

# Zákon o zavedení plošné minimální mzdy (zákon o minimální mzdě - MiLoG)

MiLoG

Datum vyhotovení: 11.08.2014

Plné znění:

"Zákon o minimální mzdě ze dne 11. srpna 2014 (Spolková sbírka zákonů I str. 1348)"

## Poznámka pod čarou

(+++ textová verze od: 16.8.2014 +++)

Zákon byl jako čl. 1 zákona ze dne 11.8.2014 I 1348 schválen většinou členů Spolkového sněmu a Spolkovou radou. Dle čl. 15 odst. 1 vstupuje v platnost dne 16.8.2014. § 24 pozbývá dle čl. 15 odst. 2 platnosti uplynutím dne 31.12.2017.

## Obsah

### Odstavec 1

Stanovení plošné minimální mzdy

Pododstavec 1  
Obsah minimální mzdy

- § 1 Minimální mzda
- § 2 Splatnost minimální mzdy
- § 3 Kogentní povaha minimální mzdy

Pododstavec 2  
Komise pro minimální mzdu

- § 4 Úkol a složení
- § 5 Členové s hlasovacím právem
- § 6 Předsednictví
- § 7 Poradní členové
- § 8 Právní postavení členů
- § 9 Rozhodování komise pro minimální mzdu
- § 10 Postup komise pro minimální mzdu
- § 11 Právní nařízení
- § 12 Úřední a informační místo pro minimální mzdu, náklady

### Odstavec 2

## Občanskoprávní prosazování

### § 13 Ručení zadavatele

#### **Odstavec 3**

#### Kontrola a prosazování státními úřady

§ 14 Kompetence

§ 15 Pravomoci úřadů celní správy a jiných úřadů, povinnost zaměstnavatele poskytnout součinnost

§ 16 Ohlašovací povinnost

§ 17 Vyhotovení a uschovávání dokumentů

§ 18 Spolupráce tuzemských a zahraničních úřadů

§ 19 Vyloučení ze zadávání veřejných zakázek

§ 20 Povinnost zaměstnavatele platit minimální mzdu

§ 21 Přestupková ustanovení

#### **Odstavec 4**

#### Závěrečná ustanovení

§ 22 Osobní oblast působnosti

§ 23 Vyhodnocení

§ 24 Přejícné ustanovení

## **Odstavec 1**

### **Stanovení plošné minimální mzdy**

## **Pododstavec 1**

### **Obsah minimální mzdy**

#### **§ 1 Minimální mzda**

(1) Každá zaměstnankyně a každý zaměstnanec má nárok na to, aby jí/mu zaměstnavatel zaplatil odměnu za práci minimálně ve výši minimální mzdy.

(2) Od 1. ledna 2015 činí výše minimální mzdy 8,50 eur hrubého na hodinu. Výše minimální mzdy může být na návrh stálé komise partnerů kolektivní smlouvy (komise pro minimální mzdu) na základě právního nařízení spolkové vlády změněna.

(3) Ustanovení zákona o vysílání pracovníků, zákona o přenechávání pracovníků a právních nařízení vydaných na jejich základě mají před ustanoveními tohoto zákona přednost, pokud výše minimálních mezd v daném oboru stanovených na jejich základě dosahuje alespoň výše minimální mzdy.

Přednost dle věty 1 platí příslušně pro kolektivní smlouvu prohlášenou za všeobecně závaznou na základě § 5 zákona o kolektivním vyjednávání ve smyslu § 4 odst. 1 č. 1 a §§ 5 a 6 odst. 2 zákona o vysílání pracovníků.

## § 2 Splatnost minimální mzdy

(1) Zaměstnavatel je povinen zaplatit zaměstnankyni nebo zaměstnanci minimální mzdu

1. k okamžiku sjednané splatnosti,
2. nejpozději v poslední pracovní den banky (Frankfurt nad Mohanem) měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém byl pracovní výkon podán.

Pro případ, že nebyla splatnost sjednána, zůstává § 614 občanského zákoníku nedotčen.

(2) Odlišně od odstavce 1 věty 1 musejí být u zaměstnankyň a zaměstnanců pracovní hodiny, které přesahují smluvně sjednanou pracovní dobu a jsou vykázané na písemně sjednaném účtu pracovní doby, zaplacený nejpozději do dvanácti kalendářních měsíců po jejich měsíční evidenci na základě poskytnutí placeného náhradního volna nebo výplaty minimální mzdy, není-li již nárok na minimální mzdu za odpracované hodiny dle § 1 odst. 1 splněn na základě výplaty poskytované odměny za práci. V případě ukončení pracovního poměru musí zaměstnavatel nezaplacené pracovní hodiny zaplatit nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po ukončení pracovního poměru. Pracovní hodiny vykázané na účtu pracovní doby nesmějí měsíčně překročit 50 procent smluvně sjednané pracovní doby.

(3) Odstavce 1 a 2 neplatí pro dohody o dlouhodobých účtech ve smyslu čtvrté knihy zákoníku o sociálním zabezpečení. Věta 1 platí příslušně pro zahraniční ustanovení, které je s ohledem na ochranu zaměstnankyň a zaměstnanců srovnatelné.

## § 3 Kogentní povaha minimální mzdy

Dohody, které nenaplní nárok na minimální mzdu nebo omezují či vylučují jeho uplatnění, jsou v tomto ohledu neplatné. Zaměstnankyně nebo zaměstnanec se může nároku vyplývajícího z § 1 odst. 1 vzdát pouze na základě soudního narovnání, jinak je vzdání se vyloučeno. Pozbytí nároku je vyloučeno.

## Pododstavec 2 Komise pro minimální mzdu

### § 4 Úkol a složení

(1) Spolková vláda zřídí stálou komisi pro minimální mzdu, která bude rozhodovat o přizpůsobení výše minimální mzdy.

(2) Komise pro minimální mzdu bude každých pět let jmenována znovu. Skládá se z předsedkyně nebo předsedy, šesti dalších stálých členů s hlasovacím právem a dvou členů z vědeckých kruhů bez hlasovacího práva (poradní členové).

### § 5 Členové s hlasovacím právem

(1) Spolková vláda jmenuje na návrh vrcholových organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců tři členy s hlasovacím právem z okruhu svazů zaměstnavatelů a tři členy s hlasovacím právem z okruhu odborů. Vrcholové organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců by jako členy s hlasovacím právem měly vždy navrhnout minimálně jednu ženu a jednoho muže. Budou-li na straně zaměstnavatelů nebo zaměstnanců vrcholovými organizacemi navrženy více než tři osoby, bude volba mezi návrhy provedena s ohledem na význam příslušné vrcholové organizace pro zastupování zájmů zaměstnavatelů nebo zaměstnanců na příslušném spolkovém území. Nevyužije-li některá strana své právo podávat návrhy, budou členové této strany jmenováni spolkovou vládou z okruhu svazů zaměstnavatelů nebo odborů.

(2) Odstoupí-li některý člen, bude nový člen jmenován dle odstavce 1 věty 1 a 4.

## § 6 Předsednictví

(1) Spolková vláda jmenuje předsedkyni nebo předsedu na společný návrh vrcholových organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců.

(2) Nepředloží-li vrcholové organizace žádný společný návrh, jmenuje spolková vláda vždy jednu předsedkyni nebo jednoho předsedu na návrh vrcholových organizací zaměstnavatelů i zaměstnanců. Předsednictví se mezi předsedajícími střídá po každém rozhodnutí dle § 9. O tom, kdo bude předsedat jako první, rozhoduje losování. § 5 odstavec 1 věty 3 a 4 platí příslušně.

(3) Odstoupí-li předsedkyně nebo předseda, budou nová předsedkyně nebo nový předseda jmenováni dle odstavců 1 a 2.

## § 7 Poradní členové

(1) Spolková vláda jmenuje na návrh vrcholových organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců vždy jednoho poradního člena z vědeckých kruhů. Spolková vláda by měla usilovat o to, aby vrcholové organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců navrhly jako poradního člena jednu ženu a jednoho muže. Poradní člen nesmí být v zaměstnaneckém poměru k

1. vrcholové organizaci zaměstnavatelů nebo zaměstnanců,
  2. svazu zaměstnavatelů nebo odborům nebo
  3. instituci, kterou zřídila některá z organizací uvedených v čísle 1 nebo 2.
- § 5 odstavec 1 věty 3 a 4 a odstavec 2 platí příslušně.

(2) Poradní členové podporují komisi pro minimální mzdu zejména při zjišťování dle § 9 odst. 2 poskytováním odborných vědeckých znalostí. Mají právo účastnit se porad komise pro minimální mzdu.

## § 8 Právní postavení členů

(1) Členové komise pro minimální mzdu nepodléhají při výkonu své činnosti žádným příkazům.

(2) Činnost členů komise pro minimální mzdu je dobrovolná.

(3) Členové komise pro minimální mzdu obdrží přiměřené odškodnění za vynaložené úsilí a ušlý výdělek, který jim při výkonu jejich činnosti vznikl, a náhradu jízdních výloh dle předpisů platných pro soudkyně a soudce pracovních soudů z lidu. Odškodnění a jízdní výlohy způsobilé k náhradě stanoví v jednotlivém případě předsedkyně nebo předseda komise pro minimální mzdu.

## § 9 Rozhodování komise pro minimální mzdu

(1) Komise pro minimální mzdu musí o přizpůsobení výše minimální mzdy poprvé rozhodnout do 30. června 2016 s platností k 1. lednu 2017. Poté musí komise pro minimální mzdu o přizpůsobení výše minimální mzdy rozhodovat každé dva roky.

(2) Komise pro minimální mzdu zjišťuje v rámci celkového zvážení, jaká výše minimální mzdy je vhodná, aby přispěla k přiměřené minimální ochraně zaměstnankyň a zaměstnanců, umožnila férové a fungující podmínky soutěže a neohrozila zaměstnanost. Komise pro minimální mzdu se při stanovování minimální mzdy řídí podle vývoje tarifů.

(3) Komise pro minimální mzdu musí své rozhodnutí písemně zdůvodnit.

(4) Komise pro minimální mzdu průběžně hodnotí vliv minimální mzdy na ochranu zaměstnankyň a zaměstnanců, podmínky soutěže, zaměstnanost s ohledem na určité obory a regiony a produktivitu a každé dva roky předkládá spolkové vládě zprávu o získaných poznatcích společně se svým rozhodnutím.

## § 10 Postup komise pro minimální mzdu

- (1) Komise pro minimální mzdu je usnášeníschopná, je-li přítomna minimálně polovina jejích členů s hlasovacím právem.
- (2) Komise pro minimální mzdu rozhoduje prostou většinou hlasů přítomných členů. Při rozhodování se musí předsedkyně nebo předseda nejdříve zdržet hlasování. Není-li dosaženo většiny hlasů, předloží předsedkyně nebo předseda návrh na zprostředkování. Není-li většiny hlasů dosaženo ani po projednání návrhu na zprostředkování, vykoná předsedkyně nebo předseda své hlasovací právo.
- (3) Komise pro minimální mzdu může před přijetím rozhodnutí vyslechnout vrcholové organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců, svazy zaměstnavatelů a odbory, veřejnoprávní náboženské společnosti, dobročinné spolky, svazy, které sdružují ekonomické a sociální zájmy, a ostatní subjekty dotčené přizpůsobením minimální mzdy. Může získávat informace a odborná hodnocení z externích zdrojů.
- (4) Zasedání komise pro minimální mzdu nejsou veřejná, obsah jejich jednání je důvěrný. Ostatní ustanovení týkající se postupu komise pro minimální mzdu jsou uvedena v jednacím řádu.

## § 11 Právní nařízení

- (1) Spolková vláda může bez souhlasu Spolkové rady vydat právní nařízení týkající se přizpůsobení minimální mzdy navrženého komisí pro minimální mzdu, které bude závazné pro všechny zaměstnavatele, zaměstnankyně i zaměstnance. Právní nařízení vstupuje v platnost v den stanovený v rozhodnutí komise pro minimální mzdu, nejdříve však v den po oznámení. Právní nařízení platí, dokud není nahrazeno novým právním nařízením.
- (2) Před vynesení právního nařízení dostanou vrcholové organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců, svazy zaměstnavatelů a odbory, veřejnoprávní náboženské společnosti, dobročinné spolky a svazy, které sdružují ekonomické a sociální zájmy, příležitost k písemnému vyjádření stanoviska. Lhůta pro vyjádření stanoviska činí tři týdny, začíná běžet oznámením návrhu nařízení.

## § 12 Úřední a informační místo pro minimální mzdu, náklady

- (1) Komise pro minimální mzdu zřídí za účelem plnění svých úkolů úřední místo. Toto úřední místo bude v tomto ohledu odborně podléhat předsedkyni nebo předsedovi komise pro minimální mzdu.
- (2) Úřední místo bude zřízeno u Spolkového ústavu pro bezpečnost práce a pracovní lékařství jako samostatná organizační jednotka.
- (3) Úřední místo bude jako informační místo pro minimální mzdu informovat zaměstnankyně, zaměstnance a podniky a bude jim radit ve všech otázkách týkajících se minimální mzdy.
- (4) Náklady, které vzniknou v souvislosti s činností komise pro minimální mzdu a úředního místa, nese Spolek.

## Odstavec 2

### Občanskoprávní prosazování

## § 13 Ručení zadavatele

Je příslušně uplatňován § 14 zákona o vysílání pracovníků.

## Odstavec 3

### Kontrola a prosazování státními úřady

## § 14 Kompetence

Kontrola dodržování povinností zaměstnavatele dle § 20 spadá do kompetence úřadů celní správy.

## § 15 Pravomoci úřadů celní správy a jiných úřadů, povinnost zaměstnavatele poskytnout součinnost

Musejí být příslušně uplatňovány §§ 2 až 6, 14, 15, 20, 22 a 23 zákona o boji proti neohlášené práci a nelegálnímu zaměstnávání s tím, že

1. zde uvedené úřady mohou nahlížet do pracovních smluv, záznamů dle § 2 zákona o doložení podstatných podmínek platných pro pracovní poměr a jiných obchodních podkladů, které nepřímo nebo přímo poskytují informace o dodržování minimální mzdy dle § 20, a
2. osoby povinné poskytnout součinnost dle § 5 odst. 1 zákona o boji proti neohlášené práci a nelegálnímu zaměstnávání musejí tyto podklady předložit.

§ 6 odst. 3 a §§ 16 až 19 zákona o boji proti neohlášené práci a nelegálnímu zaměstnávání jsou uplatňovány příslušně.

## § 16 Ohlašovací povinnost

(1) Zaměstnavatel se sídlem v zahraničí, který zaměstnává jednu zaměstnankyni nebo jednoho zaměstnance či několik zaměstnankyň nebo zaměstnanců v hospodářských sektorech nebo odvětvích uvedených v § 2a zákona o boji proti neohlášené práci a nelegálnímu zaměstnávání v oblasti působnosti tohoto zákona, je povinen předložit příslušnému úřadu celní správy dle odst. 6 před zahájením jakékoli pracovní činnosti písemné hlášení v německém jazyce, které obsahuje údaje důležité pro kontrolu. Důležitými údaji jsou

1. příjmení, jméno a datum narození zaměstnankyň a zaměstnanců, které zaměstnává v oblasti působnosti tohoto zákona,
2. začátek a předpokládaný konec pracovní činnosti,
3. místo výkonu pracovní činnosti,
4. místo v tuzemsku, kde budou uschovány podklady potřebné dle § 17,
5. příjmení, jméno, datum narození a adresa v Německu odpovědně jednající osoby
6. příjmení, jméno a adresa v Německu zmocněnce pro doručování, není-li identický s odpovědně jednající osobou uvedenou v čísle 5.

Změny týkající se těchto údajů musí zaměstnavatel ve smyslu věty 1 neprodleně nahlásit.

(2) Zaměstnavatel musí k hlášení přiložit ujištění, že dodržuje povinnosti dle § 20.

(3) Přenechá-li propůjčovatel se sídlem v zahraničí jednu zaměstnankyni nebo jednoho zaměstnance či několik zaměstnankyň nebo zaměstnanců za účelem poskytnutí pracovního výkonu vypůjčovateli, musí vypůjčovatel v hospodářských sektorech nebo odvětvích uvedených v § 2a zákona o boji proti neohlášené práci a nelegálnímu zaměstnávání za podmínek odstavce 1 věty 1 předat příslušnému úřadu celní správy před zahájením jakékoli pracovní činnosti písemné hlášení v německém jazyce s těmito údaji:

1. příjmení, jméno a datum narození přenechaných zaměstnankyň a zaměstnanců,
2. začátek a konec přenechání,
3. místo výkonu pracovní činnosti,
4. místo v tuzemsku, kde budou uschovány podklady potřebné dle § 17,
5. příjmení, jméno a adresa v Německu zmocněnce propůjčovatele pro doručování,
6. příjmení, jméno nebo firma a adresa propůjčovatele.

Odstavec 1 věta 3 platí příslušně.

(4) Vypůjčovatel musí k hlášení přiložit ujištění propůjčovatele, že propůjčovatel dodržuje povinnosti dle § 20.

(5) Spolkové ministerstvo financí může na základě právního nařízení po dohodě se Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí bez souhlasu Spolkové rady stanovit,

1. jakým způsobem a za jakých technických a organizačních podmínek může být hlášení, hlášení o změně a ujištění odlišně od odstavce 1 vět 1 a 3, odstavců 2 a 3 vět 1 a 2 a odstavce 4 předáno elektronicky,
2. za jakých podmínek může výjimečně odpadnout hlášení o změně, a
3. jak může být postup při podávání hlášení zjednodušen nebo pozměněn, jsou-li vyslané zaměstnankyně a vyslaní zaměstnanci nasazeni v rámci pravidelně se opakující pracovní činnosti nebo vyžadují-li to jiné zvláštnosti vykonávané pracovní činnosti.

(6) Spolkové ministerstvo financí může na základě právního nařízení bez souhlasu Spolkové rady stanovit příslušný úřad dle odstavce 1 věty 1 a odstavce 3 věty 1.

## § 17 Vyhotovení a uschovávání dokumentů

(1) Zaměstnavatel, který zaměstnává zaměstnankyně a zaměstnance dle § 8 odst. 1 čtvrté knihy zákoníku o sociálním zabezpečení nebo v hospodářských sektorech nebo odvětvích uvedených v § 2a zákona o boji proti neohlášené práci a nelegálnímu zaměstnávání, je povinen zaznamenat začátek, konec a dobu trvání denní pracovní doby těchto zaměstnankyň a zaměstnanců nejpozději do uplynutí sedmého kalendářního dne následujícího po dni pracovního výkonu a tyto záznamy uschovat minimálně po dobu dvou let počínaje od okamžiku rozhodného pro záznam. Věta 1 platí příslušně pro vypůjčovatele, kterému propůjčovatel přenechá jednu zaměstnankyni nebo jednoho zaměstnance nebo několik zaměstnankyň nebo zaměstnanců za účelem poskytnutí pracovního výkonu v některém z hospodářských odvětví uvedených v § 2a zákona o boji proti neohlášené práci a nelegálnímu zaměstnávání. Věta 1 neplatí pro zaměstnanecké poměry dle § 8a čtvrté knihy zákoníku o sociálním zabezpečení.

(2) Zaměstnavatelé ve smyslu odstavce 1 musejí podklady potřebné pro kontrolu dodržování povinností dle § 20 ve spojení s § 2 uschovávat v tuzemsku v německém jazyce po celou dobu skutečné pracovní činnosti zaměstnankyň a zaměstnanců v oblasti působnosti tohoto zákona, a to minimálně po celou dobu pracovní činnosti, ne však déle než dva roky. Na vyžádání kontrolního úřadu musejí být podklady uschovány i v místě výkonu pracovní činnosti.

(3) Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí může na základě právního nařízení bez souhlasu Spolkové rady omezit nebo rozšířit povinnosti zaměstnavatele nebo vypůjčovatele dle § 16 a odstavců 1 a 2 s ohledem na určité skupiny zaměstnankyň a zaměstnanců, hospodářských sektorů nebo hospodářských odvětví.

(4) Spolkové ministerstvo financí může na základě právního nařízení po dohodě se Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí bez souhlasu Spolkové rady stanovit, jak může být zjednodušena nebo pozměněna povinnost zaměstnavatele zaznamenávat denní pracovní dobu zaměstnankyň a zaměstnanců, které zaměstnává, a tyto záznamy uschovávat, vyžadují-li to zvláštnosti vykonávané pracovní činnosti nebo zvláštnosti příslušného hospodářského sektoru nebo odvětví.

## § 18 Spolupráce tuzemských a zahraničních úřadů

(1) Úřady celní správy informují příslušné místní zemské finanční úřady o hlášeních dle § 16 odst. 1 a 3.

(2) Úřady celní správy a ostatní úřady uvedené v § 2 zákona o boji proti neohlášené práci a nelegálnímu zaměstnávání mohou dle právních předpisů upravujících ochranu osobních údajů spolupracovat i s úřady jiných smluvních států Dohody o Evropském hospodářském prostoru, které plní úkoly v souladu s tímto zákonem nebo jsou kompetentní pro boj proti nelegálnímu zaměstnávání nebo

mohou poskytnout informace, zda zaměstnavatel plní své povinnosti dle § 20. Předpisy o mezinárodní právní pomoci v trestních věcech tímto zůstávají nedotčeny.

(3) Úřady celní správy informují Ústřední živnostenský rejstřík o pravomocných rozhodnutích o uložení pokuty dle § 21 odst. 1 až 3, činí-li výše pokuty více než dvě stě eur.

## **§ 19 Vyloučení ze zadávání veřejných zakázek**

(1) Z účasti na soutěži o zakázku na dodávky, stavební práce nebo služby zadavatelů uvedených v § 98 zákona proti omezování hospodářské soutěže musejí být na přiměřenou dobu až do prokázání obnovení jejich spolehlivosti vyloučeni uchazeči, kterým byla pro přestupek dle § 21 uložena pokuta minimálně ve výši dvou tisíc pěti set eur.

(2) Úřady kompetentní pro stíhání nebo trestání přestupků dle § 21 mohou veřejným zadavatelům dle § 98 čísla 1 až 3 a 5 zákona proti omezování hospodářské soutěže a institucím, které vedou prekvalifikační seznamy nebo seznamy podnikatelů a dodavatelů schválené veřejnými zadavateli, poskytnout na vyžádání potřebné informace.

(3) Veřejní zadavatelé dle odstavce 2 si v rámci své činnosti u Ústředního živnostenského rejstříku vyžádají informace o pravomocných rozhodnutích o uložení pokuty pro přestupek dle § 21 odst. 1 nebo odst. 2 nebo si na uchazečích vyžádají prohlášení, že neexistují předpoklady pro vyloučení dle odstavce 1. V případě prohlášení uchazeče mohou veřejní zadavatelé dle odstavce 2 kdykoli požádat o dodatečné informace Ústředního živnostenského rejstříku dle § 150a živnostenského řádu.

(4) U zakázek od výše 30 000 eur si veřejný zadavatel dle odstavce 2 o uchazeči, kterému má být zakázka přidělena, ještě před jejím přidělením vyžádá informace z Ústředního živnostenského rejstříku dle § 150a živnostenského řádu.

(5) Před rozhodnutím o vyloučení musí být uchazeč vyslechnut.

## **§ 20 Povinnost zaměstnavatele platit minimální mzdu**

Zaměstnavatelé se sídlem v tuzemsku nebo zahraničí jsou povinni platit svým zaměstnankyním a zaměstnancům zaměstnaným v tuzemsku odměnu za práci minimálně ve výši minimální mzdy dle § 1 odst. 2 nejpozději k okamžiku uvedenému v § 2 odstavec 1 věta 1 číslo 2.

## **§ 21 Přestupková ustanovení**

(1) Proti předpisům jedná ten, kdo úmyslně nebo z nedbalosti

1. v rozporu s § 15 věta 1 ve spojení s § 5 odst. 1 věta 1 zákona o boji proti neohlášené práci a nelegálnímu zaměstnávání neumožní kontrolu nebo při kontrole neposkytne součinnost,
2. v rozporu s § 15 věta 1 ve spojení s § 5 odst. 1 věta 2 zákona o boji proti neohlášené práci a nelegálnímu zaměstnávání neumožní vstup na pozemek nebo do obchodních prostor,
3. v rozporu s § 15 věta 1 ve spojení s § 5 odst. 3 věta 1 zákona o boji proti neohlášené práci a nelegálnímu zaměstnávání nepředá údaje nebo je nepředá správně, kompletně, předepsaným způsobem nebo včas,
4. v rozporu s § 16 odst. 1 věta 1 nebo odst. 3 věta 1 nepředloží nebo nedoručí hlášení nebo ho nepředloží nebo nedoručí správně, kompletně, předepsaným způsobem nebo včas,
5. v rozporu s § 16 odst. 1 věta 3, také ve spojení s odst. 3 věta 2, nepodá hlášení o změně nebo ho nepodá správně, kompletně, předepsaným způsobem nebo včas,
6. v rozporu s § 16 odst. 2 nebo 4 nepřiloží ujištění nebo ho nepřiloží správně nebo včas,
7. v rozporu s § 17 odst. 1 věta 1, také ve spojení s větou 2, nevyhotoví záznam nebo ho nevyhotoví správně, kompletně nebo včas či ho neuschová nebo ho neuschová minimálně po dobu dvou let,
8. v rozporu s § 17 odst. 2 nepřichystá podklad nebo ho nepřichystá správně, kompletně nebo předepsaným způsobem nebo



9. v rozporu s § 20 nezaplatí nebo včas nezaplatí odměnu za práci, která je zde uvedena.

(2) Proti předpisům jedná ten, kdo nechá ve značném rozsahu vykonávat pracovní činnosti tak, že jako podnikatel pověří jiného podnikatele, o kterém ví nebo z nedbalosti neví, že při plnění této zakázky

1. v rozporu s § 20 neplatí nebo neplatí včas zde uvedenou odměnu za práci nebo
2. pověřil subdodavatele nebo připustil, aby se na zakázce podílel subdodavatel, který v rozporu s § 20 neplatí nebo neplatí včas zde uvedenou odměnu za práci.

(3) Přestupek může být v případech odstavce 1 číslo 9 a odstavce 2 potrestán pokutou až do výše pěti set tisíc eur, v ostatních případech až do výše třiceti tisíc eur.

(4) Správními orgány ve smyslu § 36 odst. 1 číslo 1 zákona o přestupcích jsou úřady uvedené v § 14 vždy pro svoji oblast působnosti.

(5) Pro výkon rozhodnutí ve prospěch spolkových úřadů a spolkových právnických osob veřejného práva a pro výkon věcného arestu dle § 111d trestního řádu ve spojení s § 46 zákona o přestupcích úřady uvedenými v § 14 platí spolkový zákon o výkonu správních aktů.

## **Odstavec 4**

### **Závěrečná ustanovení**

#### **§ 22 Osobní oblast působnosti**

(1) Tento zákon platí pro zaměstnankyně a zaměstnance. Praktikantky a praktikanti ve smyslu § 26 zákona o odborném vzdělávání jsou ve smyslu tohoto zákona považovány za zaměstnankyně a zaměstnance, ledaže by

1. závazně vykonávali praxi na základě předpisu školského práva, vzdělávacího řádu, předpisu vysokoškolského práva nebo v rámci vzdělávání na zákonem stanovené odborné akademii,
2. po dobu až tří měsíců vykonávali praxi týkající se odborného vzdělávání nebo zahájení studia,
3. po dobu až tří měsíců vykonávali doprovodnou praxi k odbornému nebo vysokoškolskému vzdělání, pokud takový praktikantský poměr se stejným mistrem nebo školitelem neexistoval dříve, nebo
4. se účastnili opatření na pomoc při získávání učebního místa dle § 54a třetí knihy zákoníku o sociálním zabezpečení nebo přípravy na povolání dle §§ 68 až 70 zákona o odborném vzdělávání.

Praktikantkou nebo praktikantem je nezávisle na označení právního poměru ten, kdo podle skutečné úpravy a realizace smluvního poměru po omezenou dobu za účelem získání praktických znalostí a zkušeností vykonává určitou podnikovou činnost jako přípravu na pracovní činnost, aniž by se přitom jednalo o odborné vzdělávání ve smyslu zákona o odborném vzdělávání nebo o praktické vzdělávání, které je s tím srovnatelné.

(2) Osoby ve smyslu § 2 odst. 1 a 2 zákona na ochranu mladistvých při práci bez ukončeného odborného vzdělání nejsou považovány za zaměstnankyně a zaměstnance ve smyslu tohoto zákona.

(3) Tento zákon neupravuje odměnu osob zaměstnaných a dobrovolně činných v souvislosti s jejich odborným vzděláváním.

(4) Pro pracovní poměry zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří byli bezprostředně před zahájením pracovní činnosti dlouhodobě nezaměstnaní ve smyslu § 18 odst. 1 třetí knihy zákoníku o sociálním zabezpečení, minimální mzda v prvních šesti měsících pracovní činnosti neplatí. Spolková vláda musí zákonodárné sbory k 1. červnu 2016 informovat o tom, do jaké míry ustanovení dle věty 1 napomohlo ke znovuzačlenění dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce a zda má toto ustanovení zůstat v platnosti i nadále.

## § 23 Vyhodnocení

Tento zákon bude vyhodnocen v roce 2020.

## § 24 Přejícné ustanovení

(1) Až do 31. prosince 2017 mají před minimální mzdou přednost odlišná ustanovení kolektivní smlouvy zastupujících stran této smlouvy, pokud jsou závazná pro všechny zaměstnavatele se sídlem v tuzemsku nebo zahraničí spadající pod oblast působnosti kolektivní smlouvy a jejich zaměstnankyně a zaměstnance. Od 1. ledna 2017 musejí odlišná ustanovení v tomto smyslu stanovovat minimálně hrubou odměnu ve výši 8,50 eur na hodinu. Věta 1 platí příslušně pro právní nařízení, která byla vydána na základě § 11 zákona o vysílání pracovníků a § 3a zákona o přenechávání pracovníků.

(2) Doručovatelky a doručovatelé novin mají od 1. ledna 2015 nárok na 75 % a od 1. ledna 2016 na 85 % minimální mzdy dle § 1 odstavec 2 věta 1. Od 1. ledna 2017 do 31. prosince 2017 bude minimální mzda pro doručovatelky a doručovatele novin činit 8,50 eur hrubého na hodinu. Doručovatelky a doručovatelé novin ve smyslu vět 1 a 2 jsou osoby, které konečnému zákazníkovi v rámci pracovního poměru doručují výhradně periodické noviny nebo časopisy, toto se týká i doručovatelek a doručovatelů reklamních letáků s redakčním obsahem.