

UPLATŇOVANIE NEMECKEJ MINIMÁLNEJ MZDY V DOPRAVNÝCH PODNIKoch

IMPLEMENTATION OF GERMAN MINIMUM WAGE REGULATIONS IN TRANSPORT UNDERTAKINGS

Jana Španková, Adriana Grenčíková

Abstract: *On 1 January 2015, Germany joined twenty one Member States of the European Union, which have statutory national minimum wage. The minimum wage is 8.50 EUR per hour. The Minimum Wage Act applies to all employees and across all industry sectors. The minimum wage requirement also applies to Germany-based employees of companies whose domicile is outside of the country. The Minimum Wage Act applies to employees working in Germany, even if the employment relationship is not subject to German law. Thus, the legislation is relevant to Slovak companies that send their employees to Germany. By implementing the German minimum wage regulations, new expenses arise for employers, such as administrative, reporting, archival, as well as those related to the translation of documents into German. Moreover, co-responsibility for the payment of the minimum wage of freight forwarders and hauliers is worth noting.*

The paper addresses the issue of practical implementation of the new German minimum wage regulations in transport undertakings. Methods of observation and description of problems related to the remuneration of employees as well as the implementation of the German minimum wage regulations are employed. Additional general methods used to achieve the purpose of the paper are analysis, synthesis, induction and deduction. Interview and questionnaire were used in the research. Both online and printed versions of the questionnaire were available. 76 respondents participated in the study, out of which 70 were employees and 6 employers. An example situation is used to demonstrate increasing costs in relation to the introduction of minimum wage in the form of higher labour costs.

The main contribution of the paper is to explain the current wage policies in the Slovak transport undertakings in relation to the German Minimum Wage Amendment Act affective as of 1 January 2015. In addition, the authors attempt to identify problems as seen by employers as well as their solutions being in use.

Keywords: *Minimum wage, Minimum wage in Germany, Remuneration, Transport undertakings, Employees, Drivers.*

Úvod

„Odmeňovanie zamestnancov je jednou z najstarších personálnych činností, ktorá je v pozornosti tak zamestnávateľa ako i zamestnancov. Odmeňovanie v modernej personalistike neznamená iba plat, mzdu, zahŕňa aj povýšenie, formálne uznanie, zamestnanecké výhody“ (Vojtovič, 2008, s. 145). Pri odmeňovaní rozlišujeme vonkajšie a vnútorné odmeny. Pod obsahom vonkajších odmien býva pridelenie stroja

či zariadenia, vzdelávanie atď. Naopak, vnútorné odmeny nemajú hmotnú povahu. Vnútorné odmeny spravidla súvisia so spokojnosťou zamestnancov a s radosťou, ktorú im vykonaná práca prináša, z pocitu užitočnosti a dôležitosti vyplývajúcich zo zúčastňovania sa na pracovných úlohách atď.

Dopravný podnik, ktorého cieľom je udržanie si kvalitných zamestnancov, sa musí zaoberať podmienkami, ktoré znižujú fluktuáciu zamestnancov. Ide o tieto podmienky:

a) nastavenie motivujúcej mzdy. Mzda a jej výška je základný faktor, ktorý motivuje zamestnanca k práci. Ak je odmena za vykonanú prácu pod priemernou úrovňou miezd v regióne alebo v segmente na trhu, podnik sám motivuje zamestnancov k odchodu ku konkurencii.

b) zabezpečiť zodpovednosť zamestnávateľa. Zamestnanci (nielen dopravného) podniku oceňujú férový a zodpovedný prístup zamestnávateľa.

c) zabezpečiť starostlivosť o zamestnanca aj mimo pracoviska. Filozofiou je, že zamestnanci majú právo na oddych, čo v praxi znamená, že dopravca by mal upraviť kalendár vyťažovania zamestnancov tak, aby mohli byť so svojimi rodinami aj vzhľadom na potreby (napr. rodinné oslavy, dovolenky, atď.)

d) zabezpečiť firemné výhody (benefity). Poskytovanie výhod môže vo veľkej miere prispieť k spokojnosti zamestnanca a škála firemných benefitov je široká a pestrá.

e) investície do vzdelávania. V súčasnosti sú rôzne systémy vzdelávania, ktoré zamestnanec vníma ako investíciu zamestnávateľa, čím si zamestnávateľ získava pozitívny pohľad zamestnanca.

f) optimálne pracovné zaťaženie. Pri pridelení pracovných povinností a vyťažovaní zamestnancov je nevyhnutné postupovať takým spôsobom, aby zamestnanci neboli nútení pracovať na hranici fyzických možností. V prípade korektného prístupu zamestnávateľa môže dopravca získať povest' dobrého a férového zamestnávateľa.

Od 1.1.2015 vstúpil do platnosti zákon o minimálnej mzde týkajúci sa nielen dopravy, ale všetkých sektorov. Zavedením minimálnej mzdy v Nemecku sa situácia dopravcov komplikuje a zároveň motivácia vodičov k výkonu tejto profesie narastá, práve z dôvodu možného zvýšenia mzdy. Problém však vyvstáva, že zamestnanci preferujú práve výkon práce v Nemecku, čím sa ešte viac komplikuje situácia dopravcov.

1 Mzdové formy v cestnej doprave a nemecká minimálna mzda

Na to, aby odmeňovací systém v ktoromkoľvek podniku mohol plniť svoj účel, je potrebné dodržiavať niektoré všeobecné zásady. Medzi významné patrí napr. stanovenie a dodržiavanie minimálnej a maximálnej úrovne peňažnej odmeny, vytváranie prostriedkov na odmeňovanie v súvislosti s nákladmi firmy, porovnateľnosť odmien na rovnakých a podobných pracovných pozíciách, zaistenie motivačných prostriedkov, plánovanie rozdelenia finančných prostriedkov na odmeny, plánovanie odmien na ďalšie obdobie, stanovenie miery vyjednávania s pracovníkmi od stanovených taríf, rešpektovanie ľudských práv a pravidiel slušnosti a

informovanosť zamestnancov o postupoch a pravidlách pri poskytovaní odmien, zamestnaneckých výhod a pod.

Existuje viacero druhov základných a dodatkových mzdových foriem, ktoré slúžia na ocenenie výsledkov práce zamestnanca a jeho výkonu (napr. časová mzda, výkonová mzda, atď.) Pri dopravných podnikoch upravuje odmeňovanie vodičov cestnej dopravy Nariadenie (ES) č. 561/2006. Podľa tohto nariadenia dopravca nesmie vodičom poskytovať žiadnu platbu (ani vo forme prémie), ktorá by súvisela s prejdenu vzdialenosťou alebo množstvom prepraveného tovaru. Vodič môže byť odmeňovaný výkonovou mzdou (závislou od ubehnutej vzdialenosti) iba v prípade, ak prepravu vykonáva podľa vopred stanoveného cestovného poriadku. Ďalším zákonom, ktorý upravuje odmeňovanie zamestnancov v dopravných podnikoch je Zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave. Podľa tohto zákona, ak cestný dopravca poskytne vodičovi motivačnú prémie, príplatok k mzde alebo inú peňažnú alebo nepeňažnú výhodu za prejazdenú vzdialenosť alebo za prepravené množstvo tovaru alebo osôb, ak sa tým ohrozila bezpečnosť cestnej premávky alebo motivovalo porušenie pravidiel pracovného času, času jazdy, času pracovnej pohotovosti a prestávok v práci alebo dôb denného alebo týždenného odpočinku zo strany vodiča, dopravca sa dopustí správneho deliktu, za ktorý je inšpektorát práce povinný uložiť sankciu.

Pri stanovení mzdy vodiča cestnej dopravy je potrebné rešpektovať Zákon č. 311/2001 Z. z., zákonník práce, ktorý vo vzťahu k odmeňovaniu vodičov stanovuje nasledujúce minimálne požiadavky: za prácu nadčas, za prácu vo sviatok a za nočnú prácu.

V cestnej doprave sa v SR najčastejšie používajú pre vodičov nasledovné formy miezd:

- Časová, kedy je zamestnanec odmeňovaný na základe množstva odpracovaného času,
- výkonová, ktorá sa používa v prípade, ak výsledok práce je možné kvalifikovať objektívne ho normovať, ale s podmienkou, že väčší výkon nebude ohrozovať bezpečnosť a hygienu práce,
- kombinovaná sa používa ako kombinácia časovej a výkonovej mzdy.

V prípade časovej mzdy je možné vodičovi stanoviť sadzby v závislosti od vykonávanej práce nasledovne: vedenie vozidla, mzda za manipuláciu (napr. nakládka a vykládka tovaru, upevňovanie tovaru atď.), mzda za prípravu vozidla na jazdu, mzda za čakanie (napr. pri čakaní na vykládku, na hraničných priechodoch a pod.), mzda za pracovnú pohotovosť.

K mzde vodiča je možné vyplácať z pozície dopravcu príplatky, napr. príplatok za nočnú prácu, príplatok za sobotu, nedeľu a sviatok, príplatok za zaškoloňovanie nového vodiča, za čistenie vozidla, za opravy vozidla.

Okrem príplatkov je možné vyplácať vodičovi prémie napr. zo mzdy v percentuálnej výške, za úsporu pohonných látok atď.

Mzdové ohodnotenie vodičov autobusov sa pohybuje predovšetkým v závislosti od miesta výkonu práce (od regiónu) a od ich skúseností (profivodic.sk, 31. 3. 2014). Podľa portálu platy.sk (18. 2. 2015) je priemerný mesačný plat vodiča autobusu 852 eur. Podľa internetový portálu profivodic.sk (31. 3. 2014) výška priemerného mesačného platu vodiča v oblasti nákladnej dopravy závisí od viacerých faktorov, napríklad od typu vozidla (kamión/dodávka), ďalej sú rozhodujúce získané pracovné skúsenosti, najazdené kilometre a región. Podľa portálu platy.sk (31. 3. 2014) je priemerný mesačný plat vodiča kamiónu (bez diét) 772 eur.

Pokiaľ vodič nákladnej dopravy vycestuje do zahraničia alebo na dlhodobú pracovnú cestu, má podľa zákona nárok na cestovné náhrady, tzv. diéty platiace aj na území Slovenskej republiky. Tieto diéty stanovuje prostredníctvom opatrení Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Sadzby stravného, tzv. diéty sú určované zvlášť pre tuzemské služobné cesty a zvlášť pre zahraničné služobné cesty, pričom každá krajina má výšku diét stanovenú osobitne a v príslušnej mene pre daný štát (napr. pre Nemecko, Rakúsko, Taliansko, Francúzsko je to 45 eur/deň, Maďarsko 39 eur/deň, Poľsko 37 eur/deň).

Od 1. januára 2015 schválila Spolková republika Nemecko tzv. Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz, ďalej len „MiLoG“) – Zákon upravujúci všeobecnú minimálnu mzdu. V súlade s týmto zákonom každý zamestnanec má právo na vyplatenie minimálnej mzdy vo výške 8,50 eur za odpracovanú hodinu. Cestovné náklady a stravné sa pritom nezohľadňujú, je ich teda nutné vyplácať navyše. Zákon sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na území Nemecka, bez ohľadu na druh pracovného pomeru či štátnu príslušnosť. Každý zamestnávateľ musí pred vyslaním svojho zamestnanca do Nemecka vytvoriť plán, ktorý sa môže dodatočne meniť. Na colný úrad v Kolíne nad Rýnom musí nahlásiť mená, priezviská a dátumy narodenia v uvedenom formuláre v nemeckom jazyku pre každého zamestnanca. Do formulára sa uvedie aj predpokladaný začiatok práce a očakávanú dobu trvania práce v Nemecku. Zároveň musí byť súčasťou tohto oznámenia aj prehlásenie zamestnávateľa, že sa zaručuje dodržiavať záväzok vyplatenia minimálnej mzdy v súlade s § 20 nemeckého zákona o minimálnej mzde. Zákon stanovuje aj dodatočné ohlasovacie a dokumentačné povinnosti pre zahraničných zamestnávateľov, takže je na výzvu nutné predložiť colnej správe v nemeckom jazyku záznamy o začiatku, konci a dobe trvania dennej pracovnej doby. Výnimku z povinnosti hlásenia a dokumentácie majú len zamestnanci, ktorých hrubý mesačný príjem presiahne 2.958 eur. Tieto záznamy v nemeckom jazyku alebo doklady o vyššom hrubom príjme musia byť archivované po čas celej doby zamestnávania, popr. po dobu najmenej dvoch rokov. Dohľad nad dodržiavaním uvedených povinností zamestnávateľov by mala vykonávať colná správa Nemecka. Pracovníci colnej správy budú oprávnení k nahliadnutiu do zmlúv, dokumentov a iných obchodných listín, ktoré budú priamym alebo nepriamym spôsobom dokazovať vyplácanie minimálnej mzdy zamestnancom vykonávajúcim prácu na území Nemecka. Zamestnávatelia sú povinní v tejto súvislosti s colnou správou spolupracovať. Colná správa spolu s ostatnými prizvanými orgánmi si bude môcť vymieňať údaje aj s príslušnými inštitúciami iných krajín patriacich do Európskeho hospodárskeho priestoru za účelom získania informácií, či si zamestnávateľ so sídlom v príslušnej krajine svoje povinnosti vo vyplatení minimálnej mzdy riadne plní.

Nemecký zákon o minimálnej mzde pomerne podrobne vymedzuje v § 21 sankcie za jeho nedodržanie. Pre nedodržanie tohto predpisu sa môže zamestnávateľ dopustiť priestupku, správneho deliktu a dokonca až trestného činu. Napríklad ak zamestnávateľ nevyplatí zamestnancovi minimálnu mzdu alebo mu ju nevyplatí včas, považuje sa takéto konanie za trestný čin a hrozí mu pokuta do výšky 30 000 eur. V prípade, že podnikateľ poverí iný podnikateľský subjekt (subdodávateľ), o ktorom vie alebo z nebanlivosti nevie, že pri plnení tejto zmluvy odmeny zamestnancov nie sú vyplácané v súlade s nemeckým zákonom o minimálnej mzde alebo včas, môže byť sankcionovaný sumou až do 500 000 eur. Firmy, ktorým bola právoplatne uložená pokuta vo výške viac ako 2 500 eur, budú automaticky vylúčené z verejných zákaziek.

2 Cieľ práce, metodika a metódy skúmania

Cieľom nášho prieskumu je preveriť aplikáciu nemeckého zákona o minimálnej mzde v praxi. Objektmi skúmania sú zamestnanci i zamestnávatelia pôsobiaci v pozemnej doprave. V prípade zamestnancov sme sa zamerali najmä na vodičov autobusov a vodičov nákladnej dopravy, pričom podmienkou bolo, aby boli zamestnanci, teda nie samostatne zárobkovo činné osoby alebo majitelia spoločností a zároveň sú vysielaní zamestnávateľom na výkon práce do Nemecka. V prípade zamestnávateľov bolo podmienkou, aby výkon práce ich zamestnancov bol v Nemecku.

Prieskum bol vykonaný prostredníctvom osobných rozhovorov a ako ďalší spôsob opytovania bol zvolený anonymný dotazník obsahujúci kombináciu zatvorených a otvorených otázok. Dotazník bol dostupný v klasickej tlačenej verzii, ako aj vo verzii elektronickej, t. j. prostredníctvom aplikácie online formulár služby Disk spoločnosti Google, ktorá je poskytovaná bezplatne. Na vyhodnotenie sme použili matematicko-štatistické metódy.

3 Interpretácia výsledkov prieskumu

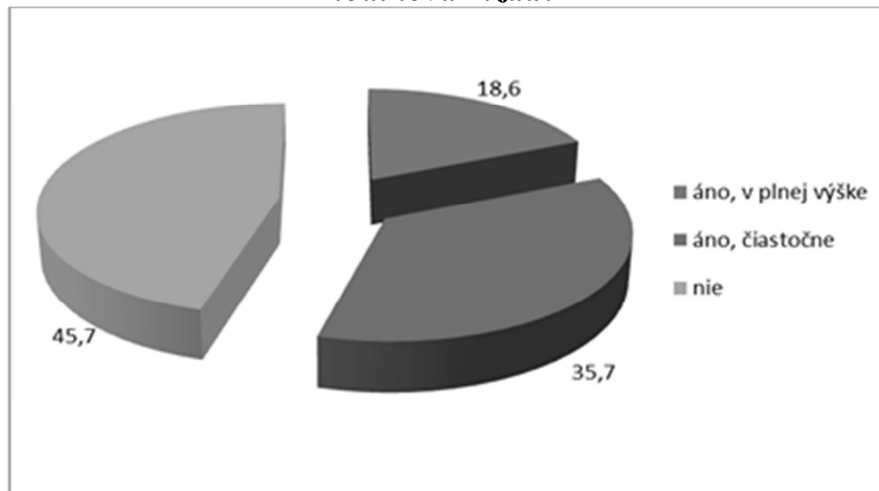
Prieskum sme rozdelili na dve časti, pričom v prvej časti sa nachádza vyhodnotenie výsledkov dotazníkov vyplnených zamestnancami a v druhej zamestnávateľmi. Prieskumu sa zúčastnilo celkovo 76 respondentov, z toho 70 zamestnancov a 6 zamestnávateľov. Návratnosť dotazníkov bola 95% u zamestnancov (oslovili sme 80 zamestnancov) a 60% u zamestnávateľov (oslovili sme 10 dopravcov). Celkovo teda môžeme skonštatovať 84,4% návratnosť.

Na prvú otázku „Máte vedomosť o tom, že Vás zamestnávateľ nahlásil na Colný úrad v Kolíne nad Rýnom v súvislosti s minimálnou mzdou v Nemecku?“ odpovedalo 67 respondentov (96%) kladne, jeden respondent vyslovil jednoznačné nie a dvaja sa nevedeli k otázke vyjadriť. Všetkých 6 zamestnávateľov potvrdilo, že si túto povinnosť splnili.

Zisťovali sme splnenie povinnosti viesť záznamy o práci zamestnancov v Nemecku. 64 respondentov (91%) dostáva od zamestnávateľov výkaz, kde majú zaznamenávať prácu v Nemecku. Zvyšných 6 respondentov (9%) tieto záznamy nevykazuje. 100% zamestnávateľov potvrdilo, že tieto výkazy sú zamestnancom k dispozícii a jednoznačne vyžadujú ich vyplnenie a odovzdanie po vykonanej práci.

V ďalšej otázke sme zisťovali, či je zamestnancom vyplácaná nemecká minimálna hodinová mzda. 13 respondentov potvrdilo, že nemecká mzda im je vyplácaná v súlade so zákonom, 25 respondentov označilo možnosť „áno, čiastočne“ a 32 respondentov vyplácanie minimálnej mzdy poprelo.

Obr. 1: Odpovede respondentov na otázku „Je Vám vyplácaná nemecká minimálna hodinová mzda?“



Zdroj: (vlastné spracovanie)

Na túto otázku však polovica zamestnávateľov odpovedala, že nemeckú minimálnu mzdu nevypláca. Všetci sú si vedomí sankcii, ktoré im hrozia. Jeden uviedol, že sa snaží dodržiavať vyplácanie a dvaja vyplácajú čiastočne. Zamestnávatelia uviedli, že nemajú jasné inštrukcie, ako túto mzdu vyplácať a zatiaľ iba hľadajú možnosti, akým spôsobom mzdu vypočítať a uviesť na výplatnú pásku. Zamestnávateľ, ktorý vypláca minimálnu mzdu v súlade so zákonom v rozhovore uviedol, že nie je možné uviesť túto mzdu na výplatnú pásku zvlášť, ale je súčasťou mzdy. Tým sa mu však navýšia odvody. Ďalší zamestnávatelia uviedli, že nemeckú minimálnu mzdu zahrňujú do stravného, zároveň však znížia výšku stravného na ktoré má zamestnanec nárok podľa zákona a opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Sú si vedomí sankcii, ktoré im hrozia, zatiaľ však situáciu riešia týmto spôsobom.

Výška stravného pre Nemecko je určené v sume 45 eur, ak zahraničná pracovná cesta trvala viac ako 12 hodín. V prípade, že zahraničná pracovná cesta trvala 6 hodín vrátane, výška stravného je 25 % zo základnej sadzby stravného – teda by mala byť 11,25 eur, ak trvala nad 6 až 12 hodín, výška stravného je 50 % zo základnej sadzby stravného – teda 22,50 eur. Jeden zamestnávateľ znižuje výšku na 24 eur za deň a ďalší na 25 eur za deň. Odôvodnením bolo, že pri nemeckej minimálnej mzde majú aj stravné v súlade s nemeckou legislatívou.

Zamestnancov sme sa dotazovali, akým spôsobom im je nemecká minimálna mzda vyplácaná. 10 respondentov (14%) uviedlo, že nemecká minimálna mzda je zahrnutá do mzdy. 3 (4%) uviedli, že im je vyplácaná so stravným. 25 respondentov (36%) uviedlo, že im je znížené stravné, na ktoré majú nárok v Nemecku a potom im túto mzdu vyplatia v stravnom. Zaujímavosťou bol postreh piatich respondentov, ktorí si všimli, že ak odpracujú v Nemecku menej ako 5 hodín za deň, tak výška doplatku do minimálnej mzdy a suma zníženého stravného je dokonca nižšia ako stanovených 45 eur.

Zaujímali nás dôvody nevyplácania nemeckej minimálnej mzdy. Všetci zamestnávateľia (3), ktorí túto mzdu nevyplácajú uviedli, že ceny za prepravy nie sú v takej výške, aby si toto mohli dovoliť. Uviedli tiež, že ceny sú dokonca v niektorých prípadoch nižšie ako minulý rok a to z dôvodu zníženia cien pohonných hmôt. Napriek tomu ich obchodní partneri nútia podpisovať dokumenty, v ktorých preberajú zodpovednosť za vyplácanie nemeckej minimálnej mzdy na seba.

Z 32 respondentov, ktorým mzda nie je vyplácaná, 1 o tejto zmene v legislatíve vôbec nevedel, zamestnávateľ ho neinformoval a sám sa o toto nezaujímal. 15 uviedli, že zamestnávateľ ich o nemeckej minimálnej mzde informoval a hľadá spôsob, ako túto mzdu vyplatiť. 9 respondentov uviedlo, že zamestnávateľ im rázne odmietol vyplácať nemeckú minimálnu mzdu a zvyšných 7 síce nemeckú minimálnu mzdu nedostáva, avšak zamestnávateľ im dáva podpisovať dokumenty, v ktorých potvrdzujú prevzatie tejto čiastky v hotovosti. 5 z respondentov, ktorí mzdu podpisujú uviedlo, že si hľadajú nové zamestnanie, ale sú si vedomí, že nemeckú minimálnu mzdu vypláca málo zamestnávateľov. Zvyšní dvaja uviedli, že im zamestnávateľ dáva určitú finančnú čiastku navyše, ktorá však nie je v tej sume ako nemecká minimálna mzda. Dvaja respondenti poznamenali, že vo firme v súvislosti s vyplácaním nemeckej mzdy z dôvodu požadovania splnenia si povinností zamestnávateľ prepustil zamestnancov, ktorí trvali na vyplácaní MiLoG-u.

Zamestnávateľia počas rozhovoru upozornili aj na možnosť diskriminácie svojich vodičov – teda za rovnakú prácu budú odmeňovaní inak. Tí, čo pôjdu do Nemecka budú mať minimálnu mzdu 8,50 eur na hodinu a tým, ktorí budú vykonávať prácu napr. v Rakúsku, bude platiť štandardná mzda. V praxi už reálne zaznamenali prípady, kedy vodiči uprednostňujú prácu v Nemecku, považujú ju za atraktívnejšiu a vodiči, ktorí sú vysielaní do iných krajín požadujú určité kompenzácie a zvýšenie mzdy.

Posledná otázka pre zamestnávateľov bola, aké dopady bude mať zavedenie minimálnej mzdy pre ich firmu. 5 respondentov (83%) uviedlo, že sa začnú orientovať na iné trhy. Jeden uviedol, že počká na jednoznačné pokyny a následne sa zariadi a zvolí adekvátnu stratégiu. Ani jeden respondent nepripustil znižovanie počtu pracovných miest.

4 Diskusia

Od 1. januára 2015 vstúpil do platnosti zákon, ktorý zaväzuje všetkých zamestnávateľov, ktorí vysielajú zamestnancov do Nemecka, zaplatiť hodiny strávené prácou na území tejto krajiny nemeckou minimálnou mzdou. Dopravné spoločnosti musia prehodnocovať zmluvy, konkrétne ceny za dopravu a žiadať partnerov o prispôbenie ceny v súvislosti so zvýšenými nákladmi. V praxi sa však tieto rokovania vedú veľmi ťažko, nemecká minimálna mzda sa tak stáva iba vidinou pre zamestnancov. Zamestnávateľia nemajú jednoznačné pokyny, ako tento zákon zaviesť do praxe a polovica oslovených uviedla, že nemeckú minimálnu mzdu nevyplácajú napriek sankciám, ktoré im hrozia. Takmer polovica oslovených zamestnancov túto sumu nedostáva, resp. dostáva iba časť svojho nároku. Zamestnávateľia si prispôbili zákon na svoje potreby – pri nemeckej minimálnej mzde znížia nárok na stravné podľa slovenského zákona.

Minimálna mzda je najnižšia možná cena práce, ktorú je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi. Na Slovensku túto sumu každoročne stanovuje vláda SR po dohode so zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov. Ide o nástroj sociálnej ochrany zamestnancov. V súčasnosti je to 380 eur. Ak vezmeme do úvahy fond pracovného času 160 hodín, tak hodinová minimálna mzda je 2.375 eur. Zamestnávateľ je povinný priradiť každému pracovnému miestu príslušný stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca. Podľa stupňa náročnosti sa zvyšuje aj minimálna mzda. Práca vodiča zodpovedá druhému stupňu, teda minimálna mzda je 456 eur. Ak vezmeme do úvahy fond pracovného času 160 hodín, tak hodinová minimálna mzda je 2.85 eur. Pri odmeňovaní zamestnancov v doprave má zamestnávateľ možnosť uplatňovať rôzne príspevky a príplatky rovnako ako pri iných povolaniach. V prípade, že príplatky neuplatňuje, tak doplatok k nemeckej minimálnej mzde je 5.65 eur na hodinu. Ak zamestnanec pracuje v Nemecku každý týždeň iba 3 dni, napr. 24 hodín, zamestnávateľ mu musí doplatiť mesačne viac ako 540 eur. K tejto sume je však potrebné pripočítať odvody, čím sa cena práce a teda náklady zamestnávateľa navýšia.

Pre porovnanie sme vypracovali modelovú situáciu, v ktorej sme ako príklad uviedli porovnanie miezd dvoch zamestnancov. Prvý je zamestnanec s minimálnou mzdou podľa zaradenia do druhého stupňa pracovného miesta (teda 456 eur) bez nároku na nemeckú minimálnu mzdu, druhý zamestnanec má rovnakú mzdu podľa zaradenia do stupňa pracovného miesta, ale vzniká mu zároveň nárok na nemeckú minimálnu mzdu. V modelovej situácii sme pracovali s údajom, že v Nemecku odpracuje mesačne 96 hodín.

Tab. 1: Vplyv nemeckej minimálnej mzdy na cenu práce

	Mzda zamestnanca							
	bez nároku na nemeckú minimálnu mzdu				s nárokom na nemeckú minimálnu mzdu			
	456 eur				998.40 eur			
druh poistenia	Zamestnanec		Zamestnávateľ		Zamestnanec		Zamestnávateľ	
	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR
zdravotné	4	18.24	10	45.60	4	39.93	10	99.84
nemocenské	1,4	6.38	1,4	6.38	1,4	13.97	1,4	13.97
starobné	4	18.24	14	63.84	4	39.93	14	139.77
invalidné	3	13.68	3	13.68	3	29.95	3	29.95
v nezamestnanosti	1	4.56	1	4.56	1	9.98	1	9.98
garančné			0,25	1.14			0,25	2.49
úrazové			0,8	3.64			0,8	7.98
Rez. fond solidarity			4,75	21.66			4,75	47.42
SPOLU odvody	61.10 EUR		160.50 EUR		133.78 EUR		351.40 EUR	
Cena práce	616.50 EUR				1349.80 EUR			

Zdroj: (vlastné spracovanie)

V prípade, že zamestnávateľ uplatňuje nemeckú minimálnu mzdu, tak rozdiel medzi zamestnancami, ktorí odpracujú rovnaký mesačný počet hodín (160), ale jeden

vykonáva prácu napr. v Rakúsku a druhý v Nemecku je 86,40 eur. Rozdiel v cene práce je 733,30 eur u jedného zamestnanca.

Záver

Dodnes chýbajú niektoré vykonávacie predpisy k MiLoG a plánovaných 1600 kontrolórov colnej správy zatiaľ len absolvuje školenia. V prevažnom počte prípadov porušenia zákona boli doteraz udeľované len napomenutia, o vysokých pokutách zatiaľ nie je nič známe. Vzhľadom k značnému dodatočnému zaťaženiu uprednostňujú zrejme mnohí zamestnávateľi zatiaľ stratégiu minimálnu mzdu a rozsiahle archivačné a dokumentačné povinnosti ignorovať, resp. si plnia časť povinností, avšak iba dokumentačných. Dôvodom nevyplácania sú nízke ceny za prepravu, nejednoznačné pokyny ako i navýšené náklady v podobe ceny práce.

Z analýzy zákona ako i praktických poznatkov odporúčame spoločnostiam, na ktoré sa vzťahuje nemecká minimálna mzda:

- Prispôbenie pracovných zmlúv vyslaných zamestnancov v súlade so zákonom MiLoG, ako aj i ch preklad do nemeckého jazyka,
- splnenie si oznamovacích povinností,
- splnenie povinnosti viesť záznamy o práci zamestnancov v Nemecku,
- rokovanie s obchodnými partnermi o cenách, ktoré pokrývajú zvýšené náklady.

Ohlasovacie, evidenčné a archivačné povinnosti, pri ktorých musia byť dokumenty k dispozícii v nemeckom jazyku, síce znamenajú pre firmy zvýšené náklady, avšak ich nedodržanie má za následok radikálne postihy. Dôležitým pri uplatňovaní nemeckého zákona o minimálnej mzde je tiež skutočnosť, že zodpovednosť za vyplácanie tejto minimálnej mzdy majú aj zadávateľia práce, čiže nemeckí špeditéri a dopravcovia, ktorí využívajú služby dopravcov. Významnou skutočnosťou pre zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje povinnosť hradiť svojim zamestnancom nemeckú minimálnu mzdu je určenie, aké zložky mzdy resp. benefity sa môžu na tieto účely započítavať. Do minimálnej mzdy nie je možné zahrnúť zákonné príplatky ku mzde, teda príplatok za prácu nadčas, počas víkendu a pod. Súčasne tiež nebude možné zahrnúť plnenie poskytnuté zamestnancom kompenzujúce náklady vynaložené v súvislosti s prácou, teda cestovné náhrady ani poskytnuté stravné.

Reference

HAIŠOVÁ, M. *Odmeňovanie zamestnancov v podnikateľských subjektoch*. In: Acta academica trenchinensis 2/2004: Personálny manažment v podmienkach formovania nového európskeho trhu práce. Trenčín: FSEV TnU AD, 2004. ISBN 80-8075-018-1. s. 89-91.

IVANOVÁ, E. *Mzda-cena práce a niektoré faktory, ktoré vplývajú na mzdové rozdiely na trhu práce*. In: Acta academica trenchinensis 1/2006: Moderné prístupy k riadeniu ľudských zdrojov. Trenčín: FSEV TnU AD, 2006. ISBN 80-8075-118-8. s. 210-214.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*: Praha: Management Press 2002. ISBN 80-7261-033-3. 246 s.

KRAJŇÁKOVÁ, E. Sociálne aspekty investovania do ľudského kapitálu. In: *Sociálno-ekonomická revue* Trenčín: FSEV, TnU AD, vol.01/2014. ISSN 1336-3727. s. 38-47

ŠPANKOVÁ, J., GREŇČÍKOVÁ, A. *Remuneration and motivation of employees in transport undertakings*. In: SGEM conference on political sciences law, finance economics & tourism : Conference proceedings volume III Economics & Tourism. Sofia: STEF92 Technology, 2014. ISBN 978-619-7105-27-8. s. 495-502.

ŠPANKOVÁ, J., GREŇČÍKOVÁ, A. *The impact of labour legislation on the cost of labour*. In: Innovation processes in organizations. Wien/Berlin: Mercur Verlag, 2013. ISBN 978-3-9503470-5-0. s. 336-349.

ŠPANKOVÁ, J., GREŇČÍKOVÁ, A. Novely vybraných zákonov a ich dopad na cenu práce. In: *Fórum sociální politiky*. č. 2/2013, ISSN 1802-5854. s.18-22.

VOJTOVIČ, S. *Personálny manažment v organizácii*. Plzeň: Aleš Čeněk 2013. ISBN 978-80-7380-483-1. 355 s.

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG). [cit. 2015-02-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.gesetze-im-internet.de/milog/BJNR134810014.html>>

Nariadenie (ES) č 561/2006 o harmonizácii určitých sociálnych právnych predpisov v cestnej doprave, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 311/2001 Z. z. zákonník práce, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách, v znení neskorších predpisov

Kontaktní adresa

Jana Španková, PhDr., PhD.

Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Študentská 3, 911 50 Trenčín, Slovenská republika
Tel. číslo: +421 32 7400 404
E-mail: jana.spankova@tnuni.sk

Adriana Grenčíková, Ing. PhD.

Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
Študentská 3, 911 50 Trenčín, Slovenská republika
Tel. číslo: +421 32 7400 405
E-mail: adriana.grencikova@tnuni.sk

Prijato: 30. 04. 2015

Recenzováno: 22. 05. 2015, 09. 06. 2015

Schváleno: 23. 06. 2015