



## Anna Orzel

Wyższa Szkoła Bankowa we Wrocławiu  
Wydział Finansów i Zarządzania  
Instytut Logistyki  
anna.orzel@wsb.wroclw.pl

# POLSCY PRZEWOŹNICY A PŁACA MINIMALNA W NIEMCZECH

**Streszczenie:** Artykuł porusza sporną kwestię dotyczącą płacy minimalnej w Niemczech (8,5 euro/godz.) w odniesieniu do polskich kierowców wykonujących pracę na terenie Niemiec w kontekście badań nad przepisami prawnymi regulującymi kwestie najniższego wynagrodzenia. Ze względu na brak określenia składników wynagrodzenia w niemieckim prawie porównano prawo polskie i niemieckie, jak również przedstawiono opinię autora w kwestii zaliczenia części kosztów delegacji i części kosztów ryczałtu za nocleg jako składników wynagrodzenia minimalnego za pracę na terenie Niemiec w związku ze swobodą świadczenia usług pomiędzy krajami członkowskimi i w analogii do diet i ryczałtów stosowanych w Niemczech jako stawki krajowe dla pracowników.

**Słowa kluczowe:** płaca minimalna, MiLoG, diety zagraniczne, transport.

## Wprowadzenie

Burzliwe dyskusje wywołała ustawa MiLoG (Mindestlohnengesetz), określająca minimalne wygodzenie za godzinę pracy wykonywanej na terenie Niemiec przez polskich kierowców. Pierwszą podstawową kwestią był błędnie przetłumaczony art. 20 MiLoG, który wprowadził najwięcej kontrowersji dotyczących różnic pomiędzy pracownikiem w podróży służbowej a pracownikiem w delegacji.

Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. w art. 2 § 2 definiuje, iż pracownik delegowany to taki pracownik, który przez ograniczony czas wykonuje pracę na terenie innego Państwa Członkowskiego niż państwo, w którym zwykle pracuje. Tak sformułowana definicja legalna jest definicją nieostrą w przypadku kierowcy, gdyż specyfika pracy kierowcy zatrudnionego w międzynarodowym transporcie drogowym podlegającym licencjonowaniu w przeważającej mierze jest wykonywana poza terytorium własnego państwa. Brak jednoznaczności w tej kwestii z czasem zniknie dzięki orzecznictwu Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Na razie jednak niemiecki ustawodawca nakłada kary pieniężne – w wysokości 500 000 euro (30 000 euro w przypadku

przewinień niewielkiej rangi) – na podmioty niestosujące przepisu o płacy minimalnej wobec pracowników wykonujących świadczenie pracy na terenie Niemiec. Tak zbudowany system prawny oparty jest o dyrektywy i rozporządzenia obowiązujące w krajach członkowskich.

## 1. Płaca minimalna

Świadczenie pracy musi odbywać się za wynagrodzeniem, pracownik nie może się go zrzec lub przekazać go innej osobie [Kodeks pracy, art. 84]. Tak zdefiniowany jest w polskim porządku prawnym system wynagrodzeń wynikających z umów o pracę. Każdy kraj Unii Europejskiej stosuje w tej kwestii na wewnętrzne przepisy krajowe. W Polskim systemie prawnym regulacje kwestii wynagrodzenia są zawarte w artykułach (78 i nast.) Kodeksu pracy, które definiują, iż wynagrodzenie za pracę winno być tak określone, aby odpowiadało jakości i ilości świadczonej pracy, jak również odpowiadało rodzajowi pracy i kwalifikacjom pracownika. Zauważyć można, że ustawodawca wskazuje cztery przesłanki wpływające na określenie wynagrodzenia za pracę: jakość, ilość świadczonej pracy, jej rodzaj i wymagane kwalifikacje.

W przypadku gdy pracownik nie wykonuje umówionej pracy wyłącznie z winy pracodawcy (np. przestoje), jeżeli nie było innych postanowień umownych, pracownikowi przysługuje zapłata w wysokości 60% pełnego wynagrodzenia, jednak nie mniej niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. Takie unormowania mają na celu ochronę pracowników i nie pozostawiają luk prawnych dla pracodawców. Kodeks pracy ustala zasady ogólne, inne akty wykonawcze należy traktować jako *lex specialis do lex generalis*, a zatem przepisy szczególne mają nadrzędność nad przepisami ogólnymi.

Przedmiotem badań są akty prawne regulujące wynagrodzenie w Unii Europejskiej. W Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, którego przepisy weszły w życie 1 stycznia 2015 r., zawód kierowcy został sklasyfikowany pod numerem 8332 – kierowca samochodów ciężarowych (ciągników siodłowych, autocystrern, samochodów ciężarowych i innych). Przyjrzyjmy się zatem regulacjom, którym podlegają kierowcy:

- Ustawa z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. 2012 r., poz. 1155 z późn. zm.) – stosuje się do wszystkich kierowców zatrudnionych na podstawie umowy o pracę bez względu na rodzaj pojazdu;
- Rozporządzenie WE nr 561/2006 – stosuje się do kierowców samochodów o dmc powyżej 3,5 tony lub do pojazdów przystosowanych do przewozu powyżej 9 osób łącznie z kierowcą;
- Konwencja AETR – stosuje się do przewozu towarów samochodami od 3,5 tony dmc lub przewozów pasażerskich powyżej 9 osób oraz do przewozu pasażerów w usługach regularnych, których droga przebiegu przekracza 50 km;

- Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług;
- Dyrektywa 2014/67/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym;
- Ustawa o płacy minimalnej z dnia 11 sierpnia 2014 r. MiLoG dotycząca minimalnej płacy na terenie Niemiec.

Przedstawiony wyjściowy zakres aktów prawnych ma na celu określenie podstaw stosowania minimalnej stawki wynagrodzenia za pracę kierowcy, które od początku 2015 r. wzbudzały wiele kontrowersji w całej Europie. W krajach członkowskich prawodawstwo wskazuje na dwa rodzaje określenia minimalnego wynagrodzenia za pracę:

- miesięczne – w Polsce regulowane ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.), gwarantującą pracownikowi zatrudnionemu w Polsce w pełnym wymiarze czasu pracy wysokość wynagrodzenia 1750 zł brutto (stan na 1 stycznia 2015 r.);
- godzinowe – w Niemczech regulowana ustawą o regulacji ogólnej płacy minimalnej z 11 sierpnia 2014 r. (BGBl I, s. 1348), gwarantującą pracownikowi wykonującemu pracę na terenie Niemiec wysokość płacy minimalnej 8,5 euro brutto za każdą godzinę zegarową.

Na podstawie regulacji krajowych dotyczących płacy minimalnej przeprowadzono badania nad wynagrodzeniem minimalnym brutto w krajach, które stosują lub chcą zastosować minimalne wynagrodzenie za pracę na terytorium swojego państwa, przy założeniu średniej ilości przepracowanych godzin w liczbie 168 w miesiącu. Wartość euro przeliczona po średnim kursie NBP z 31 grudnia 2014 r. – 4,2623 PLN

**Tabela 1.** Płaca minimalna w wybranych krajach Europy

Polska	Niemcy	Holandia	Francja	Włochy	Bułgaria
410 euro	1428 euro	1502 euro	1458 euro	Brak płacy minimalnej	184 euro
1750 PLN	6086 PLN	6402 PLN	6214 PLN	brak	784 PLN
2,44 euro	8,5 euro	8,94 euro	8,68 euro	Propozycje wprowadzenia od 6,3 do 7 euro	1,09 euro

Źródło: Opracowano na podstawie aktów prawnych w wybranych państwach Europy.

Z powyższych danych wynika, iż w krajach Unii Europejskiej różnice w stawce płacy minimalnej są znaczne. Spośród 28 państw Unii Europejskiej wprowadziły ją 22 [www 1]. Pozostaje jeszcze kwestia, jakie składniki wynagrodzenia są wliczane do płacy minimalnej. Ze względu na wprowadzenie wymogów stosowania niemieckiej stawki płacy minimalnej w przewozach przez terytorium Niemiec, obszar badań regulacji prawnych został zawężony do komparatywnego ujęcia przepisów polskich i przepisów niemieckich.

### 1.1. Czas pracy kierowcy a płaca minimalna

W przypadku zawodu kierowcy należy odróżnić czas prowadzenia pojazdu od czasu pracy, które to określenie jest pojęciem szerszym, gdyż wliczyć do niego należy wszystkie inne czynności związane z przewozem, od momentu załadunku poprzez sam przewóz, aż do rozładunku towaru.

Do czasu pracy kierowcy w polskim i niemieckim systemie prawnym wlicza się:

- załadunek i rozładunek przewożonych towarów,
- nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem,
- nadzór nad pomocą osobom wsiadającym i wysiadającym,
- czynności spedycyjne,
- obsługę codzienną pojazdów i przyczep,
- inne prace podejmowane w celu wykonywania zadania służbowego lub zapewniającego bezpieczeństwo osób, pojazdu i rzeczy,
- niezbędne formalności administracyjne,
- utrzymanie pojazdu w czystości [Prosołek, 2013, s. 118]
- tankowanie pojazdu,
- gotowość do pracy,
- okres pozostawiania do dyspozycji.

Wskazane składniki wynikają z Rozporządzenia nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmiany rozporządzenia Rady EWG nr 3821/85 i WE 2135/98, jak również uchylenia rozporządzenie Rady EWG nr 3820/85

Składniki płacy minimalnej w Polsce:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- dodatki za staż pracy,
- dodatki za szczególne właściwości pracy lub warunki pracy,
- premie oraz nagrody regulaminowe i uznaniowe,
- dopłaty wyrównawcze (kwota dopłacana do niższego wynagrodzenia niż wynagrodzenie minimalne),
- wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy (urlopy lub czas niezdolności do pracy),
- ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop,
- świadczenia o charakterze deputatów,
- świadczenia odszkodowawcze.

Składniki płacy minimalnej w Niemczech nie są enumeratywnie wyliczone i można je określić jedynie na podstawie orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości oraz Federalnego Sądu Pracy. Zgodnie ze stanowiskiem Bundesfinanzdirektion West strona niemiecka wskazuje przesłanki, które musi spełnić świadczenie, aby można było wliczyć je do płacy minimalnej to:

1. jest stałe i przysługuje za normalną pracę,
2. stanowi przyrost aktywów pracownika,
3. nie stanowi zwrotu faktycznie poniesionych wydatków,

4. nie stanowi wynagrodzenia za pracę ponadnormatywną, w warunkach szczególnych oraz wynikającą ze zwiększenia pracy w jednostce czasu [www2].

Zatem zastosujmy analogię do polskich przepisów odnośnie do płacy minimalnej na podstawie przesłanek o płacy minimalnej w Niemczech.

**Tabela 2.** Porównanie składowych płacy minimalnej w Polsce i Niemczech

Polские przepisy dotyczące płacy minimalnej	Analogiczne przepisy dotyczące płacy minimalnej w Niemczech
Wynagrodzenie zasadnicze	Wynagrodzenie zasadnicze
Dodatki za staż pracy	Dodatki za staż pracy
Dodatki za szczególne właściwości pracy lub warunki pracy	–
Premie oraz nagrody regulaminowe i uznaniowe	–
Dopłaty wyrównawcze	Dopłaty wyrównawcze
Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy	Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy
Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop	Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop
Świadczenia o charakterze deputatów	Świadczenia o charakterze deputatów
Świadczenia odszkodowawcze	Świadczenia odszkodowawcze
–	Stale diety
–	Ryczałty, które nie są rozliczane na podstawie rachunków

Europejski Trybunał Sprawiedliwości orzeczeniem z 12 lutego 2015 r. wskazał, jakie świadczenia można zaliczyć do składników płacy minimalnej [www3]:

- stałe diety przyznawane pracownikom z tytułu delegacji podlegają zaliczeniu na poczet płacy minimalnej,
- odszkodowanie za czas potrzebny na dotarcie do pracy również zalicza się do płacy minimalnej,
- pokrycie przez pracodawcę kosztów zakwaterowania pracowników nie zalicza się do płacy minimalnej,
- dodatek w postaci bonów na posiłki nie podlega zaliczeniu do płacy minimalnej,
- dodatek wakacyjny podlega zaliczeniu do płacy minimalnej.

Na podstawie niemieckiego rozporządzenia w sprawie oceny zabezpieczenia społecznego [por. Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV] można obliczyć, iż w Niemczech ryczałt za nocleg wynosi 10,62 euro za dobę, a dieta – 10,90 euro za dobę. Polski kierowca otrzymuje ryczałt za nocleg na terenie Niemiec w wysokości 37,5 euro za dobę i dietę w wysokości 49 euro za dobę – zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

Czy zatem można zaliczyć powstałą różnicę jako dodatek do płacy minimalnej? Brak jest jednoznacznego uregulowania prawnego, które wprost wskazywałoby na przepis pozwalający lub zabraniający takiego przeliczenia wynagrodzenia. Unia Europejska w procesach legislacyjnych kieruje się zasadą ujednolicenia przepisów. A zatem można pokusić się o porównanie ponoszonych kosztów i przepisów o swobodnym przepływie usług. Warto w tym miejscu odnieść się do wcześniej przedstawionego stanowiska Bundesfinanzdirektion West ograniczającego składniki płacy minimalnej do tych, które nie stanowią kosztów faktycznie poniesionych wydatków. Przyjmując, że polski kierowca

wykonywający pracę na terenie Niemiec ponosi wydatki na jedzenie i nocleg zgodnie z niemieckimi stawkami krajowymi, różnicę można zaliczyć do płacy minimalnej. W ten sposób na diecie można uzyskać kwotę 38,1 euro na dobę, a na ryczałcie za nocleg – 26,88 euro na dobę. Uzyskana suma to 64,98 euro na dobę. Stanowi część wynagrodzenia, która nie jest zwrotem, faktycznie poniesionych wydatków.

Dla poprawności wyliczeń należy odnieść się do czasu jazdy i czasu pracy kierowcy. Art. 14 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców ogranicza dobowy wymiar czasu pracy nieprzerwanym okresem odpoczynku wynoszącym 11 godzin, oznacza to, iż maksymalny czas pracy kierowcy w okresie dobowym (24-godzin-nym) nie może przekroczyć 13 godzin, w które wlicza się podstawowy czas jazdy (9 godzin) oraz przerwy.

Powracając do płacy minimalnej w Niemczech, można przedstawić przykładowe wyliczenie przy uśrednionym 11-godzinnym okresie pracy za stawkę 8,5 euro. Za dobę kierowca powinien otrzymać 93,5 euro.

Polski kierowca otrzyma 26,84 euro podstawy wynagrodzenia oraz 26,88 euro (różnica z ryczałtu za nocleg) oraz 38,1 euro wynikające z różnicy za dietę. Po zsumowaniu podanych wyżej składników można stwierdzić, że polski kierowca wykonujący pracę na terenie Niemiec otrzyma 91,82 euro. Zgodnie z MiLoG polski przewoźnik będzie zobowiązany dopłacić 1,68 euro na dobę za pracę swojego kierowcy na terenie Niemiec przy 11-godzinnym czasie jego pracy.

Z kolei przy 10-godzinnym czasie pracy kwota minimalnego wynagrodzenia za dzień pracy na terenie Niemiec to 85 euro, a zatem polski przewoźnik zapłaci kierowcy (pracującemu na terenie Niemiec) 24,4 euro za świadczenie pracy (zgodnie z Polską płacą minimalną), 26,88 euro z różnicy z ryczałtu za nocleg, a także 38,1 euro wynikające z różnicy za dietę. Tak więc polski kierowca wykonujący pracę na terenie Niemiec otrzyma 89,38 euro, a zatem powstanie nadwyżka 4,38 euro przy 10-godzinnym dniu pracy.

Przedstawiona symulacja płatności minimalnego wynagrodzenia w odniesieniu do niemieckich przepisów staje się bardziej akceptowalna dla polskich przewoźników.

Zastosowanie konstrukcji prawnej pozwalającej na dodanie części diet i ryczałtów do płacy minimalnej powoduje kolejne wątpliwości na gruncie polskiego prawa krajowego w odniesieniu do rozliczeń księgowych. W Kodeksie pracy nie znajdzie się definicji delegacji i podróży służbowej. Te dwa określenia często są stosowane zamiennie – potwierdza to Sąd Najwyższy w wyroku z 22 lutego 2008 r. I PK 208/07 (OSNP 2009/11-12/134) podając trzy przesłanki, jakim winna odpowiadać podróż służbowa: musi ona odbywać się na polecenie pracodawcy, poza siedzibą pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, w określonym przez pracodawcę celu. Zatem określenie delegowania pracownika ma istotne znaczenie w kwestii podatkowej, gdyż brak spełnienia którejkolwiek z przesłanek powoduje, że nie można naliczyć diety za wyjazd, która jest zwolniona z podatku dochodowego od osób fizycznych, jak również z obowiązku naliczania od jej kwoty składek na ubezpieczenie społeczne. Jednocześnie zaliczając część składników nieopodatkowanych w polskim systemie prawnym do wynagrodzenia za pracę w celu dostosowania go do niemieckiej ustawy, może wprowadzać dychotomię zapisów księgowych. Zgodnie z MiLoG zagraniczni operatorzy transportu wykonujący usługi na terenie Republiki Federalnej

Niemiec mają obowiązek powiadamiania Niemieckiej Agencji Celnej ze wskazaniem kierowców świadczących pracę na terenie Niemiec. Jednocześnie nadano Agencji uprawnienia do kontroli przestrzegania wskazanych przepisów. Kontroli podlegają:

- rozliczenie czasu pracy,
- rozliczenie wynagrodzenia za okres pracy na terenie Niemiec według stawki 8,5 euro brutto,
- umowa o pracę,
- dowód wypłaty pracownikowi wynagrodzenia [www 4].

Zatem przepisy prawne nie dotyczą jedynie tego, co można, a czego nie można zaliczyć jako składnik minimalnego wynagrodzenia, ale mają także wpływ na inne uregulowania, takie jak podatki czy ubezpieczenia społeczne. Aby przeprowadzić ich dogłębną analizę, trzeba poczekać na orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, które potwierdzą zaprezentowaną opinię lub jej zaprzeczą i wyznaczą standardy w kwestii płacy minimalnej.

### Podsumowanie

Przedstawione stanowisko autora jest jedynie opinią skonstruowaną na podstawie analizy przepisów prawnych obowiązujących na terenie Niemiec w zakresie płacy minimalnej, którym podlegają polscy kierowcy zatrudnieni w przedsiębiorstwach transportu międzynarodowego. Z analizy przepisów krajowych i Wspólnoty Europejskiej została wyprowadzona opinia, iż do minimalnego wynagrodzenia można zaliczyć dietę w postaci różnicy, jaka powstaje pomiędzy polskimi stawkami diet zagranicznych a krajowymi stawkami diet w Niemczech, oraz różnicy pomiędzy wypłacanym ryczałtem za nocleg za granicą a ryczałtem za nocleg według prawa krajowego Niemiec. Zastosowano komparatywne ujęcie różnych przepisów i norm prawnych w oparciu o *si unus est, et secundum* (jeśli pierwsze to i drugie) w precedensowym podejściu do stosowania prawa danego kraju wobec obywateli wykonujących pracę na jego terenie, a pozostających zatrudnionymi w innym kraju. Jeśli w takim kierunku będzie zmierzała Unia Europejska, to pojawi się konieczność znajomości przez podmioty prowadzące działalność na terenie Wspólnoty Europejskiej przepisów prawnych nie tylko swojego kraju i unijnych, ale także przepisów krajowych innych państw, na których obszarze będą one wykonywały usługi. Co w dłuższym czasie może prowadzić do ujednoczenia wszystkich przepisów na terenie Unii Europejskiej. Niestety na taki komfort lub utratę autonomii będziemy musieli poczekać pół wieku.

### Literatura

Prosołek Ł. (2013), *Czas pracy kierowców, Procedury, rozliczenia, wzory*, C.H. Beck, Warszawa.

### Akty prawne:

Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r.

Dyrektywa 2014/67/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 maja 2014 r.

Mindestlohngesetz – MiLoG – 1348 Bundesgesetzblatt Jahrgang 2014, Teil I, Nr 38, ausgegeben zu Bonn am 15. August 2014, Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie, <http://www.bgbl.de/banzxaver/bgbl/> (dostęp: 2.02.2015).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2014, poz. 1145).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. 2013, poz. 167).

Rozporządzenie WE nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r.

Sozialversicherungsentgeltverordnung-SvEV – Dezember 2006 (BGBl. I S. 3385), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 24. November 2014 (BGBl. I S. 1799) geändert worden ist, *Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt*.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2004, nr 96, poz. 959 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. 2004, nr 92, poz. 879 z późn. zm.)

Ustawa z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2002, nr 200, poz. 1679 z późn. zm.).

#### Witryny internetowe:

[www 1] [http://stat.gov.pl/bdl/app/typologia\\_estat.hier?p\\_id=30056&p\\_token=1366120853](http://stat.gov.pl/bdl/app/typologia_estat.hier?p_id=30056&p_token=1366120853) (dostęp: 27.02.2015).

[www 2] [http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Meldungen-bei-Entsendung/meldungen-bei-entsendung\\_node.html;jsessionid=7F67D591A879B4B633CA683680438405](http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Meldungen-bei-Entsendung/meldungen-bei-entsendung_node.html;jsessionid=7F67D591A879B4B633CA683680438405) (dostęp: 27.02.2015).

[www 3] <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=162247&page-Index=0&doclang=PL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=47586> (dostęp: 31.03.2015).

[www 4] [https://berlin.trade.gov.pl/pl/MiLoG/article/detail,15752,Informacja\\_dla\\_pol-skich\\_firm\\_uslugowych\\_dzialajacych\\_na\\_ryнку\\_niemieckim\\_nt\\_formalnych\\_i\\_praktycznotechnicznych\\_aspektow\\_stosowania\\_wymogu\\_placy\\_minimalnej\\_wg\\_stanu\\_na\\_30012015\\_r](https://berlin.trade.gov.pl/pl/MiLoG/article/detail,15752,Informacja_dla_pol-skich_firm_uslugowych_dzialajacych_na_ryнку_niemieckim_nt_formalnych_i_praktycznotechnicznych_aspektow_stosowania_wymogu_placy_minimalnej_wg_stanu_na_30012015_r) (dostęp: 2.03.2015).

### POLISH CARRIER AND MINIMUM WAGE IN GERMANY

**Summary:** The article discusses the contentions issues about the minimum wage in Germany (8,50 euro/hour) for Polish drivers, which works in Germany. The reference point was to study the laws, which govern the minimum wage. The German law does not set out what is included in the minimum wage, therefore was composed with the Polish law and the author's opinion has been concluded. Relying on the freedom to provide services between the countries of the European Union, issue diets and lump sums used in Germany as the national rate for employees, as an analogy for assessment of the cost of both delegations and a lump sum per night as the ingredients included the amount of the minimum wage.

**Keywords:** minimum wage, MiLoG, diet foreign, transport.