

Informacja na temat regulacji międzynarodowych i regulacji prawnych w krajach Unii Europejskich dotyczących minimalnego wynagrodzenia

I. Regulacje międzynarodowe odnośnie płacy minimalnej i płacy godziwej

Płace minimalne regulują konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, a koncepcja płacy godziwej została uregulowana w innych aktach prawa międzynarodowego (Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ, Europejskiej Karcie Społecznej).

Ogólne ramy stosowania płacy minimalnej wyznaczają następujące konwencje i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy:

- *Konwencja Nr 26 dotycząca ustanowienia metod ustalania płac minimalnych z 1928 r.;*
- *Konwencja Nr 99 dotycząca ustalania płac minimalnych w rolnictwie z 1951 r.;*
- *Konwencja nr 131 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się oraz Zalecenie Nr 135 dotyczące ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się z 1970 r.*

Konwencje jako umowy międzynarodowe podlegają ratyfikacji i traktowane są jako źródło międzynarodowego prawa pracy. Zalecenia nie mają charakteru międzynarodowego źródła prawa pracy (nie są ratyfikowane), uszczegóławiają tekst konwencji jak i stanowią swego rodzaju akt wykonawczy do konwencji. Zarówno konwencje jak zalecenia definiują standardy, określają i stymulują model dla prawodawstwa i praktyki w państwach członkowskich MOP.

Konwencja MOP nr 26/1928 wprowadza ochronę dla wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w przemysłach lub w częściach przemysłów (a w szczególności w przemysłach nakładczych). Dla celów ww. Konwencji określenie „przemysły” oznacza przemysły przetwórcze oraz handel. Konwencja zobowiązuje

do ustanowienia lub zachowania metody pozwalającej ustalać minimalne stawki płacy, gdzie nie istnieje skuteczny system ustalania płac w drodze zbiorowych układów pracy lub inaczej, i gdzie płace są wyjątkowo niskie. Postanowienia konwencji nie regulują szczegółowo kwestii sposobów ustalania płacy minimalnej i jej wysokości, jedynie wskazują na konieczność konsultowania pracodawców i pracowników w decydowaniu o tym, do jakich przemysłów lub części przemysłów będą stosowane metody ustalania płacy minimalnej i jakie będą to metody. Minimalne stawki płac nie będą mogły być obniżone przez pracodawców i pracowników, ani przez umowy indywidualne, ani przez zbiorowe układy pracy, z wyjątkiem ogólnego lub szczególnego zezwolenia właściwej władzy. Państwa, które ratyfikowały konwencję powinny wprowadzić system informacji, kontroli i sankcji, aby zainteresowani pracodawcy i pracownicy znali obowiązujące minimalne stawki płac oraz aby, wypłacane rzeczywiście zarobki nie były niższe od minimalnych stawek, które powinny być stosowane. Z kolei każdy pracownik, do którego powinny być stosowane stawki minimalne i który otrzymał zarobki niższe od tych stawek, powinien mieć prawo dochodzenia należnego wynagrodzenia w drodze sądowej lub w innej drodze prawnej.

Państwa, które ratyfikowały **Konwencję MOP Nr 99/51** zobowiązane są ustanowić lub utrzymać odpowiednie metody, pozwalające ustalić minimalne stawki płac dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach rolnych i w zajęciach pokrewnych. Konwencja pozostawia swobodę określenia metod ustalania minimalnych płac i sposobu ich stosowania, z tym że zapewniony ma być udział zainteresowanych pracodawców i pracowników w stosowaniu tych metod lub będą oni konsultowani, albo będą mieli prawo do wysłuchania. Minimalne stawki płac, które zostaną ustalone, będą obowiązujące dla zainteresowanych pracodawców i pracowników i nie będą mogły być obniżone. Gdy okaże się to potrzebne, to dopuszczalne są indywidualne odstępstwa od minimalnych stawek płac, aby uniknąć zmniejszenia możliwości zatrudnienia pracowników o obniżonej zdolności fizycznej lub umysłowej. Decyzje o tym podejmuje właściwa władza. Dozwolona jest częściowa wypłata minimalnej płacy w naturze. Zainteresowani pracodawcy i pracownicy powinni być powiadomieni o obowiązujących minimalnych stawkach płac i państwa muszą stosować odpowiednie środki (wszelkie metody kontroli, inspekcji i sankcje) aby zapewnić faktycznie stosowanie minimalnych stawek. Każdy

pracownik, do którego mają zastosowanie minimalne stawki płac, a który otrzymał płacę niższą od tych stawek, powinien mieć prawo odzyskania w drodze sądowej lub w inny odpowiedni sposób kwoty, która zostaje do zapłacenia, w terminie ustalonym przez ustawodawstwo krajowe.

Konwencja MOP nr 131 i Zalecenia nr 135 z 1970 r. mają na celu objęcie ochroną wszystkich pracowników. Pojęcie „płaca minimalna” odnosi się do kwoty określonej prawnie. Jest to kwota, poniżej której nie można opłacać pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Do tak określonej płacy minimalnej pracownik posiada roszczenia prawne w przypadku jej nieprzestrzegania. Płaca minimalna ustalana jest dla pracy prostej, lekkiej, wykonywanej w warunkach nieuciążliwych i z przeciętną wydajnością.

W uzasadnieniu MOP do wprowadzania płacy minimalnej czytamy, że jej celem jest: - dążenie do likwidacji nadmiernej eksploatacji pracowników, - walka z ubóstwem, - zapewnienie odpowiedniego poziomu życia; - zapewnienie pracownikom równej płacy za równą pracę, - zapobieganie konfliktom w pracy, - eliminowanie pewnych form szkodliwej konkurencji, - promowanie stabilności ekonomicznej i rozwoju gospodarczego i cywilizacyjnego.

Wyżej wskazane regulacje MOP z 1970 r. określają, że poziom płacy minimalnej powinien odpowiadać możliwościom kraju i jego warunkom ekonomicznym. Przy określaniu wysokości płacy minimalnej należy brać pod uwagę następujące kryteria:

- potrzeby pracowników i ich rodzin;
- ogólny poziom płac w kraju;
- koszty utrzymania i ich fluktuację;
- świadczenia z tytułu ubezpieczeń społecznych;
- porównanie ze stopą życiową innych grup społecznych;
- czynniki natury gospodarczej, łącznie z wymaganiami rozwoju gospodarczego, poziomem wydajności pracy i dążeniem do osiągnięcia i utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia.

Art. 4 Konwencji nr 131 pozostawia państwu swobodę co do metody ustalania płac minimalnych, wskazując, że ustanawianie i stosowanie przewidzianych metod lub wprowadzanie w nich zmian, ma być w pełni konsultowane z organizacjami reprezentującymi zainteresowanych pracodawców i pracowników, a w razie braku takich organizacji, z przedstawicielami zainteresowanych pracodawców i

pracowników.

W Zaleceniu nr 135 doprecyzowano metody ustalania płac minimalnych. Mogą one w szczególności przybrać formy, takie jak:

- ustawa;
- decyzja właściwej władzy, połączona lub nie połączona z postanowieniem przewidującym wzięcie pod uwagę zaleceń innych organów;
- decyzja komisji lub rad do spraw płac;
- orzeczenia komisji arbitrażowych lub sądów pracy;
- decyzja nadająca moc obowiązującą postanowieniom układów zbiorowych.

Zakres konsultacji powinien w szczególności dotyczyć następujących spraw:

- wyboru i stosowanie kryteriów, które należy brać pod uwagę przy ustalaniu poziomu płac minimalnych;
- stawki lub stawek płac minimalnych, jakie mają być ustalone;
- uaktualniania, od czasu do czasu, stawki lub stawek płac minimalnych;
- trudności napotykanych przy stosowaniu ustawodawstwa dotyczącego płac minimalnych;
- zbierania danych i przeprowadzania badań w celu informowania władz zajmujących się ustalaniem płac minimalnych.

Regulacje MOP wskazują na konieczność uaktualniania płacy minimalnej w celu uwzględnienia zmian kosztów utrzymania i innych warunków ekonomicznych (w regularnych odstępach czasu albo gdy taki przegląd zostanie uznany za pożądany w świetle zmian wskaźników kosztów utrzymania). W tym celu zaleca się przeprowadzać co pewien czas badania na temat sytuacji gospodarczej kraju, łącznie z tendencjami rozwojowymi dochodu na osobę, wydajności pracy, zatrudnienia, bezrobocia i niepełnego zatrudnienia w stopniu, na jaki zezwalają zasoby krajowe. Częstotliwość takiego badania powinna być określona w zależności od warunków krajowych.

Zgodnie z Zaleceniem nr 135 dopuszczone jest różnicowanie płacy minimalnej dla odrębnych grup pracowników jak i zróżnicowanie regionalne, uwzględniające różnice w poziomie kosztów utrzymania.

W myśl postanowień Konwencji nr 131 i Zalecenia Nr 135 głównym celem ustalania płacy minimalnej jest niezbędna ochrona socjalna pracowników w zakresie dopuszczalnego minimum poziomu płac. Jednakże płaca minimalna jest kategorią zarówno społeczną jak i ekonomiczną. Jej społeczna rola polega na ustalaniu jej na poziomie zapewniającym niezbędne środki utrzymania i przeciwdziałaniu nadmiernej eksploatacji pracowników, zaś ekonomiczny aspekt wynika z faktu, że płaca

minimalna jest elementem polityki płac, która z kolei ma wpływ na koszty pracy, konkurencyjność przedsiębiorstw i rynek pracy.

Konwencja nr 131 i Zalecenie nr 135 nie wskazują, jaka powinna być relacja płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia. Zakłada się, że płaca minimalna powinna zapewnić poziom życia pozwalający na uczestnictwo w życiu danej zbiorowości i nie powodujący pauperyzacji i wykluczenia społecznego osób najniżej zarabiających.

Międzynarodowa Organizacja Pracy rekomenduje jako kryterium ustalania płacy minimalnej 50% płacy przeciętnej w danym kraju.

Polska ratyfikowała tylko konwencję nr 99 dotyczącą ustalania płac minimalnych w rolnictwie. Konwencję Nr 131 ratyfikowało dotychczas 51 państw, w tym 9 państw członkowskich Unii Europejskiej (Francja, twa, Litwa, Holandia, Malta, Portugalia, Rumunia, Słowenia i Hiszpania).

Pojęcie **płaca godziwa** zostało wprowadzone do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka uchwalonej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 10 grudnia 1948 r. oraz do Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych ONZ z 16 grudnia 1966 r. Obydwa akty zostały ratyfikowane przez Polskę.

Zgodnie z art. 23 ust. 3 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka *„każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej”*.

Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych natomiast, w art. 7 lit. a formułuje ideę płacy godziwej w sposób następujący: *„państwa Strony niniejszego Paktu uznają prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, a w szczególności: wynagrodzenie zapewniające wszystkim pracującym jako minimum.”* i wskazuje w punkcie I: *„godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy; w szczególności należy zagwarantować kobietom warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni, oraz równą płacę za równą pracę”*, a w punkcie II: *„zadowalające warunki życia dla nich samych i ich rodzin zgodnie z postanowieniami niniejszego Paktu”*.

Kolejny akt prawny, który odwołuje się do płacy godziwej to **Europejska Karta Społeczna**, która została uchwalona przez Radę Europy 18 października 1961r. w

Turynie. Europejska Karta Społeczna wyznacza europejskie standardy w zakresie prawa pracy i prawa socjalnego.

W artykule 4 Europejskiej Karty Społecznych określono prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia (ang. fair remuneration), które strony zobowiązały się przestrzegać.

Zgodnie z postanowieniami ustępu 1 tego artykułu prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia powinno się zapewnić m.in. *poprzez uznanie prawa pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia.*

Pojęcia zawarte w art. 4 Karty takie jak godziwy poziom życia nie zostały sprecyzowane. Trud interpretacji Europejskiej Karty Społecznej wziął na siebie Komitet Niezależnych Ekspertów (KNE).

Podstawowym elementem, który wymaga interpretacji jest pojęcie wynagrodzenia, tzn. jakie składniki należy brać pod uwagę przy wyznaczaniu minimum. W ocenie godziwego wynagrodzenia należy uwzględniać pełne zarobki tj. różnego rodzaju dodatki do wynagrodzenia zasadniczego oraz świadczenia socjalne.

Kolejnym elementem wymagającym wyjaśnienia jest „godziwy poziom życia rodziny”. Komitet Niezależnych Ekspertów zaproponował następującą definicję płacy godziwej:

- Pojęcie godziwy poziom życia w znaczeniu ust. 4.1. Karty powinno bezwzględnie brać pod uwagę podstawowe potrzeby ekonomiczne, społeczne i kulturalne pracowników i ich rodzin odpowiednio do stopnia rozwoju społeczeństwa, w którym żyją, oznacza to, że ten przepis musi być oceniany w powiązaniu z sytuacją społeczno-ekonomiczną każdego państwa.
- Płaca otrzymywana przez najliczniejszą grupę pracowników (najczęściej występującą w badanej zbiorowości statystycznej) może być w danym kraju i okresie rozpatrywana jako reprezentatywny poziom dochodów pracowników w tym kraju.
- Jeżeli przyjęto tę płacę jako podstawę odniesienia, wszystkie wynagrodzenia, które różnią się od niego w sposób nadmierny nie powinny być rozważane jako godziwy poziom życia w danym społeczeństwie.

Komitet Niezależnych Ekspertów, interpretując art. 4 pkt 1 Karty, uznał za pierwsze ogólne kryterium godziwości:

- wynagrodzenia 2/3 lub 68% przeciętnej płacy w danym kraju lub
- 66% dochodu narodowego do podziału na jednego mieszkańca jednak z uwzględnieniem sytuacji rodzinnej, dochodów innych członków rodzin, a także systemu podatkowego.

Komitet Niezależnych Ekspertów obniżył wspomniany wyżej współczynnik, i stoi teraz na stanowisku, iż płaca godziwa powinna wynosić 60% płacy przeciętnej w danym kraju, przy czym chodzi o wynagrodzenie netto, a więc wielkość świadczeń po odliczeniu podatku oraz uiszczanych przez pracownika składek na ubezpieczenie społeczne.

Odnosnie sposobów i form kształtowania wynagrodzenia za pracę na poziomie godziwym organy kontrolne Rady Europy wyraźnie akcentują pierwszeństwo metody układów zbiorowych, jednak przy zachowaniu obowiązków państwa w tym zakresie.

Polska ratyfikowała Europejską Kartę Społeczną z wyłączeniem m.in. art. 4 ust. 1, a więc nie jest związana postanowieniem Karty dotyczącym uznania prawa pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia.

Uznaje się, że wynagrodzenie godziwe jest szerszym pojęciem od wynagrodzenia minimalnego. Zasada godziwego wynagrodzenia obejmuje nie tylko niezbędne środki na utrzymanie oraz płace sprawiedliwe polegające na równej płacy za pracę równej wartości, ale także wskazane w art. 4 Europejskiej Karty Społecznej inne warunki, jak *zakaz wszelkiej dyskryminacji w ustalaniu wynagrodzenia, przy czym na pierwsze miejsce wysuwana jest dyskryminacja ze względu na płeć, a następnie: przynależność rasową, wiek, niepełnosprawność, narodowość, przekonania polityczne czy religijne, przynależność związkową. Zasada, o której mowa oznacza również zakaz wyzysku, np. wymóg dodatkowego opłacania pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych.(....) Płaca godziwa, nawet traktowana jako jej odpowiednia wysokość, nie może ograniczać się do wynagrodzenia minimalnego, ale powinna obejmować również wyższe kategorie zarobkowe.*

II. Regulacje prawne płacy minimalnej w państwach członkowskich Unii Europejskiej (stan na dzień 1 stycznia 2015 r.)

Informacje zawarte w tej części opracowania pochodzą przede wszystkim z Eurostatu, który systematycznie zbiera dane o minimalnych wynagrodzeniach oraz z innych dostępnych źródeł (publikacje MOP, bazy danych). Zebrane informacje pozwalają tylko na ogólną charakterystykę zasad kształtowania minimalnego wynagrodzenia w krajach UE.

Większość krajów UE opiera swoje systemy płacy minimalnej na zasadach wskazanych w Konwencjach MOP dotyczących minimalnego wynagrodzenia. W

roku 2015 systemy płacy minimalnej funkcjonują w 22 spośród 28 państw członkowskich Unii Europejskiej tj. w Belgii, Bułgarii, Chorwacji, Grecji, Francji, Hiszpanii, Irlandii, Luksemburgu, Niemczech, Holandii, Portugalii, Wielkiej Brytanii, Czechach, Estonii, Litwy, Łotwy, Malty, Polsce, Rumunii, Słowacji, Słowenii i na Węgrzech. W krajach tych istnieją prawnie określone mechanizmy ustalania minimalnego wynagrodzenia. Jeszcze do końca 2014 r. w Niemczech nie było ustawowo ustalonej minimalnej kwoty wynagrodzenia. Jednakże z dniem 1 stycznia 2015 r. weszły w życie przepisy o minimalnym wynagrodzeniu. W dalszej części opracowania zostaną dokładniej scharakteryzowane przepisy niemieckie.

W pozostałych krajach stawki płac minimalnych ustalane są w układach zbiorowych pracy, odrębnie dla poszczególnych branż (Austria, Dania, Finlandia, Włochy, Szwecja, Cypr) i nie obowiązuje jedna ustawowa płaca minimalna.

1. Ustalanie wysokości płacy minimalnej

Przy ustalaniu wyjściowego poziomu płacy minimalnej najczęściej stosuje się następujące rodzaje kryteriów:

- potrzeby pracownika,
- odsetek płacy przeciętnej,
- dochody porównywalne.

Potrzeby pracownika, jako kategoria wyjściowa dla kształtowania płacy minimalnej, stosowana jest przede wszystkim w krajach rozwijających się. Płaca minimalna obliczana jest na podstawie kosztów utrzymania (według koszyka dóbr zapewniającego minimum socjalne lub wydatków najuboższych gospodarstw domowych itp). Przy takim obliczaniu płacy minimalnej kontrowersje koncentrują się wokół sposobu obliczania minimum socjalnego oraz liczby osób na utrzymaniu pracownika. Spośród krajów UE kryterium to stosowane jest we Francji, gdzie typowy budżet wydatków jest opracowywany przez Komitet do spraw Układów Zbiorowych. Kwota płacy minimalnej została ustalona w powiązaniu z podstawowymi potrzebami w Portugalii, gdy kategoria ta została po raz pierwszy wprowadzona w 1969 r.

Podstawą ustalania kwoty płacy minimalnej może też być określona relacja do płacy przeciętnej. W tym przypadku chodzi nie tylko o płacę pozwalającą na zaspokojenie potrzeb, ale o powiązanie jej z płacą osiąganą w kraju, w którym pracownicy żyją i pracują. Przyjmuje się założenie, że płaca minimalna nie powinna być dużo niższa od przeciętnych dochodów osiąganych w danym kraju. W Portugalii w 1974 r. przy weryfikacji płacy minimalnej przyjęto relację zalecaną przez Radę

Europy, tj. 68% przeciętnego wynagrodzenia brutto.

Kryterium wyznaczania wysokości płacy minimalnej jest też miernik rekomendowany przez MOP, który odpowiada z reguły rzeczywistym wynagrodzeniom pobieranych przez kilku- lub kilkunastoprocentową grupę najniżej zarabiających pracowników. W krajach, w których odwoływano się do tego kryterium, przedmiotem sporu była definicja i sposób obliczania płacy przeciętnej.

Przy stosowaniu kryterium dochodów porównywalnych stawki minimalne obliczane są na podstawie serii porównań aktualnej sytuacji w zakresie wynagrodzeń, dotyczących szeregu branż gospodarki, regionów i struktury wynagrodzeń. Pod uwagę bierze się zwłaszcza liczbę pracowników uzyskujących faktycznie najniższe wynagrodzenie. Porównania te prowadzą do określenia wskaźnika ogólnego. Na przykład w Holandii początkowa kwota płacy minimalnej została ustalona na poziomie odpowiadającym rzeczywistym niskim płacom w gospodarce.

Sposób ustalenia wyjściowego poziomu płacy minimalnej można dokładnie prześledzić na przykładzie Wielkiej Brytanii i Irlandii, państw które niedawno wprowadziły system płacy minimalnej (Wielka Brytania od 1999 r., a Irlandia od 2000 r.). W obydwu krajach przeprowadzono na ten temat bardzo szeroką debatę publiczną.

W lipcu 1997 r. rząd Wielkiej Brytanii powołał Komisję ds. Płacy Minimalnej (Low Pay Commission), zadaniem której było zaproponowanie poziomu ogólnonarodowej płacy minimalnej (national minimum wage), albowiem od 1992 r. Wielka Brytania odstąpiła od stosowania kategorii płacy minimalnej.

Biorąc pod uwagę różnice poglądów co do pozytywnych efektów wprowadzenia płacy minimalnej oraz jej ewentualnych negatywnych konsekwencji, Komisja przeprowadziła analizę różnych aspektów płacy minimalnej, szczególnie przewidywanego wzrostu kosztów w przedsiębiorstwach, osłabienia konkurencyjności, podwyżek cen zatrudnienia (bezrobocia) i wpływ minimalnej płacy na publiczny sektor finansów. Obok badań i analiz Komisja skierowała ankietę do pracodawców i przedsiębiorców w niskopłatnych dziedzinach działalności gospodarczej (hotelarstwo, handel) i w dobrze płatnym sektorze przemysłu. Pytania ankiety dotyczyły zgody na wprowadzenie kategorii płacy minimalnej, jej definicji, wysokości, kosztów wprowadzenia i oczekiwanych korzyści.

W toku dyskusji postulowano, aby wysokość płacy minimalnej uwzględniała koszt

utrzymania rodziny (żonaty pracownik z 2 dziećmi) - wynagrodzenie za 1 godzinę pracy powinno wtedy wynosić 6,27 funta. Przy tej propozycji kwestią sporną stawało się obliczanie podatku i obciążeń ubezpieczeniowych, mediany wynagrodzenia i płacy minimalnej oraz różnice wynikające z tego tytułu. Związki zawodowe najczęściej proponowały kwotę 4,61 lub 4,78 funta, uzasadnianą tym, że płaca minimalna powinna stanowić 50% mediany zarobków mężczyzny, przy czym zarobki powinny być liczone z godzinami nadliczbowymi.

Komisja Płacy Minimalnej odrzuciła te postulaty, wskazując że formuła płacy minimalnej powinna mieć formę przepisu prawnego, a mediana wynagrodzeń zmienia się zależnie od szczegółowych obliczeń wynagrodzeń i podatków. Jest to więc kwota szacunkowa i jej wysokość nie może stanowić podstawy do roszczenia w sądzie. W toku dyskusji w ogóle nie brano pod uwagę wytycznych Rady Europy sformułowanych w Europejskiej Karcie Społecznej.

W rezultacie zwyciężyła koncepcja określenia płacy minimalnej kwotowo w wysokości 3,60 funta za godzinę dla pracowników od 22 roku życia. Przy tej kwocie podwyżka płacy minimalnej objęła 1903 tys. osób, co stanowiło 8% zatrudnionych. Fundusz płac zwiększył się o 0,6%, a efekt inflacyjny oszacowano na poziomie 0,2%. Przy kwocie 4,78 funta (postulowanej przez związki zawodowe) podwyżka wynagrodzenia objęłaby 28% zatrudnionych (6150 tys.), wzrost funduszu płac o 2,7%, a efekt inflacyjny – 1,2%.

Do płacy minimalnej nie zalicza się wypłat za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w szczególnych warunkach, dodatków zmianowych, wartości napoi i żywności, jeżeli przysługują na danym stanowisku pracy oraz dodatków w naturze.

W wielkościach relatywnych kwota płacy minimalnej w wysokości 3,60 funta obowiązująca od kwietnia 1999 r. stanowiła 45% mediany wynagrodzeń. Kwota ta była niewiele wyższa od ostatnio - w 1991 r. - ustalonej kwoty minimalnej płacy (3,40 funta dla dorosłego pracownika).

W Irlandii została powołana Narodowa Komisja Płacy Minimalnej (międzyresortowa grupa do spraw wprowadzenia narodowej płacy minimalnej), która przygotowała raport. Raport przygotował także Instytut Badań Ekonomicznych i Społecznych (Economic and Social Research Institute). Na podstawie tych raportów płacę minimalną ustalono na poziomie 4,40 IEP, tj. 2/3. mediany wynagrodzenia z 1997 r. Pod uwagę brano także poziom płacy minimalnej w krajach OECD.

Narodowa Płaca Minimalna zaczęła obowiązywać od kwietnia 2000 r. i wtedy stanowiła 56% mediany wynagrodzeń.

Zwraca uwagę fakt, że w Wielkiej Brytanii i Irlandii przyjęto jednak inne założenia przy wprowadzaniu płacy minimalnej. W Irlandii ważnym celem było zmniejszenie różnicowania płac i w rezultacie na tle innych państw członkowskich UE Irlandia usytuowała się wśród krajów o najwyższej relacji płacy minimalnej w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia, zaś Wielka Brytania wśród krajów o najniższej relacji.

Z zebranych informacji wynika, że w krajowych regulacjach prawnych minimalne wynagrodzenie nie jest związane z poziomem 50% przeciętnego wynagrodzenia lub innymi wielkościami, a przepisy krajowe nie ustanawiają samoistnych mechanizmów ustalania płacy minimalnej.

W krajowych regulacjach prawnych dotyczących płacy minimalnej państwa UE określają na ogół następujące elementy systemu płacy minimalnej:

- grupy pracowników objętych płacą minimalną;
- elementy wynagrodzenia wchodzące w skład płacy minimalnej;
- czas pracy brany pod uwagę przy określaniu płacy minimalnej;
- zasady waloryzacji;
- procedury ustalania płacy minimalnej (np. kompetencje rządu, konsultacje z partnerami społecznymi);
- zasady różnicowania poziomu płacy minimalnej (np. według wieku pracowników);
- nadzór nad przestrzeganiem przepisów ustawy i kary za ich łamanie.

Konkretne kwoty płacy minimalnej, określone według ustawowych procedur i zasad, wynikają m.in. z:

- analiz rynku pracy,
- sytuacji gospodarczej kraju,
- wzrostu kosztów utrzymania,
- warunków prowadzenia działalności gospodarczej.

Pod uwagę bierze się też opinie związków zawodowych i organizacji pracodawców.

W praktyce poszczególne kraje stosują bardzo różne metody ustalania kwoty płacy minimalnej – są to najczęściej metody uwzględniające wiele czynników społecznych i ekonomicznych.

W Portugalii Komisja Trójstronna monitoruje wpływ minimalnej płacy na zatrudnienie i na bezrobocie, przewidywany poziom inflacji oraz poziom produktywności.

W Hiszpanii waloryzacja płacy minimalnej zależy od wyników konsultacji z partnerami społecznymi i ponadto rząd jest zobowiązany uwzględniać poziom inflacji, produktywność i inne wskaźniki ekonomiczne.

We **Francji** w kodeksie pracy zostały określone ogólne zasady ustalania i waloryzacji minimalnego wynagrodzenia (SMIC - le salaire minimum de croissance, w dosłownym tłumaczeniu - płaca minimalna wzrastająca).

Artykuł L3231-2 kodeksu pracy stanowi, że płaca minimalna zapewnia pracownikom o najniższych wynagrodzeniach zachowanie siły nabywczej i udział w rozwoju gospodarczym.

W art. L3231-4 sprecyzowano, że zachowanie siły nabywczej gwarantuje indeksacja wskaźnikiem wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych według wskaźnika określonego w rozporządzeniu. Według artykułu L3231-6 udział w rozwoju gospodarczym, niezależnie od indeksacji, zapewnia ustalanie kwoty minimalnego wynagrodzenia każdego roku z dniem 1 stycznia.

Płaca minimalna jest waloryzowana o wskaźnik inflacji oraz o 50% wzrostu siły nabywczej podstawowego wynagrodzenia godzinowego pracownika. Jeżeli inflacja przekracza 2%, płaca minimalna jest waloryzowana automatycznie.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia jest przeglądana w Komisji ds. Układów Zbiorowych przy udziale przedstawicieli pracowników i pracodawców. Powołana Grupa Ekspertów wypowiada się na temat wzrostu minimalnego wynagrodzenia i sporządza sprawozdanie dla Komisji ds. Układów Zbiorowych, dla Rządu i jest publikowana. Ponadto rząd może w każdym czasie podwyższyć minimalne wynagrodzenie.

W **Wielkiej Brytanii**, zgodnie z ustawą o minimalnym wynagrodzeniu (National Minimum Wage Act z 1998 r). wysokość płacy minimalnej określa minister, ale zasadniczą rolę odgrywa wspomniana wcześniej Komisja ds. Płacy Minimalnej (Low Pay Commission). Jest to organ doradczy, niezależny od rządu, który przygotowuje rekomendacje dla rządu. W jej skład wchodzi 9 osób: 3 przedstawicieli pracowników, 3 przedstawicieli pracodawców i 3 przedstawicieli nauki. Komisja prowadzi intensywne badania, przeprowadza analizy danych statystycznych i wpływa na prowadzenie dokładniejszych statystyk przez narodowy urząd statystyczny, monitoruje firmy w sektorach niskich płac, konsultuje organizacje pracowników i pracodawców.

Minimalne wynagrodzenie jest ustalane z dniem 1 października każdego roku i do

końca lutego danego roku komisja przedstawia swoje rekomendacje. Rząd każdego roku wskazuje Komisji, jakie czynniki powinien szczególnie uwzględnić przygotowując rekomendacje.

Minister może przyjąć wszystkie rekomendacje Komisji lub ich część, może też je odrzucić. W przypadku nieuwzględnienia rekomendacji minister zobowiązany jest przedstawić uzasadnienie przed obu izbami parlamentu.

W Irlandii zgodnie z ustawą o minimalnym wynagrodzeniu (National Minimum Wage Act z 2000 r.) odpowiedzialnym za ustalanie minimalnego wynagrodzenia jest minister gospodarki, handlu i zatrudnienia.

Minister w drodze rozporządzenia ustala stawkę minimalnego wynagrodzenia po uwzględnieniu wpływu proponowanej stawki na zatrudnienie, sytuację gospodarczą kraju i konkurencyjność gospodarki.

Minister może dokonywać okresowych przeglądów stawek płacy minimalnej. Jeżeli w opinii ministra w ramach narodowego porozumienia partnerów społecznych („national economic agreement”) zostało osiągnięte porozumienie co do stawek minimalnego wynagrodzenia, to w ciągu 3 miesięcy po uzyskaniu rekomendacji minister powinien podjąć decyzję. W przypadku, gdy minister rekomendacje zaakceptuje częściowo lub je odrzuci, zobowiązany jest do przedstawienia wyjaśnienia w parlamencie.

Jeżeli w ocenie ministra nie zostało osiągnięte narodowe porozumienie, stawkę minimalnej płacy może rekomendować Sąd Pracy na wniosek organizacji pracowników i pracodawców. Sąd Pracy najpierw prowadzi konsultacje z organizacjami pracowników i pracodawców w celu stwierdzenia, czy zostało osiągnięte porozumienie w kwestii stawek płacy minimalnej. W przypadku potwierdzenia istnienia takiego porozumienia rekomenduje na piśmie ministrowi te stawki.

Jeżeli Sąd Pracy stwierdzi brak porozumienia, może rekomendować stawki płacy minimalnej, ale wówczas musi uwzględnić następujące czynniki:

- zmiany w poziomie wynagrodzeń;
- zmiany kursów walut;
- wpływ zaproponowanych stawek na poziom bezrobocia, poziom zatrudnienia, poziom inflacji i konkurencyjność gospodarki.

Minister w ciągu 3 miesięcy od otrzymania rekomendacji Sądu Pracy może zaakceptować lub odrzucić rekomendacje biorąc pod uwagę wpływ proponowanej

stawki na zatrudnienie, sytuację gospodarczą kraju i konkurencyjność gospodarki. W przypadku, gdy minister rekomendacje zaakceptuje częściowo lub je odrzuci, zobowiązany jest do przedstawienia wyjaśnienia w parlamencie.

2. Ogólna charakterystyka systemów płacy minimalnej w państwach członkowskich UE

Poniżej zostaną ogólnie scharakteryzowane elementy krajowych systemów płacy minimalnej w krajach UE takie, jak: procedury ustalania płacy, rodzaj stawki, zakres podmiotowy, metody waloryzacji i różnicowanie płacy minimalnej ze względu na wiek.

W części krajów członkowskich UE płaca minimalna jest ustalana tylko przez rząd. Ten model występuje w Hiszpanii, Francji, Luksemburgu, Holandii, Portugalii, Estonii, Litwie, Malcie i od 2012 r. w Grecji. W większości krajów płacę minimalną ustala rząd po konsultacji z partnerami społecznymi.

W Belgii obowiązuje system hybrydowy, w którym minimalne wynagrodzenie ustalane jest przez partnerów społecznych, ale obowiązuje we wszystkich sektorach gospodarki (w Belgii tylko dla sektora prywatnego).

Płaca minimalna jest ustalana głównie jako:

- stawka miesięczna (Chorwacja Grecja, Hiszpania, Luksemburg, Polska, Portugalia, Słowenia, Węgry);
- jako stawka godzinowa (Francja, Irlandia, Malta, Niemcy i Wielka Brytania)
- stawka miesięczna i godzinowa (Belgia, Bułgaria, Czechy, Estonia, Litwa Łotwa, Rumunia i Słowacja).

W Holandii płaca minimalna jest ustalana jako stawka godzinowa, dzienna, tygodniowa i miesięczna.

W trzech krajach: Grecji, Hiszpanii i Portugalii płaca minimalna jest wypłacana 14 razy w roku.

Płaca minimalna obejmuje wszystkich pracowników bez względu na wiek w Hiszpanii i Portugalii (pracownicy w wieku od 16 lat) i na Malcie. W pozostałych krajach obowiązuje kryterium wieku: 18 lat - w Luksemburgu, Francji; 18 lat dla pracowników fizycznych i 19 lat dla pracowników umysłowych w Grecji; 21 lat w Belgii; 22 lata w Wielkiej Brytanii i 23 lata w Holandii. W Irlandii stosowana jest formuła „doświadczeni dorośli pracownicy” oznaczająca osobę, która ma dwuletnie doświadczenie zawodowe liczone od zatrudnienia po ukończeniu 18 lat.

Wśród nowych państw członkowskich UE płaca minimalna obejmuje wszystkich

pracowników bez względu na wiek (w Słowacji od 16 lat).

Istnieje znaczne zróżnicowanie rozwiązań w zakresie minimalnej płacy w odniesieniu do młodych pracowników. Osoby zatrudnione w wieku poniżej przyjętego dla płacy minimalnej, otrzymują wynagrodzenie określone w relacji do minimalnej płacy:

- w Belgii płaca minimalna jest obniżana o 6% za każdy rok poniżej 21 lat (do wieku 16 lat, gdy płaca osiąga poziom 70% minimalnego wynagrodzenia);

- we Francji osoby w wieku 16 lat otrzymują wynagrodzenie równe 80% płacy minimalnej, a w wieku 17 lat - 90% płacy minimalnej;

- w Irlandii osobom poniżej 18 lat wypłaca się 70% płacy minimalnej, a 85% płacy minimalnej w wieku 18-19 lat;

- w Grecji pełne wynagrodzenie minimalne otrzymują osoby w wieku 25 lat i więcej, a osoby w wieku poniżej 25 lat – 87% płacy minimalnej;

- w Holandii stawki wynagrodzeń są mocno zróżnicowane ze względu na wiek, pełną stawkę minimalnego wynagrodzenia otrzymują pracownicy w wieku 23 lat i więcej, a dla osób w wieku 15-22 lata jest to od 30% do 85% pełnej stawki;

- w Wielkiej Brytanii odrębne (niższe) stawki godzinowe są ustalane dla osób w wieku 18-21 lat (79% płacy minimalnej) i w wieku 16-17 lat (58% płacy minimalnej).

Płaca minimalna jest corocznie automatycznie waloryzowana tylko w czterech krajach (Belgii, Francji, Luksemburgu i na Malcie). W pozostałych krajach wysokość płacy minimalnej jest weryfikowana przez rząd, najczęściej corocznie, w porozumieniu z partnerami społecznymi lub na podstawie prognozy inflacji. We Francji uwzględnia się też wzrost płac.

Tab. 1. Metody ustalania i waloryzacji minimalnego wynagrodzenia w krajach UE

Kraj	Data wprowadzenia	Osoby objęte	Metoda ustalania	Metoda waloryzacji
Belgia	1975	Pracownicy sektora prywatnego w wieku powyżej 21 lat	Negocjacje partnerów społecznych	Automatyczna indeksacja + okresowe przeglądy

Bułgaria	1990	Wszyscy pracownicy	Ustalana przez rząd po rekomendacji partnerów społecznych, biorąc pod uwagę stan budżetu	Ustalana przez rząd po rekomendacji partnerów społecznych
Chorwacja	2008	Wszyscy pracownicy	Ustalana przez rząd po rekomendacji partnerów społecznych	Ustalana przez rząd po rekomendacji partnerów społecznych
Czechy	1991	Wszyscy pracownicy	Ustalana przez rząd po negocjacjach z partnerami społecznymi	Ustalana przez rząd zazwyczaj raz w roku
Estonia	1991	Wszyscy pracownicy	Ustalana przez rząd	Ustalana przez rząd po rekomendacji partnerów społecznych
Francja	1970	Wszyscy pracownicy wieku 18+ w	Ustalana przez rząd	Automatyczna indeksacja + okresowe przeglądy
Grecja	1991	Wszyscy pracownicy w wieku 19+ (pracownicy fizyczni) i 18+ pracownicy umysłowi	Od 2012 r. ustalana przez rząd	Corocznie zgodnie z prognozą inflacyjną rządu
Hiszpania	1980	Wszyscy pracownicy bez względu na wiek	Ustalana przez rząd	Corocznie zgodnie z prognozą inflacyjną rządu, po konsultacjach z partnerami społecznymi
Holandia	1989	Wszyscy pracownicy wieku 23+ w	Ustalana przez rząd	Dwa razy w roku
Irlandia	2000	Doświadczeni dorośli pracownicy	Ustalana przez rząd po rekomendacji partnerów społecznych i sądu pracy	Ustalana przez rząd po konsultacji partnerów społecznych i sądu pracy
Litwa	1991	Wszyscy pracownicy	Ustalana przez rząd	Ustalana przez rząd po uzyskaniu

				rekomendacji odpowiedzialnych instytucji
Luksemburg	1973	Wszyscy pracownicy w wieku 18+	Ustalana przez rząd	Automatyczna indeksacja plus okresowe przeglądy
Łotwa	1991	Wszyscy pracownicy	Ustalana przez rząd po rekomendacji partnerów społecznych	Ustalana przez rząd po rekomendacji partnerów społecznych
Niemcy	2015	Wszyscy pracownicy w wieku 18 +	Ustalana przez rząd	Indeksowana co 2 lata w oparciu o rozwój płac w układach zbiorowych
Malta	1974	Wszyscy pracownicy	Ustalana przez rząd	Automatyczna indeksacja
Polska	2003	Wszyscy pracownicy	Ustalana przez rząd po negocjacjach z partnerami społecznymi	Indeksacja cenowa raz lub dwa razy do roku w zależności od poziomu inflacji
Portugalia	1974	Wszyscy pracownicy bez względu na wiek	Ustalana przez rząd	Corocznie zgodnie z prognoza inflacyjna rządu
Rumunia	1990	Wszyscy pracownicy	Ustalana przez rząd po konsultacji z partnerami społecznymi	Ustalana przez rząd po konsultacji z partnerami społecznymi
Słowacja	1991	Wszyscy pracownicy	Ustalana przez rząd po rekomendacji partnerów społecznych	Ustalana przez rząd po rekomendacji partnerów społecznych
Słowenia	1995	Wszyscy pracownicy	Ustalana przez rząd	Ustalana przez rząd w sierpniu na podstawie prognoz inflacji i konsultowana z partnerami społecznymi
Węgry	1988	Wszyscy pracownicy	Ustalana przez rząd po rekomendacji partnerów społecznych	Ustalana przez rząd po rekomendacji partnerów społecznych
Wielka Brytania	1999	Wszyscy pracownicy w wieku 18+	Ustalana przez rząd po rekomendacji partnerów	Ustalana przez rząd po konsultacji z partnerami

			społecznych	społecznymi
--	--	--	-------------	-------------

Źródło: Minimum Wages EUROSTAT; „Minimum wage systems” ILO, Geneva 2014.

Praktyka ustalania poziomu minimalnego wynagrodzenia pokazuje, że rekomendowany przez MOP poziom płacy minimalnej lub inne postulowane wielkości płacy minimalnej pojawiają się w toku negocjacji jako wielkości docelowe. W kilku krajach programy dochodzenia do określonego poziomu minimalnego wynagrodzenia były uzgadniania pomiędzy rządem a partnerami społecznymi. Na przykład w Hiszpanii celem takim było osiągnięcie poziomu 60% przeciętnego wynagrodzenia i rząd planował podniesienie minimalnego wynagrodzenia w latach 2008-2012 z 600 euro do 800 euro.

W Rumunii w 2008 r. zostało podpisane trójstronne porozumienie o podniesieniu minimalnego wynagrodzenia do 50% przeciętnego wynagrodzenia. W 2009 r. płaca miała wzrosnąć o 17,5%. Po wyborach parlamentarnych nowy rząd odstąpił od tak wysokiej podwyżki.

W Słowenii pod wpływem demonstracji w 2011 r. płaca minimalna wzrosła z 597 euro do 734 euro (wzrost o 23%), co stanowiło 49,1% przeciętnego wynagrodzenia.

W obliczu kryzysu poszczególne państwa stosowały też różne polityki wobec minimalnego wynagrodzenia. W Irlandii płaca minimalna pozostaje na niezmiennym poziomie od 2008 r., zaś w Portugalii i Hiszpanii jej wysokość została zamrożona w latach 2011-2014. W Estonii w latach 2009-2011 płaca minimalna pozostawała na poziomie z 2008 r.

W Grecji poziom płacy minimalnej został obniżony w 2012 r. w ramach wprowadzonych przez rząd środków oszczędnościowych i pozostaje na niezmiennym poziomie. Zawieszono wówczas krajowe porozumienie zbiorowe i od tej pory wysokość krajowej płacy minimalnej ustalana jest decyzją rządu.

Analiza wysokości płacy minimalnej i jej relacji do przeciętnego wynagrodzenia w krajach Unii Europejskiej pokazuje, że poziom 50% przeciętnego wynagrodzenia osiągała płaca minimalna tylko w nielicznych krajach i poziom ten występował w pojedynczych latach. Do krajów o stosunkowo wysokiej i stabilnej relacji minimalnego wynagrodzenia do przeciętnego należy Francja, Malta, Luksemburg (powyżej 45%).

3. Płaca minimalna w Niemczech

Od 1 stycznia 2015 r. obowiązuje w Niemczech ustawowa płaca minimalna.

Przepisy Ustawy o płacy minimalnej (Mindestlohngesetz) obejmują wszystkich pracowników podczas ich zatrudnienia w Niemczech, niezależnie od tego, czy pracodawca ma swoją siedzibę na terytorium Niemiec, czy za granicą (§§ 1 i 20 Ustawy o płacy minimalnej). Płaca minimalna odnosi się do każdej godziny, w której pracownik świadczy pracę na terytorium Niemiec.

Wprowadzenie ogólnokrajowej płacy minimalnej ma zapobiegać sytuacjom, w których pracownicy otrzymują zaniżone wynagrodzenia za swoją pracę. W ten sposób rząd chce zmusić przedsiębiorców do stosowania się do zasad uczciwej konkurencji, a w konsekwencji zaniechania praktyk związanych z wypłacaniem coraz to niższych pensji w celu polepszenia swej pozycji na rynku. Rządzący chcą tym samym zachęcić firmy do współzawodnictwa mającego swe odzwierciedlenie w jakości towarów bądź usług. Nowe przepisy mają odciążyć także politykę socjalną, gdyż rażąco niskie wynagrodzenia nie będą musiały być dłużej rekompensowane przez świadczenia państwowe. Płaca minimalna ma dodatkowo zapobiec powstawaniu kosztów obciążających finansowane z podatków zabezpieczenie dla osób poszukujących pracy (*Grundsicherung*), ale także uzupełnić już obowiązujące przepisy w sektorze usług na rynku pracy.

Ustawowa płaca minimalna dla niemieckich i zagranicznych pracowników obejmuje te osoby, którym nie przysługuje branżowa płaca minimalna. Oznacza to, że wszystkim pracownikom pracującym w określonej branży w Niemczech przysługuje wynagrodzenie co najmniej w wysokości płacy minimalnej obowiązującej w tej branży, niezależnie od tego, czy pracodawca jest z Niemiec czy z zagranicy. Obecnie branżowe płace minimalne w każdym przypadku mają pierwszeństwo przed ustawową płacą minimalną nawet wtedy, gdy są od niej niższe. Najpóźniej od dnia 1 stycznia 2017 r. muszą one osiągnąć poziom płacy minimalnej. W wielu przedsiębiorstwach obowiązują poza tym układy zbiorowe przewidujące wyższe wynagrodzenie. W tym przypadku zatrudnieni tam pracownicy mogą żądać wyższego wynagrodzenia z układu zbiorowego.

Płaca minimalna obowiązuje osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę lub osoby prowadzące działalność gospodarczą, w przypadku gdy w praktyce to pracodawca organizuje ich pracę i decyduje o jej przebiegu - kiedy, gdzie i jak ma być wykonywana praca.

Ustawowa płaca minimalna obejmuje także pracowników w prywatnych gospodarstwach domowych oraz tzw. pracowników sezonowych. Jednak niedługo

dla pracowników w rolnictwie ma zostać wprowadzona branżowa płaca minimalna. Wówczas dla zatrudnionych w rolnictwie obowiązywać będzie branżowa płaca minimalna – nawet jeżeli na początku będzie ona niższa od ustawowej płacy minimalnej.

Płaca minimalna obowiązuje za każdą godzinę pracy nawet wtedy, gdy wysokość wynagrodzenia ustalana jest na podstawie osiągniętej wydajności. Porozumienia o wynagrodzeniu akordowym/jednostkowym są dopuszczalne tylko wówczas, gdy wynagrodzenie w przeliczeniu na godzinę pracy nie wynosi mniej niż ustawowa płaca minimalna. Oznacza to, że za każdą godzinę pracy pracownik musi otrzymać co najmniej płacę minimalną niezależnie od wydajności pracy.

Płaca minimalna została ustalona na poziomie 8,50 euro za godzinę.

Przepisy ustawy o płacy minimalnej nie obejmują:

- młodzieży poniżej 18 lat bez ukończonej nauki zawodu,
- osób zarejestrowanych w Niemczech długotrwale bezrobotnych w ciągu pierwszych sześciu miesięcy zatrudnienia,
- określonych grup praktykantów.

Długotrwale bezrobotni to według niemieckiego prawa osoby zarejestrowane w niemieckiej Federalnej Agencji Pracy jako poszukujące pracy przez co najmniej 12 miesięcy. Pracodawcy mogą płacić wynagrodzenie poniżej 8,50 euro za godzinę w ciągu pierwszych sześciu miesięcy zatrudnienia tylko tym, którzy w okresie bezpośrednio poprzedzającym zatrudnienie, przez co najmniej 12 miesięcy byli w Niemczech bezrobotni. Bezrobotnym zarejestrowanym za granicą przysługuje w każdym razie od pierwszego dnia ustawowa płaca minimalna. To samo dotyczy bezrobotnych z zagranicy, dla których obowiązują branżowe płace minimalne.

Z reżimu płacy minimalnej zwolnienie są tzw. obowiązkowe praktyki w ramach nauki lub studiów w celu orientacji lub praktyki towarzyszące nauce zawodu lub studiom, trwające maksymalnie trzy miesiące. Natomiast praktyki po ukończonej nauce lub ukończonych studiach od początku podlegają wynagrodzeniu w kwocie co najmniej 8,50 euro. To samo dotyczy praktyk trwających ponad trzy miesiące.

Dla roznosicieli gazet wysokość wynagrodzenia będzie stopniowo dostosowywana do ustawowej płacy minimalnej. W 2015 roku wynosi 75% ustawowej płacy minimalnej, w 2016 roku wyniesie 85% płacy minimalnej, a od 2017 r. - 100% ustawowej płacy minimalnej. Wyjątki te nie obowiązują w branżach z własną branżową płacą minimalną.

Ustawowa płaca minimalna musi zostać wypłacona najpóźniej na koniec kolejnego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli do tego czasu pracodawca nie dokona wypłaty, pracownik może zaskarżyć pracodawcę o wypłatę ustawowej płacy minimalnej przed niemieckim sądem pracy w ciągu trzech lat (licząc od końca roku kalendarzowego). Uzgodnienie krótszych okresów jest nieskuteczne. Reguła ta nie dotyczy branżowych płac minimalnych, na przykład w budownictwie czy opiece lub w pracy tymczasowej. Pozew w sprawie tych płac trzeba złożyć z reguły w ciągu 6 miesięcy. Członkowie związku zawodowego otrzymują bezpłatną pomoc prawną, a ich związek składa za nich pozew w sądzie. Pracownik może żądać wypłaty ustawowej płacy minimalnej za swoją pracę nie tylko od swego pracodawcy, ale także od zleceniodawcy swego pracodawcy, a nawet od jego zleceniodawcy. Pracownik może więc zaskarżyć o wypłatę płacy minimalnej każde przedsiębiorstwo w łańcuchu zleceń. Dotyczy to zarówno ustawowej powszechnej płacy minimalnej, jak też płac minimalnych w poszczególnych branżach.

Wysokość płacy minimalnej ma być co dwa lata indeksowana przez Komisję ds. Płacy Minimalnej – pierwsza podwyżka płacy minimalnej nastąpi więc w 2017 r. W skład Komisji będą wchodzić przedstawiciele pracowników i pracodawców. Komisja przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń ma się przede wszystkim kierować wysokością płac ustalonych według zbiorowych układów pracy. Rozporządzenie Komisji będzie jednak wiążące dopiero wtedy, kiedy zostanie zaakceptowane przez rząd.

Zgodnie z nową Ustawą o płacy minimalnej od 1 stycznia 2015 r. **regulacje dotyczące minimalnego wynagrodzenia obejmują również przewozy tranzytowe**. Ze względu na zaskarżenie niemieckich przepisów o płacy minimalnej do Komisji Europejskiej, Rząd Federalny postanowił zastosować następujące rozwiązanie tymczasowe do momentu wyjaśnienia kwestii zgodności stosowania Ustawy o płacy minimalnej w sektorze usług transportowych z prawem unijnym:

- zawieszono kontrole przestrzegania Ustawy o płacy minimalnej w odniesieniu do tranzytu bezpośredniego;

- nie będą wszczynane postępowania w sprawach o wykroczenia na podstawie Ustawy o płacy minimalnej, a postępowania ewentualnie będące już w toku zostaną umorzone;

- wynikające z Ustawy o płacy minimalnej obowiązki składania zgłoszeń, harmonogramów operacyjnych jak również dokumentów ewidencyjnych zostaną

zawieszono w obszarze tranzytu;

- zawieszenie kontroli przestrzegania przepisów nie dotyczy tzw. przewozów kabotażowych, w przypadku których przedsiębiorstwo z siedzibą za granicą świadczy usługi transportowe między dwoma punktami na terenie Niemiec, oraz transportu międzynarodowego z załadunkiem lub rozładunkiem w Niemczech.

19 maja 2015 roku Komisja Europejska zdecydowała o wszczęciu przeciwko Niemcom procedury w sprawie naruszenia traktatu w zakresie zastosowania stawki minimalnej w sektorze transportu. Komisja uważa, że zastosowanie stawki minimalnej dla wszystkich operacji transportowych, które dotyczą terytorium Niemiec, ogranicza w dyskryminujący sposób wolność do świadczenia usług i swobodnego przepływu towarów.