



Nový zákon o minimální mzdě – nutné kroky a první pokyny pro jeho uplatnění zahraničními společnostmi v praxi

V posledních týdnech jsme obdrželi početné znepokojené dotazy německých a českých podniků ohledně zohlednění nařízení německého zákona o minimální mzdě (MiLoG), platného **od 1. 1. 2015**. Tento zákon stanovuje zavedení **celoplošné minimální mzdy ve výši 8,50 € za pracovní hodinu** (hrubá mzda zaměstnance) pro veškeré území Spolkové republiky Německa. Tento zákon MiLoG platí zásadně pro podniky všech hospodářských odvětví. Pro podniky stavebního odvětví se změnilo prakticky jen málo, protože pro toto odvětví existuje povinnost platby minimální mzdy již delší dobu a zákonodárce rovněž dalekosáhle vyřešil základní otázky související s vysíláním zaměstnanců do zahraničí. V současné době pociťují především česká a slovenská zasílatelství a dopravci značnou nejistotu a rozsáhlou správní zátěž při přepravě, přesahující hranice a procházející Německem.

Momentálně stojí v popředí následující hlavní problémy:

- Stále ještě není vyřešeno, jaké **předpoklady** zavazují **zahraniční** (české/slovenské) **podnikatele a podniky** při překročení hranice do Německa **k placení minimální mzdy 8,50 €/hod.** (hrubá mzda zaměstnance) svým tuzemským (českým/slovenským) zaměstnancům, se kterými mají uzavřenou pracovní smlouvu podle národního (českého/slovenského) práva a u kterých dochází k odměňování podle předpisů národního (českého/slovenského) práva. Současně převládá názor, že jakákoliv, byť i krátká činnost na území NSR, zavazuje zahraničního zaměstnavatele k platbě minimální mzdy a k dodržení ostatních povinností ve smyslu zákona MiLoG. Za tohoto předpokladu se zákon MiLoG zásadně vztahuje i na tranzitní jízdy přes Německo (např. z Česka do Francie nebo do Nizozemí přes Německo). Pod vlivem intervence mnoha členských států EU zahájila Evropská komise pilotní řízení z důvodu uplatňování MiLoG pro zahraniční přepravní podniky. Reakcí na to bylo prohlášení spolkové ministryně pro práci a sociální věci ze dne 30. ledna 2015 o tom, že se předpisy zákona MiLoG **prozatím výhradně neuplatňují** pro silniční přepravu přes Německo (**tranzitní dopravu**).
- Podnikům **z určitých hospodářských odvětví** vznikají **podle § 2a zákona o zamezení neoprávněných pracovních činností (tzv. „práce na černo“)** (zasílatelské a přepravní podniky a s nimi související logistické podniky, podniky zabývající se úklidem budov, podniky pro stavby na veletrzích a výstavách, stavební odvětví, masný průmysl, lesní průmysl, oblast pohostinství a ubytování, oblast výstavnictví) značné administrativní náklady na základě **povinnosti oznámení a záznamu (§ 16 a 17 MiLoG)**, zahrnutých v dotyčném zákoně, a rovněž na základě



požadovaného **prohlášení o závazku**. Veškeré podklady se musí vystavovat výhradně v německém jazyce. Před zahájením činností v Německu se musí příslušnému místu u německé celní správy předložit rozsáhlé údaje o vyslaných zaměstnancích; především údaje jako je příjmení, křestní jméno, datum narození, pracovní doba, pracovní místo a odměna, taktéž údaje o příjmení, křestním jménu, datu narození a adrese osoby oprávněné pro příjem poštovních zásilek v Německu. Mimoto se tyto údaje musí zaznamenat během určitých lhůt (zásadně nejpozději do uplynutí sedmého dne po dni pracovního výkonu) a tyto podklady se musí archivovat minimálně dva roky. Za určitých předpokladů existují nepatrná zjednodušení ve smyslu nařízení o oznamování minimální mzdy a ve smyslu nařízení o záznamu minimální mzdy; především pro takzvané „výhradně mobilní služby“, např. v odvětví přepravy. Na základě prozatím neplatného zákona MiLoG pro **tranzitní dopravu** nemusí podle prohlášení spolkové ministryně pro práci a sociální věci ze dne 30. ledna 2015 v tomto případě zahraniční zasilatelství a přepravní podniky až do rozhodnutí na úrovni EU **předběžně odevzdávat žádná oznámení ani žádné záznamy**.

- Kromě toho musí podniky, které podléhají povinností o oznámení a záznamu ve smyslu § 16 a 17 zákona MiLoG, v případě **kontroly** předložit veškeré podklady, které souvisí s odměňováním (především pracovní smlouvy a výplatní doklady atd.) v německém jazyce. Podle aktuálního pojetí musí mít zahraniční zaměstnanci na základě zákonné **povinnosti o spolupráci (§ 15 MiLoG)** při eventuelních kontrolách celními orgány u sebe kompletní doklady a okamžitě je předložit.
- V případě eventuelních přestupků vůči povinností vyplývajícím ze zákona MiLoG hrozí vnitrozemským a zahraničním zaměstnavatelům a podnikatelům/podnikům, kteří pověří subdodavatele, **peněžní pokuty až do výše 500.000 €**. Kromě toho dochází k riziku eventuelní osobní **trestněprávní odpovědnosti** managementu (především podle § 266a Trestního zákoníku – zadržení a zpronevření pracovních odměn). Na základě prozatímního pozastavení uplatnění zákona MiLoG pro **tranzitní dopravu** z důvodu prohlášení spolkové ministryně pro práci a sociální věci ze dne 30. ledna 2015 nebudou **zatím** zahraniční zasilatelství a dopravní podniky až do rozhodnutí na úrovni EU **postižené žádnými peněžními pokutami**.
- Podniky, především zasilatelství, ručí za povinnou platbu minimální mzdy (takzvané **ručení subdodavatelů**) nezávisle od zavinění a v plném rozsahu také pro jimi pověřené subdodavatele a rovněž pro jejich pověřené subdodavatele (takzvaný řetězec subdodavatelů).
- Nedodržení povinností podle zákona MiLoG navíc skrývají rozsáhlá **osobní rizika z ručení pro management** (především pro jednatele a představenstva). Takto ze



zákona MiLoG vyplývá celá řada zcela nevyjasněných **otázek (Compliance) souvisejících s jeho plněním.**

V současné době doporučujeme především zahraničním společnostem, které podléhají povinnostem oznámení a záznamu podle § 16 a 17 zákona MiLoG, provedení následujících nutných kroků:

- **Přizpůsobení pracovních smluv** vyslaných zaměstnanců podle stanovení zákona MiLoG a rovněž jejich **překlad** do německého jazyka.
- **Včasné splnění povinnosti oznámení** (§ 16 MiLoG a také podle nařízení o oznámení minimální mzdy).
- **Splnění povinnosti záznamu během stanovené lhůty** (§ 17 MiLoG také podle nařízení o povinnosti záznamu minimální mzdy).
- **Splnění povinnosti spolupráce** při kontrolách (§ 15 MiLoG) také vyslanými zaměstnanci předložením požadovaných dokumentů.
- **Přizpůsobení smluvních dohod** (např. ručitelství, nároky na zproštění atd.) mezi podniky a subdodavateli pro zajištění eventuálních regresních nároků při uplatňování nároků na základě ručení subdodavatele (§ 13 MiLoG).
- **Ostatní opatření** (obzvláště smluvní dohody mezi podniky a jejich subdodavateli a rovněž faktická opatření) při volbě subdodavatelů a také při zajištění dodržování minimální mzdy subdodavateli (**Compliance**), aby se zamezilo riziku peněžních pokut, anebo osobní civilněprávní nebo dokonce trestněprávní odpovědnosti managementu.

Vzhledem ke značné nejistotě ohledně výkladu nařízení zákona MiLoG a především při jejich uplatnění ve správě se pro naše mandanty snažíme co nejrychleji vyvinout bezpečná a praktická řešení pro dodržování zákona MiLoG. Přitom se soustředíme především na otázky ohledně Compliance a možnosti ovládnutí rizika pro podnik a jeho management. K tomu využíváme především naše dobré vztahy k celní správě a ministerstvům, abychom co nejrychleji získali věrohodné informace o správní praxi zákona MiLoG. Pomocí získaných poznatků podporujeme naše mandanty především při přizpůsobení nebo doplnění stávajících pracovních smluv, při splnění povinnosti oznámení a záznamu, u praktických otázek ohledně administrativních postupů a rovněž u eventuálních kontrol celní správy a při komunikaci s úřady.



Kromě toho se intenzivně zabýváme otázkou evropské právní konformity zákona MiLoG (přestupek proti článku 56 Smlouvy o fungování Evropské unie) a taktéž možnostmi omezujícího výkladu zákona MiLoG a uplatněním norem zákona MiLoG v souladu s evropským právem. Vzhledem k nejnovějšímu rozhodnutí Evropského soudního dvora¹ máme značné pochybnosti o tom, zda je přítěž pro zahraniční podniky, která vznikla na základě zvláštních požadavků zákona MiLoG, s ohledem na volný pohyb služeb (článek 56 Smlouvy EU) v souladu s evropským právem. Lze pochybovat o tom, zda dodatečná přítěž, která vznikla zahraničním podnikům, poslouží ve smyslu evropského práva zásadám Evropského soudního dvora² pro ochranu vyslaných zaměstnanců.

Pro veškeré otázky je Vám osobně rád k dispozici náš expert, pan advokát Peter Karmann.



BridgehouseLaw Germany Rechtsanwalts GmbH

Habsburgerring 2

50674 Köln

Tel.: +49 – (0)221 53 40 980

E-mail: peter.karmann@bridgehouselaw.de

¹ Rozsudek ze dne 18. září 2014 v právní věci C-549/13 - Bundesdruckerei proti Stadt Dortmund

² Evropský soudní dvůr, rozsudek ze dne 24. ledna 2002 v právní věci C-164/99 Portugaia Construcoes Lda