącu kalendarzowym. "Decydujące znaczenie dla obliczenia jest zawsze to, co jest wypłacane w danym miesiącu i ile godzin faktycznie było przepracowanych. To co jest w traktacie jest bez znaczenia dla obliczenia minimalnego wynagrodzenia."

### **Przykład obliczenia:**

**Pracownik ma w umowie 40 godzin pracy tygodniowo, czyli 173 godziny w miesiącu, jego pensja wynosi 1500 euro (czyli stawka godzinowa 8,67). W listopadzie pracuje on 190 godzin, czyli należy mu się: 1500 euro pensji podstawowej, 200 euro diety, 120 euro dodatku za pracę w nocy i 50 euro premii uznaniowej. Otrzymuje w tym miesiącu 1870 euro pensji z dodatkami łącznie. Pensję minimalną oblicza się tylko z pensji podstawowej, czyli z 1500 euro. Przepracowanie 190 godzin w miesiącu daje stawkę godzinową wynoszącą tylko 7,89 euro, czyli ten pracownik nie został wynagrodzony zgodnie z zasadami o płacy minimalnej.**

### **Wymagania dotyczące dokumentacji:**

**Praca pracownika musi być dokładnie udokumentowana (początek, koniec i czas trwania codziennych godzin pracy wszystkich pracowników) i dostępna najpóźniej siedem dni po rozpoczęciu pracy. Dokumenty należy przechowywać przez dwa lata. Pracodawca musi udostępnić dokumenty w razie kontroli (wykresówki, wydruki z tachografu, karty zegarowe, płace, plany urlopowe i tym podobne).**

"W obecnym stanie rzeczy, ten wymóg dokumentacji dotyczy wszystkich pracowników - komercyjnych, zatrudnionych na umowę o pracę lub dla menedżerów. Jeżeli ten wymóg w

zakresie dokumentacji został naruszony może prowadzić do nałożenia grzywny, niezależnie od tego, czy nastąpiło naruszenie o płacy minimalnej. "

### **O tachografie w niemieckich ciężarówkach:**

Czas prowadzenia pojazdu, gotowość do pracy, czas pracy, przerwy. Jako środek ostrożności zaleca się, aby spisywać dane z karty kierowcy w regularnych odstępach czasu (np. za pomocą oprogramowania GloboFleet lub innego), na komputerze lub laptopie. Pracodawca musi przechowywać dane o czasie pracy pracowników przez 2 lata, natomiast dane kierowców muszą być przechowywane przez okres 3 lat, gdyż wtedy mija termin ich przedawnienia.

### **Największe błędy:**

**Mit 1: Nie dotyczy firm logistycznych:**

**Placa minimalna obowiązuje każdego w Niemczech, nawet jak pracuje tu „przejazdem“.**

**Mit 2: Nie dotyczy, ponieważ wyższe wynagrodzenie:**

**Placę minimalną wylicza się z podstawy wynagrodzenia, dlatego łatwo policzyć, czy płaca zgadza się z przepisami.**

**Błąd 3: Nie dotyczy pracowników w gotowości do pracy:**

**Dyżury, podczas których pracownik ma obowiązek pozostawać do dyspozycji pracodawcy również są zaliczane do czasu pracy i powinny być opłacane na zasadach płacy minimalnej.**

**Błąd 4: Nie dotyczy drugiego kierowcy /okresów oczekiwania:**

**Placa minimalna dotyczy również drugiego kierowcy i czasu oczekiwania. Według Federalnego Sądu Pracy czas drugiego kierowcy spędzony na miejscu pasażera ma być wynagradzany zasadniczo. Według kodeksu cywilnego pracodawca wypłaca wynagrodzenie tylko podczas wykonywania usługi. Dlatego też dla ustalenia ustawowego obowiązku wynagrodzenia decydujący jest fakt czy drugi kierowca spędził czas obok kierowcy czy też w sypialnianej kajucie. Ten zalicza się do czasu oczekiwania. Inaczej według Federalnego Sądu Pracy rozumiane jest, gdy drugi kierowca faktycznie nic nie robi i ma dzień wolny. W efekcie można ustalić czy „pasażer” ma czas odszkodowania i płacy minimalnej. Czas oczekiwania podlega zasadniczemu wynagrodzeniu płacy minimalnej.**

Jeśli masz problemy z pracodawcą, który nie stosuje się do niemieckich przepisów możesz się zwrócić o pomoc do związku Ver.Di jego regionalnej lub terenowej Sekcji Transportu, która

pomoże rozwiązać problem, a nawet pomoże wnieść skargę do Sądu Pracy na terenie Niemiec.

## **Prawo działania pracownika**

Pracownicy mogą wystąpić z roszczeniami wobec pracodawcy nie przestrzegającego płacy minimalnej, ustawy pracowników lub ustawy zatrudnienia, prawo to jest przyznawane ustawowo, według zbiorowych warunków pracy lub warunków pracy na podstawie zalecenia ochrony pracy wobec głównego pracodawcy w okresie delegowania, jednakże egzekwowane przez sąd są wobec głównego wykonawcy. Pracownik może on wnieść skargę do sądu pracy w Niemczech.

Dalsze informacje można uzyskać w odpowiednich ośrodkach składania wniosków do sądów pracy.

Procedura arbitrażu obowiązuje nie tylko niemieckich robotników. Nawet pracownicy, którzy zostali wysłani do Niemiec, mogą występować przed niemieckimi sądami pracy z roszczeniem zbiorowym przeciwko pracodawcy, który ma swoją siedzibę za granicą. Roszczenie jest dopuszczalne tylko w odniesieniu do okresu delegowania.

**Źródło:** [www.zoll.de](http://www.zoll.de), [www.eurotransport.de](http://www.eurotransport.de)

**Zobacz też:**

**Kierowcy:** Kreis Aschaffenburg-Miltenberg , <https://www.facebook.com/KSTDSolidarnosc>



**Kilka słów od przedstawicieli związku Ver.di i Krajowej Sekcji Transportu Drogowego NSZZ „Solidarność”.**

**Kilka słów wspólnych dlatego warto być członkiem związku.**

Ver.di należy do United Services Union. Nasi członkowie reprezentują ponad 1000 zawodów, są to osoby pracujące na własny rachunek, urzędnicy państwowi, studenci. Są dostawcami lub pracują w branżach związanymi z usługami w zakresie edukacji, kultury i sztuki lub też w mediach. Ludzie ze wszystkich środowisk społecznych spotykają się w ver.di. Celem naszych działań związkowych jest solidarność i sprawiedliwość w świecie pracy.

Jesteśmy silni w 13 dziedzinach, w różnych grupach zawodowych i technicznych. Nasi członkowie są zobowiązani być blisko pracowników ze swojego sektora. W Ver.di mamy swoich ekspertów w każdej dziedzinie, dajemy wsparcie naszym członkom w każdym sektorze naszego związku.

Ver.di liczy ponad 2 miliony członków. Występuje o poprawę warunków pracy dla milionów ludzi i walczy o sprawiedliwość społeczną. Opowiadamy się za humanitarnymi warunkami pracy i walczymy o zachowanie miejsc pracy. Do tego jesteśmy zaangażowani w negocjacje zbiorowe, pomagamy tworzyć rady pracowników, angażujemy się i lobujemy politycznie, działamy na szczeblu krajowym i międzynarodowym. Chcemy, aby polityka stwarzała warunki dla pokoju, bezpieczeństwa i dobrobytu dla wszystkich grup społecznych.

Kto ma więcej, płaci więcej - kto ma mało, płaci mniej. Z regularnej składki jednego procenta dochodów brutto naszych członków możemy być dynamiczni i nieugięci.

**Ważne: opłatę członkowską można odliczyć od podatku w Niemczech.**

**Do Krajowej Sekcji Transportu Drogowego NSZZ „Solidarność” między innymi należą – Zakładowe Organizacje Związkowe takich firm jak Raben Transport, H.Essers, Norbert Dentressangle Polska, Butter, Orlen Transport, PeKaeS, PKS i wiele innych oraz duża Organizacja Terenowa nr 3131 Kierowców Zawodowych w której szeregach są kierowcy z małych, średnich i dużych firm z całej Polski.**

**Dzięki współpracy z Ver.di mamy na kim się wzorować i do czego dążyć. Dlatego współpracujemy, wymieniamy się informacjami, doświadczeniami i wspólnie będziemy dążyć do osiągnięcia sprawiedliwości społecznej, by pracownicy mieli poczucie, że są szanowani i doceniani.**

**Nasze związki wyznają zasadę obrony podstawowych praw pracowniczych, stoją i będą stać na straży prawa i takich wartości jak:**

współdecydowanie i równość wobec prawa, prawa do pracy, do dobrych warunków pracy, szkolenia i godziwej płacy, do równej płacy za tą samą pracę, przestrzegania płacy minimalnej, godzenia pracy i rodziny, sprawiedliwych warunków, solidarnej polityki zdrowotnej.

Nasze związki wspierają i doradzają przedstawicielom rad robotniczych i rad pracowników, organizacjom młodzieżowym w skutecznym działaniu w firmie i reprezentują każdego członka w sporach z jego pracodawcą lub przełożonym,