

Piotr LEWANDOWSKI

NIEKORZYSTNE PRZEPISY DLA POLSKICH PRZEWOŹNIKÓW WYKONUJĄCYCH MIĘDZYNARODOWE PRZEWOZY DROGOWE RZECZY

Obecnie na obszarze Unii Europejskiej, niemal w każdej dziedzinie gospodarki, w tym również w transporcie drogowym, występują utrudnienia w swobodnym prowadzeniu działalności usługowej w zakresie przewozów międzynarodowych. Wyrażane są one poprzez tworzenie barier wejścia na rynek lub korzystania z rynku krajowego przez podmioty z innych państw i powstają na wskutek działań prawnych oraz urzędowych ingerujących w przepisy prawne i tym samym działają z myślą o interesie własnej gospodarki.

Rentowność polskich jak i przewoźników z innych krajów rozszerzających działalność na kraje zachodniej Europy opiera się na niższych kosztach produkcji własnej, uzyskiwanych dzięki niższym kosztom utrzymania środków transportu oraz pracowników.

Proces tworzenia barier wejścia na rynek i koncepcja otwartych granic również dla znacząco konkurencyjnych podmiotów w Unii Europejskiej powoduje tworzenie niepewności rynkowej, która skutkuje zwiększeniem ryzyka prowadzenia działalności transportowej i znacznie ogranicza potencjał przewozowy wielu przedsiębiorstw.

Obecnie trudno o porozumienie między państwami tzw. Starej Unii a państwami tworzącymi Grupę Wyszehradzką w dziedzinie transportu. Kluczowym problemem jest rozwiązanie sprawy pracowników delegowanych. Największe kontrowersje dotyczą tego, czy zapisy nowej dyrektywy mają objąć także pracowników sektora transportu drogowego. Kilka państw w tym Francja, Niemcy, Holandia czy Hiszpania chcą, aby ten sektor na stałe został wpisany do dyrektywy. Tym zapisom sprzeciwia się Polska (deleguje najwięcej pracowników) i wiele innych państw UE, których firmy transportowe prowadzą działalność gospodarczą na unijnym rynku.

WSTĘP

Obecnie w okresie wysoko rozwiniętej globalizacji i bardzo daleko idącej integracji międzynarodowej w obszarze Unii Europejskiej, występującej niemal w każdej dziedzinie gospodarki, w tym również w transporcie drogowym, spotykane są utrudnienia w swobodnym prowadzeniu działalności usługowej w zakresie przewozów międzynarodowych.

Wyrażane są one poprzez tworzenie barier wejścia na rynek lub korzystania z rynku krajowego przez podmioty z innych państw i powstają na wskutek działań prawnych oraz urzędowych ingerujących w przepisy prawne i ustawy dotyczące sfery transportu wykonywanego tylko i wyłącznie na terenie lub w relacji tranzytowej, przez terytorium tego kraju. Państwa kreuujące opisywane trudności mają na celu ochronę rodzimego sektora transportowego i tym samym działają z myślą o interesie własnej gospodarki.

Wyraźny wzrost działań o takim charakterze w krajach Europy zachodniej rozpoczął się na początku XXI wieku i związany był z przystąpieniem do Wspólnoty Europejskiej nowych członków, takich jak: Polska, Węgry, Czechy, Rumunia. Przepisy unijne nakładały na kraje tzw. starej unii obowiązek wydania pozwoleń na możliwość działania na swoich rynkach na rzecz nowych przewoźników z państw Europy środkowej i południowej. Usługi transportowe oferowane przez te kraje charakteryzują się wysoką konkurencyjnością pod względem stawek przewozowych, a także szerokiej oferty rodzajów przewozów i ich niezawodności wynikającej w dużej mierze z nowoczesnego i wysoko dofinansowanego taboru flot tych przedsiębiorstw. W tej dziedzinie przykładem jest Polska branża transportowa, która może poszczycić się jedną z najbardziej różnorodnych pod względem zastosowania flot pojazdów i jedną z najniż-

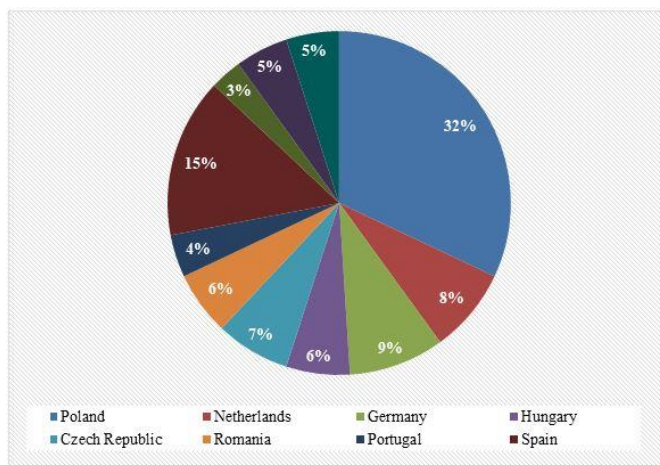
szych w zestawieniu z europejską konkurencją w kwestii średniej wieku, pojazdów użytkowanych w transporcie międzynarodowym. Niewymierny wpływ na tą sytuację miał dostęp do unijnego dofinansowania oraz pojawienie się nowych obszarów prowadzenia działalności, które wyróżniają się korzystną charakterystyką ekonomiczną. Jest ona wynikiem bilansu pomiędzy pozyskiwaniem kontraktów i zleceń o wysokich stawkach przewozowych w zestawieniu do niższych kosztów produkcji oraz relacji walutowych. Wymagały one wysokiej elastyczności podaży, co wiązało się z dużymi nakładami kapitałowymi przedsiębiorstw.

Rentowność polskich jak i przewoźników z innych krajów rozszerzających działalność na kraje zachodniej Europy opiera się na niższych kosztach produkcji własnej, uzyskiwanych dzięki niższym kosztom utrzymania środków transportu oraz pracowników, gdyż stawki płac pozostają w dalszym ciągu na poziomie znacznie poniżej średnich stawek występujących w państwach Europy zachodniej i skutkuje to znacznie wyższymi kosztami stałymi tamtejszych przewoźników.

Do rozwoju i wzrostu udziału w europejskim rynku transportowym przewoźników „nowych” krajów członkowskich przyczyniło się wprowadzenie 21 października 2009 roku Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej zawierające regulacje dotyczące dostępności rynków państw członkowskich wspólnoty w sferze samochodowych przewozów międzynarodowych. Artykuły Rozporządzenia szczegółowo określają zasady według, których mogą być wykonywane usługi przewozów kabotażowych oraz tranzytowych na terenie Unii Europejskiej przez przedsiębiorstwa transportowe zarejestrowane w kraju członkowskim jak i w kraju trzecim. Do wykonywania powyższych przewozów wymienionych w Rozporządzeniu uprawnieni są przewoźnicy posiadający licencję wspólnotową wydawaną na okres maksymalnie 10 lat przez właściwy organ

danego kraju członkowskiego, w którym posiadają zarejestrowaną działalność.

Polskie firmy transportowe plasują się w absolutnej europejskiej czołówce. W kategorii usług świadczonych za granicą nie mają sobie równych. W ciągu ostatnich lat staliśmy się prawdziwą potęgą w przewozach samochodowych w Europie i choć na całym kontynencie wskaźniki w tej branży spadają, u nas rosną. Transport drogowy generuje 10% polskiego PKB i należy do jednej z najważniejszych gałęzi gospodarki, decydujących o tempie i możliwościach jej rozwoju, samochody ciężarowe stanowią prawie jedną piątą wszystkich pojazdów poruszających się po drogach. Według danych Głównego Inspektoratu Transportu Drogowego na dzień 31 grudnia 2016 r. [1] w naszym kraju zarejestrowanych przedsiębiorstw zajmujących się realizowaniem międzynarodowych przewozów drogowych rzeczy, tzn. wydano 31 136 licencji ma międzynarodowy przewóz drogowy rzeczy oraz 205 390 wypisów do tych licencji.



Rys. 1. Wykres procentowego udziału przewoźników w międzynarodowych przewozach na terenie Unii Europejskiej. Źródło: opracowanie własne na podstawie <http://www.pgt.pl/polska-lideruje-w-ue-w-transportcie-drogowym> [12.11.17]

1. ZJAWISKO NIERÓWNEJ KONKURENCJI

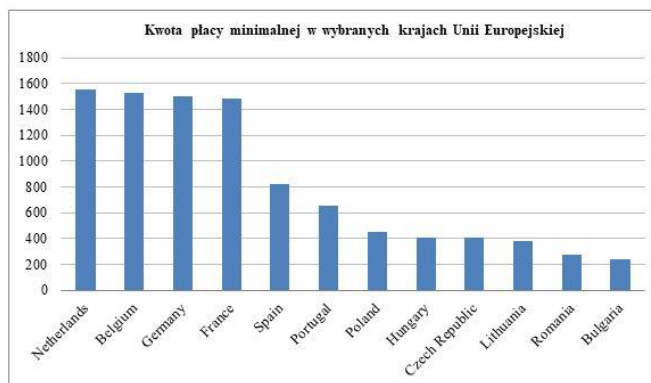
1.1. Ochrona własnych rynków czyli protekcjonizm państwowy

Omawiane już Rozporządzenie z 21 października 2009 r., jest ważnym elementem w strategii tworzenia wspólnej polityki transportowej Unii Europejskiej [2]. Zawiera ona założenia mówiące o integracji rynku przewozowego i zniesienia barier w dostępności rynków z wykluczeniem wszelkich objawów dyskryminacji oraz wykluczenia przedsiębiorstw ze względu na pozarynkowe czynniki. W opozycji do niniejszych założeń organów rządzących Unią Europejską próbują stać rządy Niemiec, Austrii oraz Francji, które sprzeciwiają się wizji bezgranicznej otwartości sektora transportowego dla przewoźników z krajów Europy wschodniej. Głównym czynnikiem determinującym taką postawę członków starej Unii jest przejęcie większości rynku przewozowego tychże państw przez oferujących znacznie niższe stawki od lokalnych przedsiębiorstw przewoźników zewnętrznych. Wynikający bezpośrednio z tego zjawiska problem rentowności firm, spadku liczby miejsc pracy w branży i brak płynności finansowej prowadzi do utraty pierwotnej wartości użytkowej środków transportu. Problem wywołany brakiem inwestycji i obniżeniem nakładów finansowych na ich modernizację wywołuje niekorzystne zmiany w gospodarce oraz strukturze PKB.

Działania zmierzające do utworzenia barier wejścia na rynek w dany sektor gospodarki zewnętrznych podmiotów określany jest jako protekcjonizm państwowy. Współcześnie w obszarze Unii

Europejskiej realizowany jest on przez wprowadzenie regulacji w prawie krajowym dotyczącym wykonywania przewozów na ich terytorium, w dziedzinie warunków pracy kierowców oraz warunków placowych. Niemcy wprowadziły obowiązujące od 1 stycznia 2015 roku przepisy stanowiące o płacy minimalnej. Z założenia miały one obejmować każdy rodzaj relacji przewozowej wykonywanej na terenie Niemiec, który trwałby dłużej niż 3 doby w skutek czego mianował by kierowcę takiego transportu pracownikiem delegowanym, którego pensja musi odpowiadać stawką obowiązującą na terenie Niemiec. Jednak z przyczyn braku zgodności, zapisów dotyczących objęcia transportów dwustronnych i tranzytowych nowymi przepisami, z prawem unijnym, obowiązują one wyłącznie przewozy z miejscem docelowym znajdującym się na terenie Niemiec oraz kabotażowe z wykonaniem zlecenia tylko wewnątrz granic kraju [3]. Rząd Francji, poza ustanowieniem przepisów o pracownikach delegowanych, dodatkowo w celu utrudnienia prowadzenia działalności zagranicznych przewoźników na swoim terytorium wprowadziło szereg dodatkowych regulacji wymagających od przewoźników zgłaszania każdego wykonanego przewozu do urzędu pracy zgodnemu z miejscem aktualnego wykonywania usługi przewozu jeśli wcześniej nie został sporządzony dokument oddelegowania, a każdy przewoźnik działający na terenie Francji zobowiązany jest do posiadania swojego przedstawicielstwa na jej terenie.

Pomimo reakcji Komisji Europejskiej oraz wielu organizacji zrzeszających przewoźników wykonujących przewozy międzynarodowe w krajach Europy środkowej i wschodniej, proces tworzenia barier wejścia na rynek i koncepcja otwartych granic również dla znacząco konkurencyjnych podmiotów w Unii Europejskiej powoduje tworzenie niepewności rynkowej, która skutkuje zwiększeniem ryzyka prowadzenia działalności transportowej i znacznie ogranicza potencjał przewozowy wielu przedsiębiorstw.



Rys. 2. Wykres kwoty płacy minimalnej w wybranych krajach Unii Europejskiej. Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-placa-minimalna-w-krajach-ue> [dostęp: 20.11.17]

2. MILOG - PŁACA MINIMALNA W NIEMCZECH

MiLoG to federalna ustawa o płacy minimalnej, która obowiązuje od 1 stycznia 2015 r. Ustaliła ona powszechnie istniejącą kwotę wynagrodzenia za każdą godzinę pracy na całym obszarze Republiki w wysokości 8,50 euro brutto za godzinę. Przepisy narzucające płacę minimalną mają zastosowanie do niemieckich i zagranicznych przewoźników wykonujących działalność na terytorium Niemiec. Dotyczą zatem zarówno kabotażu jak też międzynarodowych operacji transportowych do i z Niemiec. Ustawa dotyczyła także przewozów tranzytowych, jednak 30 stycznia 2015 r., Niemcy wycofali się ze stosowania MiLoG-u w tego rodzaju przewozach.

Każda firma, która chce wykonać operację transportową na terenie Niemiec musi powiadomić o tym niemiecki urząd celny (Bundesfinanzdirektion West w Kolonii) najpóźniej przed wjazdem pojazdu na terytorium tego kraju. Zgłoszenia należy dokonać poprzez wysłanie faksem formularza (033037), dotyczącego tzw. pracowników mobilnych. Od 1 lipca 2017 r., podobnie jak we Francji (system SIPSI), zgłoszenie pracowników konieczne jest także on-line za pośrednictwem strony www.zoll.de. Zgłoszenia są dokonywane w rubryce „Dienste und Datenbanken” lub za pośrednictwem strony www.meldeportal-mindestlohn.de. W formularzu przewoźnik zobowiązuje się do przestrzegania postanowień ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, przechowywania wymaganej dokumentacji oraz dostarczenia jej w jęz. niemieckim na żądanie niemieckich władz celnych do kontroli. Druk wypełniany jest w języku niemieckim.

W formularzu można zawrzeć wszystkie operacje transportowe, które będą realizowane w okresie do 6 miesięcy. Jeśli w zaplanowanych operacjach nastąpią jakieś zmiany (po wysłaniu zgłoszenia), nie ma wymogu powiadamiania o tym fakcie niemieckiej administracji; chyba że przewozy będą realizowane przez kierowców, których nie wymieniono wcześniej w wysłanym zawiadomieniu.

2.1. Zasady wyliczania wynagrodzenia zgodnie z MiLoG

Na potrzeby prawidłowego naliczenia płacy minimalnej w Niemczech wypłacanej w obcej walucie stosuje się zasadę kursu waluty zgodnie z art. 107 rozporządzenie nr 574/72.

Aby właściwie wyliczyć wynagrodzenie za pracę w Niemczech należy uwzględnić wszystkie czynności związane z przewozem drogowym na terenie Niemiec tj.:

- prowadzenie pojazdu;
- załadunek i rozładunek oraz nadzór nad załadunkiem i rozładunkiem;
- nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym;
- czynności spedycyjne;
- obsługę codzienną pojazdów i przyciep;
- inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy;
- utrzymanie pojazdu w czystości.

Pracodawca musi zapłacić płacę minimalną za każdą godzinę pracy na terytorium Niemiec. Wynagrodzenie musi być wypłacone najpóźniej ostatniego dnia pracy banku, w miesiącu następującym po miesiącu, w którym została wykonana praca.

Składniki diety, mogą zostać zaliczone do niemieckiej płacy minimalnej. Służba Celna Niemiec poinformowała niedawno, iż należy dokonać rozróżnienia systemu struktury diety w zależności od sytuacji, które mają zastosowanie w kraju kierowcy. I tak:

- jeśli system prawny danego kraju wskazuje jaką część diety jest przeznaczona na zwrot kosztów podróży, a jaka stanowi rekompensatę za pracę zagraniczną, jedynie ta druga może zostać zaliczona do płacy minimalnej;
- jeśli system prawny kraju nie określa składników diety, należy odliczyć od pełnej kwoty przyznawanej kierowcy diety koszty faktycznie poniesione przez pracownika tj. koszty podróży, zakwaterowania i wyżywienia. Pozostała kwota diety traktowana jest jako płaca minimalna.
- jeśli nie można określić kosztów poniesionych przez pracownika, zastosowanie będzie miało odliczenie dokonywane zgodnie z niemieckim rozporządzeniem dotyczącym kwot ubezpieczenia społecznego tj. minimum żywieniowe = 229 euro miesięcznie oraz minimum na zakwaterowanie = 223 euro miesięcznie. Kwota pozostała po odliczeniu tych dwóch składników może zostać uznana za płacę minimalną;

- jednocześnie, gdy kierowca odbiera odpoczynek w kabinie zgodnie z zasadami określonymi w art. 8 ust. 8 rozporządzenia (EC) 561/2006, kwota wypłacana jako ryczałt za nocleg w całości podlega włączeniu do stawki minimalnej (nie trzeba dokonywać odliczenia wynikającego z niemieckiego rozporządzenia dotyczącego ubezpieczenia społecznego).

Dla polskich przewoźników oznacza to, że do stawki minimalnej wynoszącej 8,50 euro brutto za godzinę można wliczać należności za podróże służbowe a więc ryczałt noclegowy oraz diety pomniejszone o kwoty świadczeń socjalnych, wynikające z wytycznych niemieckiego ministerstwa finansów. Należy przy tym pamiętać, że do stawki minimalnej nie może być wliczony zasiłek lub dodatek za pracę w nadgodzinach lub pracę wykonywaną w trudnych warunkach.

Władze niemieckie wprowadziły niedawno pewne uproszczenie wymogów związanych z wykonywaniem przewozów do Niemiec. Ułatwienie polega na tym, że firmy, których kierowcy zarabiają co najmniej 2.858 euro brutto miesięcznie oraz 2.000 euro brutto (pensja w tej wysokości musi być jednak wypłacana przez ostatnie 12 miesięcy) nie muszą zgłaszać przewozów do niemieckiego urzędu celnego oraz prowadzić dokumentacji wynagrodzeń.

Znając realia naszego rynku transportowego nie trudno domyślić się, że uproszczenia te nie dotyczą polskich przewoźników a jedynie duże firmy z Europy Zachodniej.

Pracodawca musi rejestrować rozpoczęcie i zakończenie operacji transportowej oraz liczbę godzin przepracowanych na terytorium Niemiec najpóźniej w ciągu 7 dni po wykonaniu operacji transportowej. Do kontroli przestrzegania wytycznych ustawy MiLoG wzywa niemiecki urząd celny. Zakres kontroli może różnić się w poszczególnych przypadkach (najczęściej dotyczy to okresu wynagrodzenia). Organ kontrolny prosi o dostarczenie dokumentów potwierdzających prawidłowe wypłacenie kierowcy należności w odpowiedniej wysokości tj. pokwitowanie wypłaty gotówki podpisane przez kierowcę i/lub wydruki przelewów bankowych oraz rozliczenie czasu pracy, umowę o pracę lub odpowiedni aneks. Dokumentacja musi być przechowywana przez co najmniej 2 lata na terytorium Niemiec lub na terytorium innego kraju. Jeśli kontrola nie wykáže nieprawidłowości, urząd zakończy postępowanie. W przeciwnym wypadku organ może nałożyć na przewoźnika karę za niedopełnienie obowiązków.

Przepisy ustawy MiLoG dosyć boleśnie dotknęły polski sektor transportu. Rodzimi przewoźnicy większość pracy przewozowej wykonują bowiem po niemieckich drogach. Niemieckie regulacje oprócz tego, że znacznie zwiększyły koszty działalności ponoszone przez przewoźników, wprowadziły także szereg uciążliwych procedur administracyjnych i środków kontroli. Za nieprzestrzeganie przepisów o płacy minimalnej grożą wysokie kary.

Za nieprzestrzeganie przepisów o płacy minimalnej pracodawcy grożą kary finansowe, w wysokości do:

- a) 30 000 euro – w przypadku niezgłoszenia informacji o pracownikach wykonujących pracę na terytorium Niemiec;
- b) 500 000 euro – w przypadku niewypłacania należnego wynagrodzenia bądź wypłacania go z opóźnieniem.

3. PŁACA MINIMALNA WE FRANCJI

Zgodnie z nowymi przepisami już od 1 lipca 2016 r., zagraniczne przedsiębiorstwa wykonujące przewozy na terenie Francji muszą zapewnić swojemu pracownikowi minimalne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 9,67 euro / godzinę. Dodatkowo przewoźnicy spoza Francji muszą spełnić szereg wymogów.

7 kwietnia 2016 r., we Francji został przyjęty dekret nr 2016-418, którego głównym założeniem było zastosowanie przepisów

francuskiego Kodeksu pracy również w odniesieniu do zagranicznych przedsiębiorstw transportowych, którzy tymczasowo oddelegowują pracowników. Nowe przepisy zaczęły obowiązywać od 1 lipca 2016 r. Oprócz konieczności zapewnienia płacy minimalnej w wysokości 9,67 euro/godzinę, polscy przedsiębiorcy muszą spełnić szereg wymagań administracyjnych, aby wykonywać przewóz na terenie Francji. Dodatkowo, należy także pamiętać, że we Francji funkcjonuje układ zbiorowy w sektorze transportu, który gwarantuje pracownikom dodatkowe świadczenia, w postaci np.: premii za wysługę lat.

Podobnie, jak w przypadku zwykłego oddelegowania pracownika do świadczenia pracy na terytorium Francji, również przedsiębiorstwa transportowe muszą wydać pracownikowi – kierowcy stosowne zaświadczenie o oddelegowaniu.

Zaświadczenie wydawane jest na okres wskazany przez przedsiębiorcę zagranicznego, jednak nie dłużej niż na sześć miesięcy. Zaświadczenie to obowiązkowo musi zostać wydane w języku francuskim, koniecznie przed pierwszym oddelegowaniem, opatrzone datą i podpisem. Kierowca musi posiadać przedmiotowe zaświadczenie przy sobie.

Dodatkowo zaświadczenie musi zawierać dane, takie jak:

- dane kontaktowe firmy (imię i nazwisko lub nazwa firmy, forma prawna, adres, adres poczty elektronicznej, numery telefonów przedsiębiorstwa lub zakładu, który zwykle zatrudnia pracownika, datę i miejsce urodzenia zarządcy lub zarządców, oznaczenie zakładu ubezpieczeń społecznych, do którego odprowadzane są składki);
- dane pracownika oddelegowanego (imię i nazwisko, data i miejsce urodzenia, adres stałego zamieszkania, data podpisania umowy o pracę, prawo właściwe dla umowy o pracę, kwalifikacje zawodowe oddelegowanego kierowcy);
- stawka godzinowa brutto w przeliczeniu na euro, ustalenia dotyczące wydatkowania kosztów na zakwaterowanie i żywienia, w tym koszty dzienne, dane kontaktowe przedstawiciela na terytorium Francji (imię i nazwisko lub nazwa firmy, adres, adres poczty elektronicznej, numery telefonów przedstawiciela);
- w przypadku przedsiębiorstw przewozowych, dane dotyczące wpisu w elektronicznym rejestrze transportu drogowego, utworzonego na podstawie rozporządzenia (WE) nr 1071/2009 Parlamentu Europejskiego i Rady, (który jak wcześniej wspominałem jeszcze nie funkcjonuje w Polsce) w przypadku oddelegowania realizowanego między zakładami należącymi do tego samego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw, zaświadczenie winno zawierać dodatkowo: imię i nazwisko lub nazwę firmy, adres, adres poczty elektronicznej, numery telefonów, numer identyfikacyjny SIRET (miejscowy Regon) przedsiębiorstwa lub podmiotu przyjmującego oddelegowanego kierowcy, datę rozpoczęcia oddelegowania i przewidywaną datę zakończenia, zasady ponoszenia kosztów podróży, ewentualnie, adres miejsc zakwaterowania pracownika.

Kierowca obowiązany jest posiadać i na żądanie funkcjonariuszy przeprowadzających kontrolę, okazywać:

1. Karty wynagrodzeń za okres oddelegowania lub innego równoważnego dokumentu, zawierającego następujące informacje:
 - stawka godzinowa brutto oraz dodatek za nadgodziny, w przeliczeniu na euro;
 - okres i godziny, które różnicują zapłatę wynagrodzenia w regularnej wysokości oraz dodatku za nadgodziny;
 - urlopy i dni świąteczne oraz związane z nimi zasady wynagradzania;
 - jakikolwiek dokument potwierdzający faktyczną wypłatę wynagrodzenia.

2. Kopię powołania przez przedsiębiorstwo jej przedstawiciela, zgodnie z wymogami określonymi artykułem R 1263-2-1 Kodeksu Pracy:
 - w razie potrzeby, tytuł układu zbiorowego znajdującego zastosowanie do pracowników;
 - egzemplarz ważnego zaświadczenia o oddelegowaniu;
 - umowę o pracę pracownika oddelegowanego.

Powołanie przedstawiciela przez zagranicznego przewoźnika dokonuje się w formie pisemnej, wskazując: imię i nazwisko, datę i miejsce urodzenia, adres we Francji, adres poczty elektronicznej, albo nazwę spółki, numer telefonu przedstawiciela. Dokument musi zostać przetłumaczony na język francuski. Przedstawiciel musi zostać ustanowiony na co najmniej okres oddelegowania oraz okres 18 miesięcy po jego zakończeniu.

Sankcje karne za naruszenie przepisów francuskiej ustawy dotyczą samego przedsiębiorcę (właściciela/zarząd). Karalne grzywny jest przede wszystkim brak zaświadczenia, ale także okoliczność, że wymagana dokumentacja jest niekompletna, nieprawidłowa, nieczytelna lub sporządzona w taki sposób, że wskazane w niej informacje będą mogły zostać usunięte.

Ustawodawca francuski zaklasyfikował te naruszenia to czwartej klasy, co oznacza, iż zgodnie z art. 113-13 francuskiego Kodeksu Karnego, będą one karane grzywną w wysokości 750 euro. Natomiast za brak posiadania egzemplarza umowy o pracę przez kierowcę, przedsiębiorca może być ukarany grzywną stosowną do trzeciej klasy naruszeń, w wysokości 450 euro. Z tytułu naruszeń stosownych przepisów, przewoźnik dodatkowo narażony jest na nałożenie grzywny administracyjnej.

Wysokość takiej grzywny nie może przekroczyć 2.000 euro za naruszenia związane z oddelegowaniem pracowników, a w przypadku ponownych naruszeń – 4.000 euro w ciągu jednego roku od dnia powiadomienia o pierwszej grzywnie. Łączna kwota grzywien nie może przekroczyć 500.000 euro. Przy ustalaniu wysokości grzywny organ administracyjny bierze pod uwagę okoliczności i wagę naruszenia, zachowanie sprawcy naruszenia oraz stan jego środków i poziom wydatków.

Okres przedawnienia grzywny administracyjnej wynosi dwa lata i liczony jest od dnia, w którym naruszenie zostało popełnione.

4. PŁACA MINIMALNA W AUSTRII

Na terenie Austrii obowiązek objęcia zagranicznych kierowców ciężarówek płacą minimalną zgodną z lokalnymi normami funkcjonuje już od dawna. Stawki te mają zastosowanie dla pracowników transportu kabotażowego.

Austria z dniem 1 stycznia 2017 r., wprowadziła zmiany w przepisach o płacy minimalnej dla zagranicznych kierowców ciężarówek. Wynikają one bezpośrednio z nowych przepisów ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, LSD-BG). Nowe regulacje są bardzo restrykcyjne i mają gwarantować zagranicznym kierowcom zawodowym równe prawa w zakresie wynagrodzenia oraz warunków pracy z pracownikami lokalnymi. W rzeczywistości nowelizacja eliminuje część wschodnioeuropejskich przewoźników z tamtejszego rynku transportowego a pozostałym dość poważnie komplikuje działanie.

Oficjalnym celem nowelizacji ustawy jest zharmonizowanie przepisów i ułatwienie ich stosowania lokalnym przedsiębiorstwom. Na razie nie wiadomo czy nowe regulacje o delegowaniu pracowników obejmą także kierowców wykonujących przewozy do/z Austrii. Należy spodziewać się jednak, że kierowców obsługujących transport międzynarodowy także obowiązywać będą przepisy o płacy

minimalnej. Wprowadzone przepisy nie mają zastosowania do przewozów tranzytowych.

Płaca minimalna kierowcy w Austrii wynosiła do tej pory od 8,49 euro do 10,50 euro (stawka uzależniona jest od grupy klasyfikacji wynikającej z postanowień układu zbiorowego dla branży transportowej). Od roku 2017 stawki wynagrodzeń zwiększą się o 2,7 % na korzyść pracowników. Należy pamiętać, że do płacy minimalnej wlicza się wszystkie elementy wynagrodzenia, również dodatkowe premie.

Podstawowym wymogiem jest to, że kierowca delegowany wien mieć przy sobie wszystkie niezbędne dokumenty potwierdzające wysokość wynagrodzenia (w języku niemieckim). Dodatkowo każdego kierowcę przed rozpoczęciem pracy należy zgłosić do właściwego urzędu.

Zgodnie z dotychczasowymi przepisami firmy wykonujące kabotaż w Austrii muszą spełnić szereg formalności. Przede wszystkim kierowcy są zobowiązani posiadać w kabinie pojazdu dokumentację dotyczącą wysokości wynagrodzenia; w tym:

- umowę o pracę;
- kartę płac;
- potwierdzenie otrzymania wynagrodzenia lub przelewów bankowych;
- zapis wynagrodzenia i czasu pracy;
- dokumenty potwierdzające kwalifikację grupy płacowej;
- formularz A1 wydawany przez polski ZUS (jeśli kierowca podlega ubezpieczeniu socjalnemu).

Wymagane dokumenty muszą być przetłumaczone na język niemiecki (umowa o pracę może być w języku angielskim).

Na tydzień przed rozpoczęciem przewozów na terenie Austrii zagraniczny przewoźnik zobowiązany jest także zgłosić kierowcę do Centralnego Urzędu Koordynacyjnego ds. Kontroli Nielegalnego Zatrudnienia. Od teraz zgłoszenie należy wysłać wyłącznie elektronicznie poprzez formularz ZKO3 dostępny na stronie www.bmf.gv.at

Jeśli z ważnych powodów pracodawca nie może dokonać zgłoszenia 7 dni przed, powinien to zrobić najpóźniej przed rozpoczęciem pracy kierowcy. Do takich sytuacji można zaliczyć np.: katastrofy, pilne prace czy zlecenia krótkoterminowe.

Wcześniej zgłoszenie było wymagane dla każdego zlecenia oddzielnie. W nowej ustawie przewidziano, że pracownika pracującego przy jednym zleceniu lub przy wielu zleceniach tego samego rodzaju, będzie można zgłaszać raz na 3 miesiące. Dotychczas nie wiadomo jednak czy przepis ten znajdzie zastosowanie także w odniesieniu do pracy kierowców, dlatego lepiej dokonywać zgłoszeń na dotychczasowych zasadach.

Za nieprzestrzeganie przepisów związanych z płacą minimalną (za niewypłacanie wynagrodzenia w odpowiedniej wysokości oraz za naruszenie przepisów zgłoszeniowych) grożą wysokie kary – do 50.000 euro. Nowelizacja ustawy podwoiła dotychczasowe kary za naruszenie przepisów zgłoszeniowych (do 20 tys. euro na jednego zatrudnionego).

Kary pieniężne to nie wszystko. Rząd austriacki wprowadził także karę zakazu świadczenia usług za powtórne naruszenie przepisów zgłoszeniowych. Jeśli zagraniczny pracodawca zostanie po raz kolejny ukarany prawomocnym wyrokiem, urząd administracyjny ma prawo wydać w stosunku do niego zakaz wykonywania usług na okres od roku do pięciu lat. Pracodawca ma jednak prawo podjąć odpowiednie środki organizacyjne, które usuną powstałe uchybienia i w ten sposób zakaz może zostać cofnięty. Jeśli przewoźnik mimo zakazu nadal będzie wykonywał usługi transportowe na terenie Austrii musi liczyć się z dodatkową grzywną w wysokości do 20 000 euro.

Austriacka nowelizacja ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego choć miała ułatwić życie, w rzeczywistości jesz-

cze bardziej je skomplikowała. Nowy stan prawny charakteryzuje też duża surowość kar. Większość zagranicznych przewoźników jest przekonanych, że nowa ustawa stawia zbyt duże wymogi firmom delegującym pracowników, dyskryminuje ich na tamtejszym rynku i ogranicza możliwość rozwoju.

Austriackie Ministerstwo Spraw Wewnętrznych we współpracy z Ministerstwem Spraw Socjalnych i Ubezpieczeniem Społecznym zapowiedziało już od nowego roku wzmożone kontrole w zakresie przestrzegania nowych przepisów.

PODSUMOWANIE

Obecnie trudno o porozumienie między państwami tzw. Starej Unii a państwami tworzącymi Grupę Wyszehradzką w dziedzinie transportu. Kluczowym tematem jest rozwiązanie sprawy pracowników delegowanych. Największe kontrowersje dotyczą tego, czy zapisy nowej dyrektywy mają objąć także pracowników sektora transportu drogowego. Kilka państw w tym Francja, Niemcy, Holandia czy Hiszpania chcą, aby ten sektor na stałe został wpisany do dyrektywy. Tym zapisom sprzeciwia się Polska i wiele innych państw UE, których firmy transportowe prowadzą działalność gospodarczą na unijnym rynku.

Różnice między krajami dotyczą też okresu przejściowego między przyjęciem dyrektywy a rozpoczęciem obowiązywania jej przepisów, który w propozycjach państw członkowskich wahał się od 2 do 5 lat. Francja i kraje które są za zaostrzeniem dyrektywy, chcą, aby okres ten był najkrótszy.

Nie ma też zgody między państwami Unii Europejskiej w kwestii ograniczenia okresu delegowania pracowników. Zgodnie z unijnymi propozycjami po okresie delegowania (24 do 12 miesięcy) zatrudniony musiałby zostać objęty wszystkimi przepisami dotyczącymi praw socjalnych państwa przyjmującego.

Chodzi o to, że dyrektywa ma dotyczyć faktycznej liczby dni pracy pracownika delegowanego, a nie okresu od przyjazdu na miejsce pracy pierwszego pracownika do wyjazdu ostatniego, w który wliczane były również przerwy, jak to proponowała Komisja Europejska i Parlament. To rozwiązanie byłoby satysfakcjonujące dla Polski. Natomiast proponowany zapis ograniczający okres delegowania wszystkich pracowników w to samo miejsce do wykonywania tej samej pracy ma charakter czysto protekcyjnistyczny.

Obecne przepisy przedstawione przez Komisję Europejską w marcu 2016 r., wymagają, by pracownik delegowany otrzymywał przynajmniej pensję minimalną kraju przyjmującego, ale wszystkie składniki socjalne odprowadzał w państwie, które go wysłał. Propozycja zmiany przepisów w tej sprawie przewiduje wypłatę takiego samego wynagrodzenia, jak w przypadku pracownika lokalnego. Jest ona niekorzystna z punktu widzenia gospodarczych interesów Polski, która deleguje najwięcej pracowników do innych państw członkowskich. Komisja podkreśla, że nowa dyrektywa będzie wyrazem poparcia dla nadrzędnej zasady obowiązującej w Unii Europejskiej – równego wynagrodzenia za tę samą pracę w tym samym miejscu pracy.

BIBLIOGRAFIA

1. Lewandowski P., *Protekcjonizm państwowy w przewozach drogowych*, Autobusy – Technika. Eksploatacja. Systemy Transportowe, 2016, nr 12, s. 1814 -1816.
2. Protekcjonizm w starych krajach UE, Rzeczpospolita, <http://www.rp.pl/Transport-drogowy/307019986-Protekcjonizm-starych-krajow-UE.html>, (dostęp: 20.11.2017.).
3. Poradnik przedsiębiorcy, <https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/placa-minimalna-w-krajach-ue> [dostęp: 20.11.17].

4. Dokumenty Głównego Inspektoratu Transportu Drogowego /ważne w obrocie prawnym stan na dzień 31 grudnia 2016 r.
5. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady WE nr 1072/2009 z dnia 21 października 2009 r.; w sprawie wspólnych zasad dostępu do rynku międzynarodowych przewozów drogowych.
6. Płaca minimalna http://wyborcza.biz/biznes/1,100896,8421231,Niemcy_ustala_kwote_minimalnej_placy_Prawnicy_nalegaja..html

Regulations against Polish carriers performing international road transport of goods

Nowadays, in the European Union, in practically all fields of economy, including road transport, there are certain difficulties in free exercise of service activity in international transport. These difficulties are expressed by creating barriers of entry to a market or existing in that market by entities from other countries and they arise as a result of legal actions or administrative actions which interfere with legal provisions and therefore act in the interest of their own economy. The profitability of both Polish and foreign carriers which extended their activities to Western Europe is based on lower production costs, which can be achieved through lower maintenance costs of vehicles and lower working costs. The

process of creating barriers of entry for the highly competitive entities in the EU results in market uncertainty, whose effect may be increased risk of providing transport services and which limits the transport potential of numerous companies. It is currently very difficult to find an agreement between the so-called "old EU" and the Visegrad Group in the area of transport. The key subject is solving the issue of posted workers. The most controversies regard the issue of whether the provisions of the new directive will also concern the workers from the transport sector. A few states, e.g. France, Germany, the Netherlands and Spain wants the sector to be permanently included in the directive. Poland (posts the most workers) and other EU member states which undertake transport operations in the EU oppose these provisions. Key words: polish carrier, minimum wage, international transport, posted workers.

Autorzy:

dr hab. inż. kpt. ż.w. **Piotr Lewandowski**, prof. AM – Akademia Morska w Szczecinie, Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny Transportu, Instytut Zarządzania Transportem

JEL: L98 DOI: 10.24136/atest.2018.132

Data zgłoszenia: 2018.05.23 Data akceptacji: 2018.06.15