



Płaca minimalna

Pytania & odpowiedzi



Federalne Ministerstwo
Pracy i Spraw Socjalnych

PŁACA
MINIMALNA
PRZYNOŚI EFEKTY

Nie w podarunku.
Lecz za pracę.

www.der-mindestlohn-wirkt.de

Droga Czytelniczko, drogi Czytelniku,

Płaca minimalna jest faktem – ma Pani/Pan do niej pełne prawo. Ta najważniejsza reforma społeczno-polityczna ostatnich lat jest historią sukcesu: wiele minizatrudnień przekształciło się w regularne stosunki pracy rodzące obowiązek ubezpieczeń społecznych, zwiększyła się liczba zatrudnionych i wzrosło wynagrodzenie. W ten sposób robimy duży krok do przodu ku sprawiedliwości społecznej w Niemczech.



Nasz dobrobyt w Niemczech wypracowujemy wspólnie, a jego podstawą jest dobra praca milionów ludzi w naszym kraju. Płaca minimalna zapewnia uczestnictwo wszystkich we wspólnie osiągniętym sukcesie. Gwarantuje ona godziwe wynagrodzenie zwłaszcza w branżach, w których wcześniej przeważały niskie płace. Przywraca ona pracy jej wartość i jest wyrazem uznania dla pracowników za wyniki ich pracy. Tym samym jest ona fundamentem dla dalszego wzrostu dobrobytu i pomyślności w naszym kraju i umacnia spójność. Jest to ważne, bowiem jeżeli nie ceni się pracy, to podkopuje się fundament, na którym wspólnie stoimy.

Płaca minimalna pozostaje w gestii partnerów społecznych; to oni w Komisji ds. Płacy Minimalnej wspólnie decydują o dopasowaniu jej wysokości do wskaźników ekonomicznych i poziomu płac wynikających z układów zbiorowych pracy. Ta współpraca ma w Niemczech dobre tradycje i funkcjonuje, czego wyrazem jest przedłożony przez Komisję wiążący postulat podwyższenia płacy minimalnej z 8,50 euro do 8,84 euro za godzinę od 1 stycznia 2017 r. Na tej podwyżce skorzystają przede wszystkim ci, którzy muszą się liczyć z każdym euro.

Tak działa odpowiedzialne partnerstwo społeczne – i tak wspólnie umacniamy Niemcy.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Andrea Nahles'. The signature is written in a cursive, flowing style.

*Andrea Nahles
federalna minister pracy i spraw socjalnych*

Pytania i odpowiedzi dotyczące płacy minimalnej

Ile wynosi płaca minimalna?

W chwili wprowadzenia płacy minimalnej w dniu 1 stycznia 2015 r. wynosiła ona 8,50 euro za godzinę. W międzyczasie zgodnie z odpowiednim postulatem Komisji ds. Płacy Minimalnej została ona podniesiona do 8,84 euro za godzinę od 1 stycznia 2017 r. Następną rewaloryzacja nastąpi 1 stycznia 2019 r.

Dlaczego wprowadzono w Niemczech gwarantowaną ustawą płacę minimalną?

Powszechna, gwarantowana ustawą płaca minimalna chroni pracowników w Niemczech przed rażąco niskimi wynagrodzeniami za pracę. Tym samym płaca minimalna przyczynia się do ochrony uczciwej i funkcjonującej konkurencji. Jednocześnie zapewnia ona większą stabilność systemów zabezpieczenia społecznego.

Jakie podstawy prawne regulują płacę minimalną?

Płaca minimalna jest uregulowana w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Dodatkowo na podstawie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz ustawy o użyczaniu pracowników możliwe jest wynegocjowanie wiążących branżowych płac minimalnych.

Czy przewidziany jest okres przejściowy?

W stopniowym okresie przejściowym do 31 grudnia 2017 r. branżowe płace minimalne na podstawie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług i ustawy o użyczaniu pracowników jeszcze mogą być niższe od ustawowego wynagrodzenia minimalnego. Od 1 stycznia 2017 r. wynoszą one nie mniej niż 8,50 euro. Od 1 stycznia 2018 r. ustalona przez Komisję ds. Płacy Minimalnej powszechna ustawowa stawka minimalna będzie obowiązywać bez ograniczeń.

Jakie zasady obowiązują wobec doręczycieli gazet?

W przypadku doręczycieli gazet ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przewiduje stopniowe wprowadzanie płacy minimalnej w okresie przejściowym. Od 1 stycznia 2015 r. otrzymywali oni nie mniej niż 75 procent, a od 1 stycznia 2016 r. nie mniej niż 85 procent wówczas obowiązującej minimalnej stawki płacy w wysokości 8,50 euro. W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2017 r. doręczycielom gazet przysługuje stawka minimalna wynosząca 8,50 euro, a od 1 stycznia 2018 r. otrzymają oni ustalone przez Komisję ds. Płacy Minimalnej wynagrodzenie minimalne bez żadnych ograniczeń.

Kto odnosi korzyści z płacy minimalnej?

Płaca minimalna chroni pracowników sektorów prac niskopłatnych przed dumpingowymi zarobkami. Ponadto płaca minimalna przyczynia się do tego, że przedsiębiorcy konkurują ze sobą nie kosztem pracowników, płacąc im coraz niższe wynagrodzenia, ale lepszymi produktami i usługami. Także zatrudnienie w niewielkim wymiarze godzin (tzw. minizatrudnienie) może się przekształcić w stosunki pracy rodzące obowiązek ubezpieczeń społecznych.

Kogo obejmuje powszechna płaca minimalna?

Ustawowa płaca minimalna obejmuje wszystkich pracowników powyżej 18 roku życia. W celu ułatwienia powrotu na rynek pracy osobom długotrwale bezrobotnym możliwe jest w ich wypadku odstąpienie od płacy minimalnej w okresie pierwszych sześciu miesięcy ich zatrudnienia.

Kogo nie obejmuje powszechna płaca minimalna?

Do pracowników w rozumieniu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie zalicza się:

- uczniów zawodu zgodnie z ustawą o kształceniu zawodowym
- osób pracujących społecznie
- osób pracujących na zasadzie wolontariatu
- uczestników programów przeciwdziałania bezrobociu
- chałupników zgodnie z ustawą o chałupnictwie
- osób prowadzących działalność na własny rachunek.

Czy płaca minimalna dotyczy emerytów?

Tak.

Czy płaca minimalna dotyczy młodocianych?

Powszechna płaca minimalna nie obejmuje osób młodocianych, które nie ukończyły jeszcze 18 lat i nie posiadają wykształcenia zawodowego.



Placa minimalna spowodowała wzrost wynagrodzeń.

Czy płaca minimalna dotyczy uczniów?

Płaca minimalna dotyczy uczniów w wieku 18 lat i powyżej, jeżeli posiadają wykształcenie zawodowe.



Dzięki ustawowej płacy minimalnej zmniejsza się liczba osób, które mimo pracy w pełnym wymiarze są skazane na pomoc państwa.

Czy płaca minimalna dotyczy także osób, które uczestniczą w programach przeciwdziałania bezrobociu, np. praca za 1 euro?

Nie, uczestnicy programów przeciwdziałania bezrobociu nie są pracownikami. W ich przypadku pierwszoplanowe znaczenie ma ich integracja na rynku pracy. Na pokrycie kosztów utrzymania otrzymują oni regularnie świadczenia na podstawie przepisów księgi III Kodeksu socjalnego (zasilek dla bezrobotnych) lub księgi II Kodeksu socjalnego (podstawowe zabezpieczenie dla poszukujących pracy).

Czy także pracownicy zagraniczni otrzymują wynagrodzenie minimalne?

Tak. Płaca minimalna dotyczy także ich, o ile pracują oni w Niemczech – niezależnie od tego, czy są zatrudnieni u krajowego, czy u zagranicznego pracodawcy. Stosowanie przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w stosunku do pracowników zatrudnionych u zagranicznego pracodawcy w pewnych rodzajach transportu jest obecnie przedmiotem badania pod kątem zgodności z prawem europejskim. Do czasu wyjaśnienia kwestii prawa europejskiego dla tranzytu bezpośredniego obowiązuje regulacja przejściowa, zgodnie z którą dla tego obszaru zostały zawieszony kontrole Służby Celnej i sankcjonowanie naruszeń.

Jakie regulacje obowiązują w przypadku pracy transgranicznej?

W odniesieniu do pracy transgranicznej świadczonej przez pracowników zatrudnionych w Niemczech nie obowiązują żadne regulacje szczególne. Obłożony grzywną publicznoprawny obowiązek płacenia wynagrodzenia minimalnego ogranicza się do terytorium Niemiec. Pracodawca generalnie jest jednak zobligowany do wypełniania swoich obowiązków wobec pracowników wynikających z umów o pracę także w przypadku przekraczania granicy. Należy do nich również prawo do płacy minimalnej.

Czy uczniowie zawodu otrzymują wynagrodzenie minimalne?

Uczniów pobierających naukę zawodu zgodnie z ustawą o kształceniu zawodowym powszechna płaca minimalna nie obejmuje. Ich wynagrodzenie jest w dalszym ciągu uregulowane w ustawie o kształceniu zawodowym.

Czy płaca minimalna dotyczy osób niepełnosprawnych zatrudnionych w warsztatach?

Jest to uzależnione od formy zatrudnienia. Jeżeli jest to stosunek pracy, jak np. w przypadku zakładów integracyjnych, to płaca minimalna obowiązuje. Jeżeli natomiast osoby niepełnosprawne są w „stosunku prawnym o charakterze podobnym do pracowniczego”, jak np. w przypadku certyfikowanych warsztatów, to płaca minimalna ich nie dotyczy.

Co obowiązuje w stosunku do osób długotrwale bezrobotnych?

W przypadku pracowników, którzy przed podjęciem pracy byli przez okres ponad jednego roku bezrobotni, pracodawca w ciągu pierwszych sześciu miesięcy po ich powrocie na rynek pracy może odstąpić od przepisów dotyczących stawki minimalnej.

Co obowiązuje w stosunku do osób pracujących w ramach minizatrudnienia?

Płaca minimalna obejmuje wszystkich pracowników, niezależnie od wymiaru czasu pracy lub wymiaru zatrudnienia, a więc także pracowników w ramach minizatrudnienia. Gwarantowana ustawą stawka minimalna wynosząca 8,84 euro za godzinę jest stawką brutto. Przy obliczaniu płacy minimalnej nie uwzględnia się składek na ubezpieczenia społeczne opłacanych przez pracodawcę. Oznacza to, że w ramach minizatrudnienia także składki na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne i państwowe ubezpieczenie emerytalne obciążają pracodawcę – dodatkowo do stawki godzinowej brutto. Nowością od czasu wprowadzenia płacy minimalnej jest obowiązek prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracowników zatrudnionych w ramach minizatrudnienia oraz przechowywania tej dokumentacji przez okres dwóch lat i przedkładania jej Służbie Celnej w razie kontroli. Obowiązek ewidencjonowania czasu pracy nie obejmuje pracowników zatrudnionych w ramach minizatrudnienia w gospodarstwach domowych oraz bliskich członków rodziny pracodawcy (współmałżonków, partnerów w zarejestrowanych związkach, rodziców, dzieci).

Czy także pracownicy sezonowi otrzymują wynagrodzenie minimalne?

Gwarantowana ustawą płaca minimalna w wysokości 8,84 euro dotyczy także pracowników sezonowych. W celu ułatwienia wprowadzenia płacy minimalnej istniejącą już możliwość krótkookresowego zatrudnienia zwolnionego z opłacania składek na ubezpieczenia społeczne wydłużono z 50 do 70 dni. Regulacja ta obowiązuje do dnia 31 grudnia 2018 r. Nie ma ona wpływu na wysokość płacy minimalnej. W stosunku do pracowników (także sezonowych) zatrudnionych w rolnictwie, leśnictwie i ogrodnictwie do dnia 31 grudnia 2017 r. obowiązuje jednolita dla całego kraju branżowa płaca minimalna.

Czy także praktykanci otrzymują wynagrodzenie minimalne?

Tak, obowiązuje zasada, że praktykanci mają prawo do płacy minimalnej. Wyjątek stanowią tzw. praktyki obowiązkowe, a więc w szczególności takie praktyki, których odbycie jest obowiązkowe na podstawie przepisów o szkolnictwie, nauce zawodu lub szkolnictwie wyższym.

Prawo do płacy minimalnej nie przysługuje w przypadku praktyk dobrowolnych krótszych niż trzy miesiące, jeżeli służą one zorientowaniu się w kwestii wyboru nauki zawodu lub studiów (praktyki orientacyjne), lub jeżeli są odbywane równoległe do nauki zawodu lub studiów. Ponadto płaca minimalna nie dotyczy praktyk w ramach przygotowawczych kursów kwalifikacyjnych zgodnie z księgą III Kodeksu socjalnego oraz w ramach przygotowania do nauki zawodu zgodnie z ustawą o kształceniu zawodowym.



Od 1 stycznia 2018 r. płaca minimalna obowiązuje we wszystkich branżach. Także wynagrodzenia określone w układach zbiorowych pracy nie mogą być poniżej płacy minimalnej.

Jeżeli praktyka trwa dłużej niż trzy miesiące, to czy płaca minimalna przysługuje od pierwszego dnia, czy od czwartego miesiąca?

Płaca minimalna nie dotyczy praktyk dobrowolnych (praktyki orientacyjne lub odbywane równoległe do nauki zawodu lub studiów) krótszych niż trzy miesiące. Jeżeli taka praktyka trwa dłużej niż trzy miesiące, podlega ona całkowicie pod regulację dotyczące płacy minimalnej i musi być wynagradzana według stawki minimalnej. Dotyczy to zarówno sytuacji, gdy praktyka od początku miała być dłuższa niż trzy miesiące, jak i gdy praktyka trzymiesięczna została przedłużona na okres ponad trzech miesięcy.

i Płaca minimalna w czasie praktyki?

To, czy w czasie praktyki przysługuje wynagrodzenie minimalne, można łatwo sprawdzić przy pomocy ścieżki nawigacyjnej na stronie internetowej: www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/praktikum

Czy za pisanie pracy dyplomowej w czasie odbywania praktyki zawodowej przysługuje płaca minimalna?

W przypadku pisania pracy dyplomowej (np. licencjackiej lub magisterskiej) lub pracy doktorskiej nie ma się do czynienia ze stosunkiem wynikającym z umowy o praktykę, ponieważ student nie wykonuje w zakładzie czynności związanych z działalnością. O ile również nie można go zakwalifikować jako pracownika, nie ma obowiązku płacenia mu wynagrodzenia minimalnego.

Obowiązek płacenia wynagrodzenia minimalnego może jednak zaistnieć wówczas, jeżeli ze względu na pisanie pracy dyplomowej została zawarta umowa o praktykę (odbywaną równoległe), w ramach której student będzie wykonywać czynności związane z działalnością firmy, i nie ma zastosowania żaden z wyjątków przewidzianych w przepisach ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Czy te warunki są spełnione, zależy od konkretnego przypadku.

Jeżeli występuje sprzeczność pomiędzy regulacjami układów zbiorowych pracy i ustawową płacą minimalną, to co obowiązuje?

Płaca minimalna ma pierwszeństwo przed sprzecznymi z nią regulacjami układów zbiorowych pracy, które są dla zatrudnionych mniej korzystne. Jedynie w opartych na układach zbiorowych pracy rozporządzeniach ws. branżowego wynagrodzenia minimalnego na podstawie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz ustawy o użyczaniu pracowników w okresie przejściowym do 31 grudnia 2017 r. mogą być jeszcze ustalane stawki poniżej płacy minimalnej, ale od 1 stycznia 2017 r. nie mogą być one niższe niż 8,50 euro.

Czy wynagrodzenia akordowe i miesięczne są zgodne z płacą minimalną?

Każdy pracownik ma gwarantowane ustawą prawo do otrzymania minimalnej stawki płacy wynoszącej 8,84 euro. Uzgodnienie wynagrodzenia w systemie akordowym oraz wynagrodzenia miesięcznego jest w dalszym ciągu dopuszczalne, jeżeli zapewni się, że będzie osiągnięta płaca minimalna za godziny faktycznie przepracowane w okresie rozliczeniowym.

W jakich przypadkach pracodawca musi prowadzić ewidencję godzin pracy swoich pracowników?

W celu zapewnienia zapłaty wynagrodzenia minimalnego za czas faktycznie przepracowany pracodawca w określonych przypadkach jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy. Dotyczy to generalnie zatrudnienia w niewielkim wymiarze godzin (z wyjątkiem minizatrdnienia w sferze prywatnej) oraz działów gospodarki, o których mowa w ustawie o zwalczaniu pracy na czarno i nielegalnego zatrudnienia. Do nich zalicza się np. branżę budowlaną, gastronomię i hotelarstwo, branżę spedycyjną, transportową i logistyczną, leśnictwo, usługi sprzątania budynków i obiektów, budowę stoisk targowych i branżę mięsną. Także doręczyciele gazet i zatrudnieni przy przewozach paczek muszą regularnie ewidencjonować swój czas pracy.

Obowiązkowi ewidencjonowania czasu pracy nie podlegają jedynie bliscy członkowie rodziny (współmałżonkowie, partnerzy w zarejestrowanych związkach, rodzice, dzieci) oraz pracownicy, których ustabilizowany dochód miesięczny (brutto) przekracza 2958 euro. Także w przypadku pracowników, którzy w ostatnich dwunastu miesiącach zarabiali systematycznie powyżej 2000 euro (brutto) miesięcznie, pracodawca jest zwolniony z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy. Decydujące znaczenie ma przy tym zdolność udokumentowania zapłaty tych wynagrodzeń.

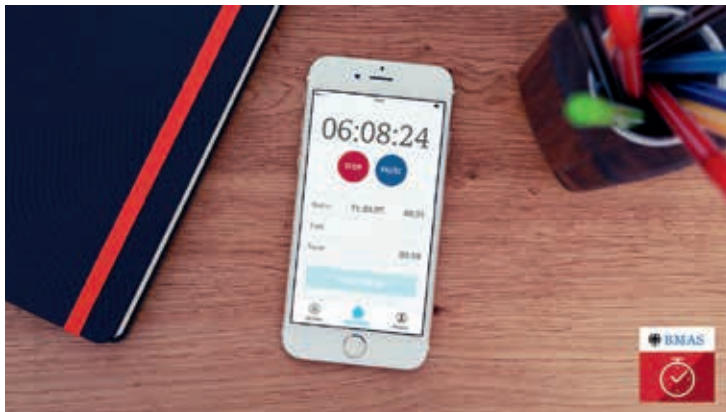
W ten sposób ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę odwołuje się do istniejącego już obowiązku dokumentowania. Kodeks pracy przewiduje na przykład, że dla wszystkich zatrudnionych musi być ewidencjonowany każdy czas pracy powyżej ośmiu godzin w dni robocze, tzn. godziny nadliczbowe w dni robocze oraz całkowity czas pracy w niedziele i święta. Obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy w przypadku minizatrdnienia istnieje już również na podstawie „Wytycznych ws. zatrudnienia w niewielkim wymiarze” wydanych przez organy ubezpieczeń społecznych i Federalną Agencję Pracy.

W jakiej formie pracodawcy zobowiązani do prowadzenia ewidencji czasu pracy muszą ten czas dokumentować?

Jeżeli na podstawie ustawy o wynagrodzeniu minimalnym za pracę pracodawcy są zobowiązani do prowadzenia ewidencji (patrz wyżej), muszą oni rejestrować początek, koniec i dzienny czas pracy pracowników. Ta dokumentacja nie wymaga żadnej specjalnej formy i może być np. ręcznie sporządzoną notatką na zwykłej karcie czasu pracy. Także dokładna długość i rozkład przerw w czasie pracy nie muszą być specjalnie wykazywane. W przypadku pracowników świadczących wyłącznie pracę mobilną, którzy swój czas pracy mogą organizować elastycznie i samodzielnie, wystarczające jest zapisywanie jedynie czasu pracy.

Aplikacja BMAS: „einfach erfasst“

Dla celów ewidencji i przesyłu danych o czasie pracy na stronie internetowej: www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/app można pobrać aplikację Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych „einfach erfasst“ dla urządzeń z systemem Android.



Czy pracodawca ponosi odpowiedzialność, jeżeli jego podwykonawca nie przestrzega przepisów ustawy o wynagrodzeniu minimalnym za pracę?

Pracodawca odpowiada za przestrzeganie przepisów o płacy minimalnej, jeżeli zleci wykonanie dzieła lub usług innemu przedsiębiorcy. Ta tzw. odpowiedzialność zleceniodawcy obowiązuje na podstawie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług już od wielu lat. Ustawa o wynagrodzeniu minimalnym za pracę odwołuje się do tej istniejącej regulacji, ponieważ ona się sprawdziła. Tylko bowiem odpowiedzialność zleceniodawcy może zapobiec powstawaniu systemów, których celem jest ukrywanie metod pracy opartych na wyzysku za pomocą tak zwanych łańcuchów podwykonawców. Bez tej regulacji powstałaby luka prawna, która ostatecznie przynosiłaby szkodę uczciwym przedsiębiorcom i pracownikom.

Zgodnie z orzecnictwem dotyczącym ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług na tę odpowiedzialność można się powołać, jeżeli przedsiębiorca w umowie zobowiązuje się do wykonania dzieła lub usług i wykonanie tego zobowiązania powierza innemu przedsiębiorcy. Generalnie nie dotyczy to osób prywatnych ani przedsiębiorstw, które zamawiają dzieło lub usługi na potrzeby własne. Należy wyjść z założenia, że to orzecznictwo będzie również stosowane do regulacji odpowiedzialności na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W przypadku stosowania odpowiedzialności zleceniodawcy pierwotny przedsiębiorca ręczy za zapłatę minimalnego wynagrodzenia także wówczas, jeżeli podwykonawca, któremu zlecił wykonanie czynności, powierzy ich wykonanie dalszym przedsiębiorcom.

Przykład 1

Osoba prywatna

Osoby prywatne nie podlegają odpowiedzialności zleceniodawcy, ponieważ dotyczy ona jedynie przedsiębiorstw. Niezależnie od tego, czy wysyłam list, czy zlecam wykonanie naprawy we własnym mieszkaniu, czy też korzystam z taksówki – jako osoba prywatna nie mogę ponosić odpowiedzialności za płacenie przez firmy wynagrodzenia minimalnego.

Przykład 2

Przedsiębiorstwo

Także w wielu na początku publicznie dyskutowanych przypadkach przedsiębiorstwa nie odpowiadają za wynagrodzenie pracowników innych firm, którym zlecają wykonanie czynności. Zlecenie wykonania prac remontowych w budynkach firmowych jest klasycznym przykładem, gdy ta odpowiedzialność nie obowiązuje. A więc przykładowo: przedsiębiorstwo przemysłowe, które zleca zakładowi instalacji sanitarnych naprawę wadliwych umywalek w budynku firmowym, z tytułu umowy nie ponosi odpowiedzialności za zleceniobiorcę, bowiem przedsiębiorstwo przemysłowe samo ani nie świadczy usług sanitarnych, ani się do tego nie zobowiązuje.



Placa minimalna chroni pracowników sektorów prac niskopłatnych przed dumpingowymi zarobkami.

Kto decyduje o zmianie wysokości płacy minimalnej?

Wysokość płacy minimalnej jest weryfikowana przez niezależną komisję partnerów społecznych. W ramach całościowej oceny bada ona, jaka wysokość płacy minimalnej gwarantuje należyłą minimalną ochronę pracowników, umożliwia uczciwe warunki konkurencji i nie stwarza zagrożeń dla zatrudnienia. W czerwcu 2016 r. komisja postanowiła o podwyższeniu minimalnej stawki płacy do 8,84 euro od dnia 1 stycznia 2017 r. Podejmując tę decyzję uwzględniła ona dynamikę wzrostu wynagrodzeń wynikających z układów zbiorowych pracy w Niemczech.

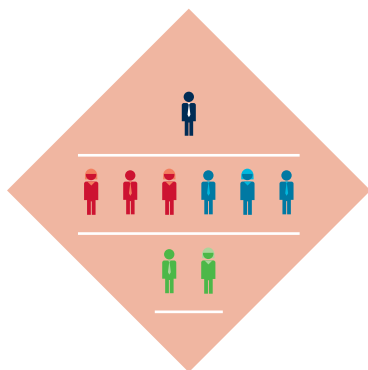
Jaki jest skład Komisji ds. Płacy Minimalnej?

W skład Komisji wchodzi przewodniczący oraz sześciu członków z prawem głosu i dwóch członków pełniących funkcję doradczą. Co pięć lat centralne organizacje pracodawców i pracowników rekomendują po trzech przedstawicieli do Komisji.

Dwóch członków pełniących funkcję doradczą nie ma prawa głosu, a ich zadaniem jest dzielenie się swoją wiedzą naukową. Wszyscy członkowie są wyznaczani przez partnerów społecznych, a następnie powoływani przez rząd federalny. O tym, kto zasiada w Komisji, można się dowiedzieć na stronie internetowej:

www.der-mindestlohn-wirkt.de.

Tryb podejmowania uchwał w Komisji ds. Płacy Minimalnej



Komisja ma kworum, jeżeli obecna jest co najmniej połowa jej **członków z prawem głosu**, a więc trzech lub więcej. Dwaj członkowie pełniący funkcję doradczą nie mają prawa głosu.



Uchwały Komisji ds. Płacy Minimalnej są podejmowane **zwykłą większością głosów** obecnych członków. Przewodniczący najpierw wstrzymuje się od głosu.

Kto kontroluje, czy płacone jest wynagrodzenie minimalne?

Kontrola, podobnie jak w przypadku branżowych płac minimalnych, jest w gestii organów administracji celnej (Finanzkontrolle Schwarzarbeit – FKS).

Według jakiego systemu jest kontrolowana płaca minimalna?

Organy administracji celnej (Finanzkontrolle Schwarzarbeit – FKS) przeprowadzają kontrole stosując system opierający się na ocenie ryzyka. Przy wszystkich kontrolach przeprowadzanych przez FKS jest również kontrolowane przestrzeganie przepisów o płacy minimalnej.



W przypadku braku większości głosów, przewodniczący składa **propozycję mediacyjną**.



W przypadku braku większości głosów także po rozpatrzeniu propozycji mediacyjnej, przewodniczący wykonuje przysługujące mu **prawo głosu** i tym samym rozstrzyga.



Jakie sankcje nakłada się w przypadku naruszenia przepisów o płacy minimalnej?

Naruszenie przepisów o płacy minimalnej może być karane grzywną w maksymalnej wysokości 500 tys. euro. Uchybienie obowiązkowi związanym z kontrolą, np. w zakresie dokumentacji czasu pracy, jest zagrożone karą grzywny do wysokości 30 tys. euro. Ponadto przedsiębiorstwo może być wyłączone z uczestnictwa w postępowaniach o udzielenie zamówień publicznych.

Do kogo pracownicy mogą się zwracać w przypadku nieotrzymywania płacy minimalnej?

Organem właściwym do ścigania naruszeń przepisów o płacy minimalnej jest Służba Celna. Pod infolinią o numerze 030 60 28 00 28 przyjmowane są skargi i zgłoszenia naruszeń przepisów o płacy minimalnej. W przypadku skarg, które wymagają interwencji Służby Celnej, rozmówca może być bezpośrednio połączony z odpowiednią jednostką Służby Celnej. Pracownicy mają też możliwość dochodzenia prawa do płacy minimalnej przed właściwym sądem pracy.

Do kogo mogę się zwrócić z pytaniami dotyczącymi płacy minimalnej?

Infolinia ds. płacy minimalnej udziela odpowiedzi na wszystkie pytania związane z wynagrodzeniem minimalnym. Jest ona skierowana do wszystkich obywateli, pracowników i pracodawców. Infolinia jest czynna pod numerem 030 60 28 00 28 od poniedziałku do czwartku w godzinach od 8 do 20.

Gdzie znaleźć dalsze informacje na temat płacy minimalnej?

Na stronie internetowej: www.der-mindestlohn-wirkt.de znajdują się liczne dalsze informacje dotyczące płacy minimalnej. Pod zakładką „Publikationen” znajdzie też Pani/Pan dokument „Das Mindestlohngesetz im Detail”, w którym są szczegółowo omówione dalsze kwestie.

Jak mogę się szybko zorientować, czy moje zarobki odpowiadają płacy minimalnej?

Przy pomocy kalkulatora płacy minimalnej na stronie internetowej: www.der-mindestlohn-wirkt.de. Po wpisaniu tam wynagrodzenia miesięcznego brutto, kalkulator wyliczy, o ile euro Pani/Pana stawka godzinowa brutto jest niższa lub wyższa od stawki minimalnej.



80 % SPOŁECZEŃSTWA OPOWIADA SIĘ ZA PŁACĄ MINIMALNĄ

Źródło: Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych,
badanie przeprowadził: INFO GmbH, kwiecień 2016



*Placa minimalna chroni tež pracodawców.
Zapobiega ona konkurowaniu rażęc
niskimi płacami.*

Ma Pani/Pan dalsze pytania dotyczące płacy minimalnej?

W takim przypadku prosimy skorzystać z infolinii ds. płacy minimalnej. Infolinia jest skierowana w równej mierze do obywateli, pracowników, pracodawców i przedsiębiorstw:

infolinia jest czynna pod numerem **030 60 28 00 28**
od **poniedziałku do czwartku w godzinach od 8 do 20.**

Na stronie internetowej

www.der-mindestlohn-wirkt.de

Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych (BMAS) podaje na bieżąco aktualne informacje na temat płacy minimalnej. Tu również można pobrać dokument „Das Mindestlohngesetz im Detail“.

Ponadto BMAS oferuje serwis dla **osób niesłyszących i niedosłyszących**. Także i tu udziela się odpowiedzi na pytania dotyczące płacy minimalnej.

adres: **gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de**

fax: **030 221 911 017**

info.gehoerlos@bmas.bund.de

Impressum

Wydawca:

Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych
Wydział ds. Informacji, Monitoringu, Spraw Obywatelskich i Biblioteki
53107 Bonn

stan: styczeń 2017 r.

Informacje dla zamawiających:**nr: A 640p**

telefon: 030 18 272 272 1, fax: 030 18 10 272 272 1

zamówienia pisemne:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
e-mail: publikationen@bundesregierung.de
internet: <http://www.bmas.de>

Serwis dla osób niestyszających/niedostyszających:

e-mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de, fax: 030 221 911 017
tel. na język migowy: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Skład i projekt: Dział Graficzny BMAS, Bonn

Druk: Drukarnia BMAS

Zdjęcia: Luca Abbiento, zdjęcie p. minister: Werner Schuering

W przypadku cytowania z niniejszej publikacji, prosimy o podawanie dokładnych danych wydawcy, tytułu i daty publikacji. Dodatkowo prosimy o przestanie do wydawcy egzemplarza okazowego.

Niniejsza publikacja jest wydawana w ramach polityki informacyjnej Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych bezpłatnie. Nie może być ona wykorzystywana przez partie, kandydatów w wyborach i urzędników wyborczych w czasie kampanii wyborczych dla celów agitacji. Dotyczy to wyborów do Parlamentu Europejskiego, Bundestagu, parlamentów krajów związkowych i wyborów samorządowych. Bezprawne jest zwłaszcza rozpowszechnianie publikacji na spotkaniach wyborczych i stoiskach informacyjnych partii oraz wkładanie, nadrukowywanie lub naklejanie na publikacji informacji lub materiałów reklamowych o charakterze partyjnym. Zabrania się również przekazywania publikacji osobom trzecim na cele agitacji wyborczej. Niezależnie od tego, kiedy, w jaki sposób i w jakiej liczbie niniejsza publikacja trafiła do odbiorcy, nie może być ona, także bez zbieżności w czasie z nadchodzącymi wyborami, wykorzystana w sposób, który sugerowałby opowiadanie się rządu federalnego po stronie jakichkolwiek grup politycznych.