

# **Zákon o kogentních pracovních podmínkách pro přeshraničně vysílané pracovníky ve stálém zaměstnaneckém poměru v tuzemsku (Zákon o vysílání pracovníků – Arbeitnehmer-Entsendegesetz - „AEntG“)**

AEntG

Datum vyhotovení: 20.04.2009

Úplné znění:

"Zákon o vysílání pracovníků ze dne 20. dubna 2009 (Spolková sbírka zákonů (BGBl.) I s. 799) naposledy změněný článkem 6 zákona ze dne 11. srpna 2014 (BGBl. I s. 1348)"

**Stav:** Naposledy změněný článkem 6 zákona ze dne 11. 8. 2014 I 1348

Pozbytí platnosti podle čl. 15 odst. 2 zákona ze dne 11. 8. 2014 I 1348 je zohledněno

## **Poznámka**

(+++ Odkaz v textu od: 24. 4. 2009 +++)

(+++ Při použití srov. § 13 zák. ze dne 11. 8. 2014 I 1348 (Zákon o minimálních mzdách MiLoG) +++)

## **Úvodní formulace**

Spolkový sněm přijal většinou svých členů a se souhlasem Spolkové rady tento zákon:

## **Hlava 1**

### **Stanovení cíle**

#### **§ 1 Stanovení cíle**

Cílem tohoto zákona je vytvoření a prosazování přiměřených minimálních požadavků na pracovní podmínky pro přeshraničně vysílané pracovníky ve stálém zaměstnaneckém poměru v tuzemsku a zajištění poctivých a funkčních soutěžních podmínek dodržováním právních norem obsažených v kolektivních smlouvách na úrovni odvětví. Tím mají být současně zachována pracovní místa s povinným přispíváním do systému sociálního zabezpečení a také zajištěno svobodné kolektivní mzdové vyjednávání.

## **Hlava 2**

### **Všeobecné pracovní podmínky**

#### **§ 2 Všeobecné pracovní podmínky**

Úpravy obsažené v právních nebo správních předpisech o

1. sazbách minimálních mezd včetně sazeb za přesčasy,
2. minimální délce placené dovolené za kalendářní rok,
3. maximální délce pracovní doby a minimální době odpočinku,
4. podmínkách pro pronajímání pracovníků, především ze strany agentur práce

5. bezpečnosti, ochraně zdraví a hygieně při práci,
6. ochranných opatřeních týkajících se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých a
7. rovném zacházení pro muže a ženy a ostatních ustanoveních o nepřipustnosti diskriminace

se musí závazně používat také v pracovních vztazích mezi zaměstnavatelem se sídlem v zahraničí a jeho zaměstnanci v tuzemsku.

### **Hlava 3**

#### **Pracovní podmínky podle kolektivní smlouvy**

##### **§ 3 Pracovní podmínky podle kolektivní smlouvy**

Právní normy spolkové kolektivní smlouvy se závazně používají za podmínek podle § 4 až 6 také na pracovní vztahy mezi zaměstnavatelem se sídlem v zahraničí a jeho zaměstnanci, na které se vztahuje působnost této kolektivní smlouvy, pokud je kolektivní smlouva prohlášena za všeobecně závaznou kolektivní smlouvu podle § 4 odstavce 1 čísla 1 nebo pokud se jedná o právní předpisy podle § 7 nebo § 7a. Spolková kolektivní smlouva není nutná v případech, kdy jsou pracovní podmínky ve smyslu § 5 č. 2 nebo 3 předmětem ustanovení kolektivních smluv, které souhrnně pokrývají celý rozsah působnosti tohoto zákona.

##### **§ 4 Odvětví**

(1) § 3 platí pro kolektivní smlouvy z odvětví

1. hlavní nebo vedlejší stavební výroby ve smyslu vyhlášky o stavebních podnicích ze dne 28. října 1980 (BGBl. I s. 2033), naposledy změněné vyhláškou ze dne 26. dubna 2006 (BGBl. I s. 1085), v platném znění, včetně poskytování montážních služeb na stavbách mimo sídlo podniku,
2. úklidu budov,
3. poštovních služeb,
4. bezpečnostních služeb,
5. speciálních hornických prací v černouhelných dolech
6. prádelních služeb poskytovaných zákazníkům provozujícím objekty,
7. odpadového hospodářství včetně čištění ulic a zimní údržby,
8. poskytování služeb spojených se vzděláváním a dalším vzděláváním podle Druhé nebo Třetí knihy zákoníku o sociálním zabezpečení a
9. porážky a zpracování masa.

(2) § 3 platí kromě toho pro kolektivní smlouvy ze všech jiných odvětví neuvedených v odstavci 1, pokud je použítí právních norem kolektivní smlouvy ve veřejném zájmu za účelem splnění cílů zákona uvedených v § 1 a především z důvodu zabránění protisoutěžních praktik týkajících se mzdových nákladů.

##### **§ 5 Pracovní podmínky**

Předmětem kolektivní smlouvy podle § 3 mohou být

1. sazby minimálních mezd, které se mohou lišit podle druhu činnosti, kvalifikace zaměstnanců a regionů, včetně sazeb za přesčasy,
2. délka dovolené na zotavenou, náhrada mzdy za dovolenou nebo dodatečná mzda za dovolenou,
3. výběr příspěvků a poskytování služeb v souvislosti s nároky na dovolenou podle čísla 2 ze strany společné instituce zřízené smluvními stranami kolektivní smlouvy, je-li zajištěno, že zahraniční zaměstnavatel není současně povinen platit příspěvky ve prospěch společné instituce smluvních stran kolektivní smlouvy a obdobné instituce ve státě svého sídla, a pokud postup společné instituce smluvních stran kolektivní smlouvy zahrnuje započtení takových služeb, které zahraniční

zaměstnavatel již poskytl pro splnění nároků na dovolenou podle zákona, kolektivní nebo individuální smlouvy zaměstnance a

4. pracovní podmínky ve smyslu § 2 č. 3 až 7.

Pracovní podmínky podle věty 1 čísla 1 až 3 zahrnují také ustanovení týkající se splatnosti příslušných nároků včetně sjednaných výjimek a jejich podmínek.

### § 6 Zvláštní úpravy

(1) Tato hlava se nevztahuje na první montáže nebo instalace, které jsou součástí dodavatelské smlouvy, a které jsou nezbytné pro uvedení dodaného stavebního díla do provozu, a které provádějí odborníci nebo zaškolení pracovníci dodavatele, pokud doba vyslání nepřekročí osm dní. Věta 1 neplatí pro stavební práce ve smyslu § 101 odst. 2 Třetí knihy zákoníku o sociálním zabezpečení a také pro pracovní podmínky podle § 5 č. 4.

(2) V případě kolektivní smlouvy podle § 4 odstavce 1 č. 1 se tato hlava použije, pokud se podnik nebo samostatné oddělení podniku ve smyslu rozsahu působnosti kolektivní smlouvy na úrovni odvětví zabývá převážně stavební činností podle § 101 odst. 2 Třetí knihy zákoníku o sociálním zabezpečení.

(3) V případě kolektivní smlouvy podle § 4 odstavce 1 č. 2 se tato hlava použije, pokud se podnik nebo samostatné oddělení podniku zabývá převážně úklidem budov.

(4) V případě kolektivní smlouvy podle § 4 odstavce 1 č. 3 se tato hlava použije, pokud se podnik nebo samostatné oddělení podniku zabývá na živnostenském nebo komerčním základě především přepravou poštovních zásilek pro třetí osoby.

(5) V případě kolektivní smlouvy podle § 4 odstavce 1 č. 4 se tato hlava použije, pokud se podnik nebo samostatné oddělení podniku zabývá převážně poskytováním ostrahy a bezpečnostních služeb nebo poskytováním kontrolních a pořádkových služeb, které slouží k ochraně právních statků všeho druhu, především k ochraně života, zdraví nebo majetku.

(6) V případě kolektivní smlouvy podle § 4 odstavce 1 č. 5 se tato hlava použije, pokud se podnik nebo samostatné oddělení podniku z pověření třetí osoby zabývá převážně výkopovými pracemi v tuzemských černouhelných dolech nebo provádí jiné podzemní těžební speciální práce.

(7) V případě kolektivní smlouvy podle § 4 odstavce 1 č. 6 se tato hlava použije, pokud podnik nebo samostatné oddělení podniku vykonává převážně živnostenskou činnost spočívající v praní textilií pro velkoobchodatele a veřejnoprávní nebo církevní instituce, bez ohledu na to, jestli prádlo vlastní prádelna nebo zákazník. Tato hlava se nepoužije na prádelní služby, které jsou poskytovány dílnami pro zdravotně handicapované ve smyslu § 136 Deváté knihy zákoníku o sociálním zabezpečení.

(8) V případě kolektivní smlouvy podle § 4 odstavce 1 č. 7 se tato hlava použije, pokud se podnik nebo samostatné oddělení podniku zabývá ve smyslu § 3 odstavce 1 věty 1 zákona o recyklaci a odpadech především sběrem, přepravou, skladováním, likvidací nebo zhodnocováním odpadů nebo pokud poskytuje služby v oblasti zametání a čištění veřejných dopravních ploch a odklizení sněhu a ledu z veřejných dopravních ploch včetně posypové služby.

(9) V případě kolektivní smlouvy podle § 4 odstavce 1 č. 8 se tato hlava použije, pokud podnik nebo samostatné oddělení podniku poskytuje převážně služby týkající se vzdělávání a dalšího vzdělávání podle Druhé a Třetí knihy zákoníku o sociálním zabezpečení. Výjimku tvoří zařízení profesní rehabilitace ve smyslu § 35 odst. 1 věty 1 Deváté knihy zákoníku o sociálním zabezpečení.

(10) V případě kolektivní smlouvy podle § 4 odstavce 1 č. 9 se tato hlava použije v podnicích nebo samostatných odděleních podniku zabývajících se převážně porážením nebo zpracováním masa (podniky masného průmyslu) nebo v podnicích a samostatných odděleních podniku, jejichž zaměstnanci pracují převážně v podnicích masného průmyslu. Porážka při tom zahrnuje všechny činnosti spojené s porázkou zvířat a bouráním masa s výjimkou ryb. Zpracování zahrnuje všechny činnosti spojené s dalším zpracováním masných výrobků získaných při porážce pro výrobu potravin a jejich porcování a balení. Nepatří sem zpracování masa v případech, kdy úprava, porcování nebo balení masných výrobků získaných při porážce probíhá přímo na žádost konečného spotřebitele.

## **§ 7 Právní předpisy pro případy podle § 4 odstavce 1**

(1) Na společnou žádost smluvních stran kolektivní smlouvy ve smyslu § 4 odstavce 1 a § 5 a 6 může Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí na základě právního předpisu rozhodnout bez souhlasu Spolkové rady, že se právní normy této kolektivní smlouvy použijí také pro všechny zaměstnavatele a zaměstnance, kteří spadají do rozsahu působnosti kolektivní smlouvy, ale nejsou tuto smlouvou vázáni, pokud je to ve veřejném zájmu za účelem dosažení cílů zákona uvedených v § 1.

(2) Pokud se v některém odvětví používá více kolektivních smluv s alespoň částečně stejným rozsahem působnosti, musí zákonodárce při svém rozhodování podle odstavce 1 v rámci celkového posouzení kromě cílů zákona uvedených v § 1 zohlednit reprezentativnost příslušných kolektivních smluv. Při stanovení reprezentativnosti musí být přednostně zohledněn

1. počet zaměstnanců spadajících do rozsahu působnosti kolektivní smlouvy, které zaměstnává zaměstnavatel vázaný kolektivní smlouvou,
2. počet členů odborů spadajících do rozsahu působnosti kolektivní smlouvy, kteří uzavřeli příslušnou kolektivní smlouvu.

(3) Jestliže existují pro více kolektivních smluv žádosti o jejich prohlášení za obecně závazné kolektivní smlouvy, musí zákonodárce obzvláště obezřetně posoudit záležitosti, kterých se rozhodnutí o výběru týká a uvést do souladu základní práva, která si odporují.

4) Před vydáním právního předpisu poskytne Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí zaměstnavatelům, zaměstnancům a smluvním stranám kolektivní smlouvy, které spadají do rozsahu působnosti právního předpisu, a v případech podle odstavce 2 smluvním stranám jiných kolektivních smluv a paritním komisím, které na základě církevního práva definují pracovní podmínky pro církevní zaměstnavatele spadající alespoň částečně do rozsahu působnosti právního předpisu, možnost písemně se vyjádřit k návrhu právního předpisu do tří týdnů ode dne jeho zveřejnění.

(5) Pokud bude v některém odvětví podle § 4 odstavce 1 poprvé podána žádost podle odstavce 1, bude se po uplynutí lhůty podle odstavce 4 záležitostí zabývat výbor podle § 5 odstavce 1 věty 1 zákona o kolektivním vyjednávání (tarifní výbor). Pokud budou s přijetím žádosti souhlasit alespoň čtyři členové výboru nebo pokud se tarifní výbor do dvou měsíců nevyjádří, může být právní předpis podle odstavce 1 schválen. Jestliže budou s návrhem souhlasit pouze dva nebo tři členové výboru, může právní předpis schválit pouze Spolková vláda. Věty 1 až 3 neplatí pro kolektivní smlouvy podle § 4 odstavce 1 čísla 1 až 8.

## **§ 7a Právní předpisy pro případy podle § 4 odstavce 2**

(1) Na společnou žádost smluvních stran kolektivní smlouvy ve smyslu § 4 odstavce 2 a § 5 a 6 odstavce 1 může Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí na základě právního předpisu bez souhlasu Spolkové rady stanovit, že se právní normy této kolektivní smlouvy použijí také pro všechny zaměstnavatele a zaměstnance, kteří spadají do rozsahu působnosti kolektivní smlouvy, ale nejsou tuto smlouvou vázáni, pokud je to ve veřejném zájmu za účelem splnění cílů zákona uvedených v § 1 a především z důvodu zabránění protisoutěžních praktik týkajících se mzdových nákladů.

(2) § 7 odstavec 2 a 3 se použije obdobně.

(3) Před vydáním právního předpisu poskytne Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí zaměstnavatelům a zaměstnancům, kteří spadají do rozsahu působnosti právního předpisu nebo kterých se jeho působnost může týkat, smluvním stranám kolektivní smlouvy a odborům a svazům zaměstnavatelů zainteresovaných na výsledku jednání a paritním komisím, které na základě církevního práva definují pracovní podmínky pro církevní zaměstnavatele, možnost písemně se vyjádřit k návrhu právního předpisu do tří týdnů ode dne jeho zveřejnění. Při vyjádření stanoviska by měla být zodpovězena především otázka, do jaké míry je působnost právních norem kolektivní smlouvy potřebná za účelem splnění cílů zákona uvedených v § 1 a především za účelem zabránění protisoutěžních praktik týkajících se mzdových nákladů.

(4) Pokud bude podána žádost podle odstavce 1, bude se po uplynutí lhůty podle odstavce 3 záležitostí zabývat výbor podle § 5 odstavce 1 věty 1 zákona o kolektivním vyjednávání (tarifní výbor). Pokud budou s přijetím žádosti souhlasit alespoň čtyři členové výboru nebo pokud se tarifní výbor do dvou měsíců nevyjádří, může být právní předpis podle odstavce 1 schválen. Jestliže budou s návrhem souhlasit pouze dva nebo tři členové výboru, může právní předpis schválit pouze Spolková vláda.

### **§ 8 Povinnosti zaměstnavatele pro zajištění pracovních podmínek**

(1) Zaměstnavatelé se sídlem v tuzemsku nebo v zahraničí, na které se vztahuje rozsah působnosti kolektivní smlouvy prohlášené za obecně závaznou podle § 4 odstavce 1 čísla 1 a § 5 a 6 odstavce 2 nebo podle právního nařízení podle § 7 nebo § 7a, jsou povinni zajistit svým zaměstnancům alespoň takové pracovní podmínky, jaké jsou předepsané v kolektivní smlouvě pro místo výkonu práce a hradit příspěvky společné instituci zřízené smluvními stranami kolektivní smlouvy, které jí náleží podle § 5 č. 3. Věta 1 platí bez ohledu na to, jestli příslušná povinnost existuje na základě závaznosti kolektivní smlouvy podle § 3 zákona o kolektivním vyjednávání nebo na základě prohlášení o obecné závaznosti podle § 5 zákona o kolektivním vyjednávání nebo na základě právního předpisu podle § 7 nebo § 7a.

(2) Zaměstnavatel je povinen řídit se kolektivní smlouvou podle § 4 odstavce 1 čísla 1 a § 5 a 6 odstavce 2, prohlášenou za obecně závaznou a kolektivní smlouvou podle § 4 až 6, jejíž působnost byla na základě právního předpisu podle § 7 nebo § 7a rozšířena i na zaměstnavatele a zaměstnance, na které se nevztahuje, i tehdy, pokud se na něj podle § 3 zákona o kolektivním vyjednávání nebo na základě prohlášení o obecné závaznosti podle § 5 zákona o kolektivním vyjednávání vztahuje jiná kolektivní smlouva.

(3) Bude-li zaměstnanec agentury práce pověřen uživatelem výkonem činností, které spadají do rozsahu působnosti kolektivní smlouvy prohlášené za obecně závaznou podle § 4 odstavce 1 čísla 1 a § 5 a 6 odstavce 2 nebo na základě právního předpisu podle § 7 nebo § 7a, má agentura práce povinnost zajistit pracovní podmínky stanovené touto kolektivní smlouvou nebo tímto právním předpisem a hradit příspěvky, které náleží společné instituci podle kolektivní smlouvy; to platí i tehdy, pokud podnik uživatele nespadá do rozsahu působnosti této kolektivní smlouvy nebo tohoto právního předpisu.

#### **Poznámka**

(+++ § 8: Pro použití srov. § 13 a 13a +++)

### **§ 9 Zřeknutí se, propadnutí**

Zřeknutí se existujícího nároku na minimální mzdu podle § 8 je možné pouze na základě soudního smíru; v ostatních případech je zřeknutí se vyloučené. Propadnutí nároku zaměstnanců na minimální mzdu podle § 8 je vyloučené. Prekluzivní lhůty pro uplatnění nároku mohou být upraveny pouze kolektivní smlouvou prohlášenou za obecně závaznou podle § 4 až 6 nebo kolektivní smlouvou na základě právního předpisu podle § 7; lhůta musí činit minimálně šest měsíců.

#### **Poznámka**

(+++ § 9: Pro použití srov. § 13 a 13a +++)

## **Hlava 4**

### **Pracovní podmínky v oblasti sociální péče**

#### **§ 10 Rozsah působnosti**

Tato hlava se používá v oblasti sociální péče. Tato péče zahrnuje podniky a samostatná oddělení podniku, která poskytují především ambulantní, částečně stacionární nebo stacionární služby nebo ambulantní péči o nemocné osoby vyžadující péči (instituce nabízející ošetrovatelskou péči). Osoba vyžadující péči je taková osoba, která z důvodu tělesného, duševního nebo psychického onemocnění nebo postižení na přechodnou dobu nebo trvale potřebuje pomoc jiné osoby pro běžné a pravidelně se opakující každodenní činnosti. Za instituce nabízející ošetrovatelskou péči ve smyslu věty 2 se nepovažují instituce, jejichž hlavním účelem je poskytování služeb zdravotní prevence, zdravotní rehabilitace, pracovní rehabilitace nebo služeb pro začlenění do běžného života ve společnosti, školní vzdělávání nebo výchova nemocných nebo handicapovaných osob; nepatří sem ani nemocnice.

## § 11 Právní předpis

(1) Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí může na základě právního předpisu bez souhlasu Spolkové rady stanovit, že budou pracovní podmínky podle § 5 č. 1 a 2 navržené komisí zřízenou podle § 12 platit pro všechny zaměstnavatele a zaměstnance, kteří spadají do rozsahu působnosti doporučení podle § 12 odst. 4.

(2) Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí musí při rozhodování podle odstavce 1 kromě zákonných cílů uvedených v § 1 zohlednit především zajištění kvality pečovatelské služby a pověření církevních institucí a ostatních zařízení poskytujících bezplatnou sociální péči podle § 11 odst. 2 Jedenácté knihy zákoníku o sociálním zabezpečení.

(3) Před vydáním právního předpisu poskytne Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí zaměstnavatelům, zaměstnancům a smluvním stranám kolektivní smlouvy, které alespoň zčásti spadají do rozsahu působnosti právního předpisu a paritním komisím, které na základě církevního práva definují pracovní podmínky pro církevní zaměstnavatele v oblasti sociální péče, možnost písemně se vyjádřit k návrhu právního předpisu do tří týdnů ode dne jeho zveřejnění.

## § 12 Komise

1) Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí zřídí komisi za účelem vypracování pracovních podmínek nebo jejich změn. Komise jsou v jednotlivých případech zřizovány na žádost jedné ze stran kolektivní smlouvy z oblasti sociální péče nebo na návrh zaměstnavatele nebo zaměstnance z paritních komisí, které na základě církevního práva definují pracovní podmínky pro církevní zaměstnavatele v oblasti sociální péče.

(2) Komise se skládá z osmi členů. Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí jmenuje vždy dva vhodné kandidáty a jednoho zástupce na základě návrhů

1. odborů, které zodpovídají za kolektivní smlouvu v oblasti sociální péče,
2. svazů zaměstnavatelů v oblasti sociální péče,
3. zástupců zaměstnanců z paritních komisí uvedených v odstavci 1 a
4. zástupců zaměstnavatelů z paritních komisí uvedených v odstavci 1.

(3) Zasedání komise vede osoba pověřená Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí, která nemá hlasovací právo. Komise se řídí jednacím řádem.

(4) Komise rozhoduje s přihlédnutím k cílům uvedeným v § 1 a 11 odst. 2 o doporučeních pro stanovení pracovních podmínek podle § 5 č. 1 a 2. Může doporučit prekluzivní lhůtu, která bude v souladu s požadavky podle § 9 věty 3. Doporučení musí být písemně zdůvodněna.

(5) Komise je usnášeníschopná, pokud jsou přítomni nebo zastoupeni všichni členové. Pro přijetí rozhodnutí komise je zapotřebí tříčtvrtinová většina hlasů zástupců

1. skupiny členů podle odstavce 2 č. 1 a 2,
2. skupiny členů podle odstavce 2 č. 3 a 4,
3. skupiny členů podle odstavce 2 č. 1 a 3 a
4. skupiny členů podle odstavce 2 č. 2 a 4.

Zasedání komise jsou neveřejná; obsah jednání je důvěrný.

(6) Po přijetí rozhodnutí o doporučeních podle odstavce 4 bude komise rozpuštěna.

## § 13 Právní důsledky

Právní předpis podle § 11 má pro použití § 8 a 9 a hlav 5 a 6 stejný účinek jako právní předpis podle § 7.

## **Hlava 4a**

### **Pracovní podmínky v oblasti přeshraniční silniční přepravy eurohotovosti**

#### **§ 13a Rovné postavení**

Nařízení (EU) č. 1214/2011 Evropského parlamentu a Rady ze dne 16. listopadu 2011 o profesionální přeshraniční silniční přepravě eurohotovosti mezi členskými státy eurozóny (Úřední věstník Evropské unie, řada L 316 ze dne 29.11.2011, s. 1) má pro použití § 8 a 9 a hlav 5 a 6 stejný účinek jako právní předpis podle § 7.

## **Hlava 5**

### **Občanskoprávní prosazování**

#### **Poznámka**

(+++ Hlava 5 (§ 14 a 15): Pro použití srov. § 13 a 13a +++)

#### **§ 14 Odpovědnost zadavatele**

Podnik, který pověří jiný podnik zhotovením díla nebo poskytnutím služeb, odpovídá za splnění povinnosti tohoto podniku, subdodavatele nebo uživatele pověřeného podnikem nebo subdodavatelem vyplatit zaměstnancům minimální mzdu nebo uhradit příspěvky společné instituci smluvních stran kolektivní smlouvy podle § 8 jako ručitel, který se vzdal práva na námitku poddlužnické žaloby. Minimální mzda ve smyslu věty 1 zahrnuje pouze částku, která má být vyplacena zaměstnanci po odečtení daní a příspěvků na sociální pojištění a na podporu zaměstnanosti nebo odpovídajících výdajů na sociální pojištění (čistá mzda).

#### **Poznámka**

(+++ Hlava 5 (§ 14 a 15): Pro použití srov. § 13 a 13a +++)

(+++ § 14: Pro použití srov. § 13 zákona ze dne 11.8.2014 I 1348 (MiLoG) +++)

#### **§ 15 Soudní příslušnost**

Zaměstnanci, kteří jsou nebo byli vysláni v rozsahu působnosti tohoto zákona, mohou podat žalobu, která se vztahuje na období jejich vyslání, na splnění povinností podle § 2, 8 nebo 14 i k německému soudu pro pracovní záležitosti. Možnost podat žalobu se vztahuje také na společné instituce smluvních stran kolektivní smlouvy podle § 5 č. 3 ohledně příspěvků, které jim náleží.

#### **Poznámka**

(+++ Hlava 5 (§§ 14 u. 15): Pro použití srov. § 13 a 13a +++)

## **Hlava 6**

### **Kontrola a její provádění státními úřady**

#### **Poznámka**

(+++ Hlava 6 (§ 16 až 23): Pro použití srov. § 13 a 13a +++)

#### **§ 16 Pravomoc**

Za kontrolu dodržování povinností zaměstnavatele podle § 8, pokud se vztahují na zajištění pracovních podmínek podle § 5 věty 1 čísla 1 až 3, odpovídají úřady celní správy.

#### **Poznámka**

(+++ Hlava 6 (§ 16 až 23): Pro použití srov. § 13 a 13a +++)

#### **§ 17 Pravomoci úřadů celní správy a jiných úřadů**

§ 2 až 6, 14, 15, 20, 22 a 23 zákona o boji proti nelegálnímu zaměstnávání budou použity obdobně s tím, že

1. úřady zde uvedené mohou nahlížet do pracovních smluv, spisů podle § 2 zákona o doložení podstatných podmínek pro pracovní poměr a do jiných obchodních dokladů, které obsahují nepřímé nebo přímé informace o dodržování pracovních podmínek podle § 8, a
2. osoby povinné poskytovat součinnost podle § 5 odst. 1 zákona o boji proti nelegálnímu zaměstnávání mají povinnost tyto dokumenty předložit.

Jsou použity § 16 až 19 zákona o boji proti nelegálnímu zaměstnávání. § 6 odst. 3 zákona o boji proti nelegálnímu zaměstnávání se použije obdobně. Pro zpracování dat, které slouží k účelu uvedenému v § 16 nebo ke spolupráci s úřady Evropského hospodářského prostoru podle § 20 odst. 2, se nepoužije § 67 odst. 2 č. 4 Desáté knihy zákoníku o sociální zabezpečení.

#### **Poznámka**

(+++ Hlava 6 (§ 16 až 23): Pro použití srov. § 13 a 13a +++)

#### **§ 18 Oznamovací povinnost**

(1) Pokud se právní normy kolektivní smlouvy prohlášené za obecně závaznou podle § 4 odstavce 1 čísla 1, § 5 věty 1 čísla 1 až 3 a § 6 odstavce 2 nebo na základě právního předpisu podle § 7 nebo § 7a, stanovující pracovní podmínky podle § 5 věty 1 čísla 1 až 3, použijí pro pracovní vztah, je zaměstnavatel se sídlem v zahraničí, který zaměstnává jednoho nebo více zaměstnanců v rozsahu působnosti tohoto zákona, povinen předložit před začátkem každého plnění ze smlouvy o dílo nebo ze smlouvy o poskytování služby příslušnému úřadu celní správy písemné oznámení v německém jazyce obsahující podstatné údaje za účelem jejich prověření. Těmito podstatnými údaji jsou

1. příjmení, jméno a datum narození zaměstnanců vykonávajících činnost v rozsahu působnosti tohoto zákona,
2. začátek a předpokládaná doba zaměstnání,
3. místo výkonu práce, u stavebních prací místo stavby,
4. místo v tuzemsku, na kterém budou k dispozici potřebné dokumenty podle § 19,
5. příjmení, jméno, datum narození a adresa v Německu odpovědného zástupce, resp. odpovědných zástupců,
6. odvětví, do kterého mají být zaměstnanci vysláni, a
7. příjmení, jméno a adresa v Německu osoby zmocněné k doručování písemností, pokud tato osoba není stejná jako odpovědná osoba uvedená pod číslem 5.

Změny těchto údajů musí zaměstnavatel ve smyslu věty 1 neprodleně hlásit.

(2) Zaměstnavatel je povinen k oznámení přiložit prohlášení, že dodrží své povinnosti podle § 8.

(3) Jestliže pronajme agentura práce se sídlem v zahraničí jednoho nebo více zaměstnanců uživateli za účelem výkonu práce, je uživatel povinen za předpokladů podle odstavce 1 věty 1 předložit před začátkem každého plnění ze smlouvy o dílo nebo ze smlouvy o poskytování služby příslušnému úřadu celní správy písemné oznámení v německém jazyce obsahující tyto údaje:

1. příjmení, jméno a datum narození pronajatých zaměstnanců,



2. začátek a délka pronájmu zaměstnanců,
3. místo výkonu práce, u stavebních prací místo stavby,
4. místo v tuzemsku, na kterém budou k dispozici potřebné dokumenty podle § 19,
5. příjmení, jméno a adresa v Německu osoby zmocněné agenturou práce k doručování písemností,
6. odvětví, do kterých mají být zaměstnanci vysláni, a
7. příjmení, jméno nebo název firmy a adresa agentury práce.

Odstavec 1 věta 3 platí obdobně.

(4) Uživatel je povinen k oznámení přiložit prohlášení agentury práce, že dodrží své povinnosti podle § 8.

(5) Spolkové ministerstvo financí může na základě právního předpisu 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 oznámení, oznámení o změně údajů a prohlášení o splnění povinností podáno elektronicky odlišně od odstavce 1 věty 1 a 3, odstavce 2 a 3 věty 1 a 2 a odstavce 4,
2. za jakých podmínek není výjimečně nutné podávat oznámení o změně údajů, a
3. jakým způsobem může být postup oznamování zjednodušen nebo změněn, pokud jsou zaměstnanci vysíláni v rámci pravidelně se opakujícího plnění plynoucího ze smlouvy o dílo nebo poskytování služby nebo pokud je to nutné na základě jiných zvláštností spojených s plněním na základě smlouvy o dílo nebo poskytování služeb.

(6) Spolkové ministerstvo financí může na základě právního předpisu bez souhlasu Spolkové rady určit odpovědný úřad podle odstavce 1 věty 1 a odstavce 3 věty 1.

#### **Poznámka**

(+++ Hlava 6 (§ 16 až 23): Pro použití srov. § 13 a 13a +++)

### **§ 19 Vypracování a uchování dokumentace**

(1) Jestliže se právní normy kolektivní smlouvy prohlášené za obecně závaznou podle § 4 odstavce 1 čísla 1, § 5 věty 1 čísla 1 až 3 a § 6 odstavce 2 nebo na základě příslušného právního předpisu podle § 7 nebo § 7a o úhradě minimální mzdy nebo výběru příspěvků a poskytnutí služeb v souvislosti s nároky na dovolenou použijí pro pracovní poměr, je zaměstnavatel povinen evidovat začátek, konec a délku denní pracovní doby zaměstnanců nejpozději do uplynutí sedmého kalendářního dne následujícího po dni pracovního výkonu a tyto záznamy uchovávat nejméně po dobu dvou let od začátku období, ke kterému se evidence vztahuje. Věta 1 platí obdobně pro uživatele, kterému agentura práce pronajala jednoho nebo více zaměstnanců za účelem výkonu práce.

(2) Každý zaměstnavatel je povinen mít v tuzemsku k dispozici dokumenty v německém jazyce potřebné pro kontrolu dodržování kolektivní smlouvy prohlášené za obecně závaznou podle § 4 odstavce 1 čísla 1, § 5 věty 1 čísla 1 až 3 a § 6 odstavce 2 nebo na základě příslušného právního předpisu podle § 7 nebo § 7a po celou dobu skutečného trvání pracovního poměru zaměstnance v rozsahu působnosti tohoto zákona, minimálně však po dobu zhotovování díla nebo poskytování služby, ne však déle než dva roky. Na žádost kontrolního orgánu musí být dokumenty uloženy také v místě výkonu práce, v případě staveb na stavbě.

(3) Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí může na základě právního předpisu bez souhlasu Spolkové rady omezit povinnosti zaměstnavatele nebo uživatele podle § 18 a odstavců 1 a 2 vůči jednotlivým odvětvím nebo skupinám zaměstnanců.

4) Spolkové ministerstvo financí může na základě právního předpisu po dohodě se Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí bez souhlasu Spolkové rady stanovit, jakým způsobem může být zjednodušena nebo změněna povinnost zaměstnavatele evidovat denní pracovní dobu zaměstnanců a tyto záznamy uchovávat, pokud je to zapotřebí díky zvláštnostem zhotovovaného díla nebo poskytované služby nebo díky zvláštnostem konkrétního odvětví.

## **Poznámka**

(+++ Hlava 6 (§ 16 až 23): Pro použití srov. § 13 a 13a +++)

### **§ 20 Spolupráce tuzemských a zahraničních úřadů**

(1) Úřady celní správy informují příslušné místní zemské finanční úřady o oznámeních podle § 18 odst. 1 a 3.

(2) Úřady celní správy a další úřady uvedené v § 2 zákona o boji proti nelegálnímu zaměstnávání mohou podle předpisů týkajících se ochrany údajů spolupracovat také s úřady jiných smluvních států patřících do Dohody o Evropském hospodářském prostoru, které provádějí úkony v souladu s tímto zákonem nebo které jsou odpovědné za potlačování ilegálního zaměstnávání nebo které mohou poskytnout informace o tom, jestli zaměstnavatel plní své povinnosti podle § 8. Úpravy týkající se mezinárodní právní pomoci v trestních záležitostech zůstávají tímto nedotčeny.

(3) Úřady celní správy informují centrální živnostenský rejstřík o pravomocných rozhodnutích o uložení peněžité pokuty podle § 23 odst. 1 až 3, pokud je peněžitá pokuta vyšší než dvě stě euro.

(4) (odpadá)

### **§ 21 Vyloučení z řízení o zadávání veřejných zakázek**

(1) Z účasti na soutěži o zadání zakázky na dodávky, stavební práce nebo poskytování služeb zadavatelů uvedených v § 98 zákona proti omezování soutěže budou na dobu určitou vyloučeni uchazeči, kteří byli potrestáni kvůli přestupku podle § 23 peněžitou pokutou ve výši nejméně dva tisíce pět set euro, až do okamžiku opětovného prokázání jejich spolehlivosti. To samé platí již také před samotným přestupkovým řízením, pokud v konkrétním případě na základě důkazů neexistují pochyby o spáchání závažného přečinu ve smyslu věty 1.

(2) Úřady odpovědné za stíhání nebo trestání přestupků podle § 23 mohou na základě žádosti poskytnout potřebné informace podle § 98 č. 1 až 3 a 5 zákona proti omezování soutěže veřejným zadavatelům a orgánům, které vedou seznamy předběžného výběru nebo seznamy podniků a dodavatelů pro veřejné zadavatele.

(3) Veřejní zadavatelé podle odstavce 2 si mohou vyžádat v rámci své činnosti u centrálního živnostenského rejstříku informace o pravomocných rozhodnutích o uložení peněžité pokuty za spáchání přestupku podle § 23 odst. 1 nebo 2 nebo po uchazečích požadovat prohlášení, že neexistují předpoklady pro vyloučení z řízení podle odstavce 1. V případě prohlášení uchazeče si mohou veřejní zadavatelé podle odstavce 2 kdykoliv vyžádat dodatečné informace z centrálního živnostenského rejstříku podle § 150a živnostenského řádu.

(4) U zakázek s hodnotou nad 30 000 euro si veřejný zadavatel podle odstavce 2 vyžádá o uchazeči, kterému má být přidělena zakázka, před přidělením zakázky informaci z centrálního živnostenského rejstříku podle § 150a živnostenského řádu.

(5) Před rozhodnutím o vyloučení uchazeče z řízení o zadávání veřejné zakázky musí být uchazeč vyloučen.

## **Poznámka**

(+++ Hlava 6 (§ 16 až 23): Pro použití srov. § 13 a 13a +++)

### **§ 22 odpadá**

### **§ 23 Předpisy o pokutách**

(1) Protiprávně jedná ten, kdo úmyslně nebo z nedbalosti

1. v rozporu s § 8 odst. 1 věty 1 nebo odst. 3 nezajistí zde uvedené pracovní podmínky nebo je nezajistí včas nebo neuhradí příspěvek nebo ho neuhradí včas,
2. v rozporu s § 17 větou 1 ve spojení s § 5 odst. 1 větou 1 zákona o boji proti nelegálnímu zaměstnávání nestrpí kontrolu nebo při kontrole neposkytne součinnost,
3. v rozporu s § 17 větou 1 ve spojení s § 5 odst. 1 větou 2 zákona o boji proti nelegálnímu zaměstnávání neumožní vstup na pozemek nebo do obchodních prostor,
4. v rozporu s § 17 větou 1 ve spojení s § 5 odst. 3 větou 1 zákona o boji proti nelegálnímu zaměstnávání neposkytne data, neposkytne správná nebo kompletní data nebo je neposkytne předepsaným způsobem nebo je neposkytne včas,
5. v rozporu s § 18 odst. 1 větou 1 nebo odst. 3 větou 1 nepředloží oznámení, nepředloží správné nebo kompletní oznámení, nepředloží ho předepsaným způsobem nebo včas, nebo pokud oznámení nedoručí, nedoručí správné nebo kompletní oznámení, nebo ho nedoručí předepsaným způsobem nebo včas,
6. v rozporu s § 18 odst. 1 větou 3, také ve spojení s odstavcem 3 větou 2, neposkytne oznámení o změně údajů, neposkytne ho správně, kompletně, předepsaným způsobem nebo včas,
7. v rozporu s § 18 odst. 2 nebo 4 nepřiloží prohlášení, nepřiloží správné prohlášení nebo ho nepřiloží včas,
8. v rozporu s § 19 odstavcem 1 větou 1, také ve spojení s větou 2, nevyhotoví evidenci, nevyhotoví ji správně, kompletně nebo včas, nebo pokud ji neuchová nebo neuchová nejméně po dobu dvou let nebo
9. v rozporu s § 19 odst. 2 nemá k dispozici dokumenty, nemá k dispozici správné dokumenty, kompletní dokumenty nebo dokumenty v předepsané formě.

(2) Protiprávně jedná ten, kdo zhotovuje dílo nebo poskytuje služby ve značném rozsahu takovým způsobem, že jako podnikatel pověří jiného podnikatele, o kterém je mu známo nebo o kterém z nedbalosti neví, že při plnění této zakázky

1. v rozporu s § 8 odst. 1 větou 1 nebo odst. 3 nezajišťuje pracovní podmínky zde uvedené nebo je nezajišťuje včas nebo nehradí příspěvek nebo ho nehradí včas nebo
2. pověří subdodavatele nebo připustí účast subdodavatele, který v rozporu s § 8 odst. 1 větou 1 nebo odst. 3 nezajišťuje pracovní podmínky zde uvedené nebo je nezajišťuje včas nebo nehradí příspěvek nebo ho nehradí včas.

(3) Přestupek může být v případech podle odstavce 1 č. 1 a odstavce 2 potrestán peněžitou pokutou ve výši až pět set tisíc euro, v ostatních případech peněžitou pokutou ve výši až třicet tisíc euro.

(4) Správní úřady ve smyslu § 36 odst. 1 č. 1 přestupkového zákona jsou úřady jmenované v § 16 pro konkrétní odvětví.

(5) Pro výkon rozhodnutí ve prospěch spolkových úřadů a přímých spolkových právnických osob veřejného práva a pro výkon věcného zajištění majetku podle § 111d trestního řádu ve spojení s § 46 přestupkového zákona ze strany úřadů uvedených v § 16 platí spolkový zákon o správních postupech.

## **Poznámka**

(+++ Hlava 6 (§ 16 až 23): Pro použití srov. § 13 a 13a +++)

## **Hlava 7**

### **Závěrečná ustanovení**

#### **§ 24 Evaluace**

Sazby minimální mzdy stanovené podle § 7 jsou kontrolovány z hlediska jejich účinnosti na zaměstnanost, především na vytváření pracovních míst s povinným přispíváním do systému sociálního zabezpečení a na vytváření přiměřených minimálních požadavků na pracovní podmínky, po pěti letech od nabytí účinnosti zákona.

### **§ 24a Přejídná ustanovení**

V období od 1. ledne 2015 do 31. prosince 2017 platí § 1 s tím, že je nedosažení limitů minimální mzdy předepsaných podle zákona o minimální mzdě slučitelné s cíli podle § 1, je-li to nutné pro postupné dosažení mzdové hladiny definované pro příslušné odvětví na základě ustanovení zákona o minimální mzdě. Musí při tom být zohledněny čestné a funkční soutěžní podmínky a udržení pracovních míst s povinným přispíváním do systému sociálního zabezpečení.

### **§ 25 Nabytí účinnosti, pozbytí platnosti**

Tento zákon nabývá účinnosti dnem následujícím po dni zveřejnění.