

Působnost zákona o minimální mzdě

Spolková republika Německo minulý rok v srpnu vydala zákon o minimální mzdě (tzv. MiLoG) a v prosinci také prováděcí nařízení k tomuto zákonu. Zákon nabyl účinnosti 1. ledna 2015 a stanovuje německým i zahraničním zaměstnavatelům následující povinnosti:

- vyplácet alespoň minimální mzdu (§§ 1 a 20), a to včas a ve výši 8,5 euro za hodinu práce odpracovanou na území SRN¹;
- mít k dispozici záznamy týkající se pracovní doby a vyplácené mzdy (povinnost záznamů)(§ 17);
- u zahraničních zaměstnavatelů ohlašovat v německém jazyce německým úřadům určité skutečnosti před vysláním jejich zaměstnanců k výkonu práce na území Německa (povinnost ohlašovací)(§ 16).

Povinnost záznamů a ohlašovací povinnost jsou dále upraveny v prováděcích nařízeních:

- nařízení o oznamovací povinnosti podle zákona o minimální mzdě;
- nařízení o modifikaci povinnosti evidence pracovní doby podle zákona o minimální mzdě a zákona o vysílání pracovníků,
- nařízení o stanovení přihlašovacího úřadu podle § 16 odstavce 6 zákona o minimální mzdě.²

Zavedení jednotné celostátní zákonné minimální mzdy a stanovení její výše je plně v kompetenci SRN.

Problematický je však osobní rozsah působnosti této právní úpravy, neboť podle dosavadních informací zveřejněných německými orgány se má zákonná povinnost vyplácet minimální mzdu vztahovat nejen na pracovníky, jejichž

- **pracovní poměr se řídí německým právem;**
- **na pracovníky vysílané k výkonu práce do Německa na základě směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb³;**

¹ Do roku 2017 toto neplatí pro odvětví, kde již existují kolektivní smlouvy, ve kterých je nižší mzda (např. kadeřnictví).

² Podrobné informace jsou k dispozici také na http://www.zoll.de/SharedDocs/Aktuelle_Einzelmeldungen/DE/Fachmeldungen/arbeit_gesetzlicher_mindestlohn.html;

http://www.mzv.cz/berlin/cz/obchod_a_ekonomika/zamestnavani_obcanu_cr_v_srn/zavedeni_plosne_minimalni_mzdy_v_srn.html;

<http://www.eures-triregio.eu/mindestlohn-cz.html>. Český překlad je neoficiální a pouze orientační, rozhodující je znění v německém jazyce

³ Působnost německé úpravy minimální mzdy je v případech vysílání dána čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 96/71/ES. Ohlašovací povinnost a povinnost záznamů pro vysílané pracovníky pak odpovídají čl. 9 odst. 1 směrnice 2014/67/EU (Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“))

ale i **na všechny zahraniční pracovníky, kteří zrovna vykonávají práci na území Německa⁴**, zahrnujíc v to i zaměstnance v mezinárodní dopravě – silniční, železniční a říční, včetně případů tzv. čistého tranzitu těchto zaměstnanců přes území Německa.

Na třetí uvedenou skupinu zaměstnanců by se podle názoru ČR a dalších členských států EU německá zákonná úprava minimální mzdy vztahovat neměla, neboť v tomto případě se jeví přiměřenost takového opatření jako nanejvýš pochybná z hlediska principů a požadavků o volném pohybu služeb v rámci EU.

Dosavadní informace od německých orgánů ohledně rozsahu působnosti zákona, způsobů jeho vymáhání jsou do určité míry nejasné a nekompletní. ČR se již obrátila na německou stranu s žádostí o vyjasnění. ČR spolupracuje na řešení tohoto problému také se zeměmi Visegrádské skupiny a dalšími státy EU. Evropská komise obdržela podněty ze strany členských států i profesních asociací k důkladnému přezkoumání souladu německé úpravy a způsobů jejího vynucování s právem EU. ČR tyto podněty plně podporuje a připojuje se k nim.

Prohlášení o zproštění/smlouvy o převzetí odpovědnosti

Podnikatelské subjekty ze SRN – obchodní partneři českých podniků – začaly v lednu rozesílat českým dopravním společnostem k podpisu smlouvy/prohlášení, ve kterých se čeští dopravci mají zavázat k dodržování zákona o minimální mzdě a nést případnou odpovědnost za jeho porušení.

Dle zákona o vysílání pracovníků (§14) a zákona o minimální mzdě (§13) však odpovídá objednatel v plném rozsahu za splnění povinnosti subdodavatele vyplatit svým zaměstnancům mzdu minimálně na úrovni mzdy minimální. Podle (§14) zákona o vysílání pracovníků zahrnuje odpovědnost pouze čistou mzdu (bez daní a příspěvků na sociální zabezpečení). Odpovědnost ale může dále zahrnovat příspěvky do společné instituce zřízené smluvními stranami kolektivní smlouvy.

Smlouvy / prohlášení rozesílaná německými objednateli z nich nesejmou výše popsanou odpovědnost, neboť zákon o minimální mzdě ani zákon o vysílání pracovníků neobsahují ustanovení, na základě kterého by objednatelé služeb mohli tuto odpovědnost při vynaložení náležité péče v uzavírání svých obchodních smluv ze sebe sejmout.

Předloženými prohlášeními či smlouvami si podnikatelské subjekty ze SRN zavazují své obchodní partnery k úhradě smluvní pokuty pro případ, že by neplnily svou povinnost vyplácet minimální mzdu.

Správní orgány ČR nejsou příslušné právně vyhodnocovat jednotlivá prohlášení/smlouvy a vydávat k nim právní stanoviska.

⁴ Tj. i když se nejedná o vysílané pracovníky podle směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků.

České diety jako součást německé minimální mzdy

Směrnice 96/71/ES ve svém v čl. 3 odst. 7 umožňuje považovat „zvláštní příplatky za vyslání“ za součást mzdy. Podle ustáleného výkladu a judikatury ESD se však stravné za součást minimální mzdy nepovažuje.⁵

⁵ Blíže zde: http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/mindestlohn-mindestlohngesetz_node.html#doc529866bodyText2