

German authorities clarify payments needed to meet minimum wage rules

In GMS Flash Alert of 21 January 2015, we reported on the new German statutory minimum wage requirements. We noted then that some matters required additional clarification. In particular, KPMG Law in Germany had made an enquiry to the Federal Employment Agency (FEA) in relation to the treatment of allowances paid to boost assignees' salaries and compliance with the minimum wage rules.

Main clarifications provided by the FEA

According to the FEA, while typical assignment-related allowances cannot be counted towards meeting the minimum wage requirements, companies may make temporary pay rises to boost salaries as a means of compliance.

Now that the German authorities have more specifically set out how they will treat temporary pay rises, companies have some assurance that this compensation method can be relied upon to satisfy the statutory minimum wage requirements for assignees. This approach could be quite helpful as a means of avoiding potential rejections at access to the labor market by the German authorities when employees are assigned from low-wage countries to Germany.

Even though labor market access for EU/EEA/Swiss national assignees does not depend on a decision from the FEA, failure to grant workers at least the minimum wage is very likely to lead to penalties.

Allowances considered as "salary" in relation to the statutory minimum wage requirements

As a general principle, allowances will only be considered as "salary," if they are paid for performance of "additional" work. This **excludes** allowances such as:

- Over-time premium payments.
- Quality bonuses.
- Allowances for working on Sundays, public holidays, or at night.
- Payments for loyalty to the company.

Autoritățile germane aduc clarificări cu privire la plățile necesare pentru respectarea salariului minim

În comunicatul nostru din data de 21 ianuarie 2014, am prezentat noile cerințe privind salariul minim legal în Germania. Am constatat atunci necesitatea anumitor clarificări suplimentare privind acest aspect. În acest sens, avocații specializați din cadrul KPMG Germania au formulat o cerere către autoritățile germane în ceea ce privește tratamentul indemnizațiilor plătite pentru a majora salariile persoanelor detașate și respectarea cerințelor legale privind salariul minim.

Principalele clarificări transmise de autoritățile germane

Potrivit autorităților germane, în timp ce indemnizațiile tipice de detașare nu sunt luate în considerare la îndeplinirea cerințelor privind salariul minim, companiile pot acorda creșteri salariale temporare pentru majorarea salariilor în vederea respectării cerințelor legale.

Având în vedere că autoritățile germane au emis clarificări mai exacte cu privire la tratamentul creșterilor salariale temporare, companiile au confortul că această metodă de remunerare poate fi utilizată pentru îndeplinirea cerințelor legale privind salariul minim acordat detașaților. Această metodă poate fi utilă în prevenirea potențialelor respingeri ale autorităților germane privind accesul pe piața muncii în cazul angajaților din țări cu salarii mici care sunt detașați în Germania.

Deși accesul detașaților din UE/SEE/EIveția pe piața muncii nu depinde de o decizie a autorităților germane, nerespectarea cerințelor privind salariul minim poate conduce la sancțiuni.

Indemnizațiile considerate ca parte din "salariu" în îndeplinirea cerințelor legale privind salariul minim

În principiu, indemnizațiile vor fi considerate ca parte din "salariu", dacă sunt plătite ca urmare a desfășurării de muncă "adițională". Sunt **excluse** indemnizații ca:

- Plata orelor suplimentare;
- Bonusurile de performanță;
- Plățile pentru muncă desfășurată în zilele de duminică, sărbători legale sau noaptea;
- Indemnizații pentru clauza de fidelitate;

- Payments during assignments in the form of per diem, travel, or housing allowances.

Only the following allowances or payments may be considered as counting towards the minimum wage:

- Lump sum payments (e.g., end-of-year bonuses, extra vacation payments).
- Temporary pay rises when an employee is on assignment in Germany.

Companies can agree a pay rise with assignees boosting the basic salary during the period of their assignment to Germany to satisfy the minimum wage requirement of EUR 8.50/hour or EUR 1,473/month (gross). The pay rise may de facto include payments that would have been made as allowances previously.

Consequently, in some cases a different contractual arrangement between the parties involved in an assignment may be sufficient to satisfy the German authorities that the employer is in compliance with the minimum wage requirement.

It is important to understand how the new contractual arrangements temporarily implemented to satisfy the German requirements also comply with applicable Romanian labor law. Companies should therefore carefully implement any changes so as to ensure compliance with both home (Romanian) and host (German) legislation.

About us

Through our team of tax advisors and lawyers specialized in personal taxation and cross-border operations, KPMG in Romania offers assistance on fiscal analysis of the situation of individuals and identifies planning opportunities.

For more details, please contact us:

Mădălina Racovițan

Partner, Taxation Services

mracovitan@kpmg.com

Daniela Oprescu,

Director, Taxation Services

doprescu@kpmg.com

KPMG Romania S.R.L.

- Indemnizații primite pe perioada detașării, cum ar fi diurna, indemnizația de transport sau indemnizația de cazare.

Următoarele tipuri de indemnizații sau plăți pot fi luate în considerare ca parte a salariului minim:

- Plățile forfetare (e.g. bonusuri de sfârșit de an, plata suplimentară a zilelor de concediu);
- Creșteri salariale temporare pe perioada detașării în Germania.

Angajatorii pot decide să acorde creșteri salariale majorând salariul de bază pe perioada detașărilor în Germania pentru îndeplinirea cerințelor privind salariului minim de 8.5 EUR/oră sau EUR 1,473/luna (salariu brut). Creșterea salarială temporară poate include sume care anterior erau plătite sub forma indemnizațiilor.

Prin urmare, în anumite cazuri, un aranjament contractual diferit între părțile implicate într-o detașare poate fi suficient pentru a demonstra autorităților germane că angajatorul respectă cerințele privind salariul minim.

Este important de reținut faptul că orice noi aranjamente contractuale cu caracter temporar implementate pentru a îndeplini cerințele legale din Germania trebuie să respecte prevederile legislației muncii din România. În acest sens, angajatorii români se vor asigura că orice modificări contractuale respectă atât legislația muncii din statul de origine (România) cât și din statul gazdă (Germania).

Despre noi

Prin echipele noastre de consultanți fiscali și avocați specializați în impozitarea personală și operațiuni transfrontaliere, KPMG în România ajută la analiza situației fiscale a persoanelor fizice și la identificarea oportunităților de conformare și planificare fiscală .

KPMG Services

- Corporate taxation
- International taxation
- Transfer pricing
- Withholding tax
- Value Added Tax
- Excises and customs duties
- Local taxes
- Global Mobility Services
- Tax planning for private individuals
- Payroll Services

Victoria Business Park, DN1 Bucuresti - Ploiesti,
nr. 69-71, Sector 1, Bucuresti 013685, Romania,
P.O. Box 18 – 191

Tel: +40 372 377 800 / Fax: +40 372 377 700

Internet: www.kpmg.ro

- Bookkeeping Services
- Foreign currency regulations
- Assistance during tax audits
- Forensic tax investigations
- Training