

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Minimální mzda v Německu a její dopady na české dopravce a řidiče

Trend plošného zavádění a vymáhání minimálních mezd v členských státech EU navzdory hlasité kritice a pochybnostech o souladu takových zákonů s evropským právem rozhodně není na ústupu. Tyto právní úpravy mají rovněž nemalý dopad na řadu českých zaměstnavatelů, byť se pracovněprávní vztahy českých zaměstnavatelů a zaměstnanců řídí českým právem. V následujících odstavcích bude pozornost zaměřena na problematiku minimální mzdy ve Spolkové republice Německo a recentní vývoj judikatury v oblasti mezinárodní silniční přepravy zboží.

Německý zákon o minimální mzdě, tzv. Mindestlohngesetz (dále také jako "MiLoG") nabyt účinnosti dne 01.01.2015 a pro zaměstnavatele, jejichž zaměstnanci vykonávají pracovní činnost na území Německa, přináší kromě povinnosti vyplácet stanovenou minimální mzdu i řadu administrativních povinností. Zaměstnavatel se sídlem v zahraničí je povinen ohlásit vyslání zaměstnanců na území Německa příslušnému celnímu úřadu. Je povinen tak učinit před vysláním zaměstnanců, resp. před započatím výkonu pracovní činnosti v Německu.[1] Zákon dále ukládá povinnost vést záznamy o pracovní době zaměstnance a archivovat je po dobu min. 2 let.[2] Tyto záznamy a veškeré další podklady pro kontrolu dodržování zákona (zejména pracovní smlouva a výplatní pásky zaměstnance) musí být uchovávány po celou dobu vyslání zaměstnance na území Německa a v německém jazyce.[3]

Jelikož se výše uvedené ohlašovací, evidenční, archivační povinnosti a povinnost vyplácet minimální mzdu výslovně týkají i zaměstnavatelů se sídlem v zahraničí, jsou touto právní úpravou dotčeni i čeští zaměstnavatelé.

V oblasti přepravy zboží jsou německou právní úpravou minimální mzdy dotčeny následující oblasti: kabotáž,[4] přeshraniční přeprava zboží s nakládkou či vykládkou zboží v Německu a čistý tranzit přes území Německa.

V případě pouhého tranzitu přes území Německa zatím stále platí moratorium německé spolkové vlády a v praxi by tak celní úřady neměly provádět kontrolu dodržování výše uvedených povinností. Tato situace by měla trvat až do konce přezkumu souladu německé právní úpravy s právem EU.[5]

K opačnému závěru dochází odborný posudek z 11.04.2017, který si nechal zpracovat Německý odborový svaz (DGB).[6] Na rozdíl od např. rakouské právní úpravy[7] totiž německý zákonodárce tranzitní přepravy z působnosti zákona výslovně nevyňal. Častý argument spedičních společností, že pouhým tranzitem přes území Německa se nijak či zcela minimálně zasahuje do konkurenceschopnosti německých dopravců a německé hospodářské soutěže je vyvrácen tvrzením, že silniční přepravu zboží je nezbytné vnímat jako celek a tranzit je jeho nezbytnou součástí. Bez tranzitu by se přeprava jako taková vůbec nemohla uskutečnit. V tranzitním státě tedy dochází k výkonu pracovní činnosti obdobně jako při vykládce nebo nakládce v či provádění kabotáže. Nadto představuje-li tranzit přes území Německa pouze zlomek pracovní činnosti zaměstnance, nemůže být vyplácení německé minimální mzdy finanční zátěží pro zaměstnavatele. Povinnost vyplácet minimální mzdu se vztahuje na výkon práce na území Německa. Pokud jde o administrativní zátěž, kterou MiLoG pro zaměstnavatele představuje, dochází posudek k závěru, že nejde o omezující či nepřiměřené překážky volného pohybu služeb. Zde je akcentován zejména fakt, že ohlášení vyslání

zaměstnanec k výkonu práce do Německa nepodléhá dalšímu schválení. Pro české zaměstnavatele pak spíše úsměvně působí poznámka o tom, že k mírnosti administrativních povinností přispívá fakt, že hlášení lze provádět i prostřednictvím faxu.[8]

Navzdory probíhajícím politickým a právním diskusím a kritice německé právní úpravy minimální mzdy je však shodně s výše uvedeným posudkem nezbytné konstatovat, že zákon je platným a účinným. Jak na probíhající kontroly a často vynalézavou praxi zaměstnavatelů reaguje německá judikatura?

Rozhodnutí Finančního soudu Berlin - Brandenburg (FG Berlin - Brandenburg) ze dne 07.02.2018, sp. zn. 1 V 1175/17[9]

Polský zaměstnavatel podnikající v odvětví spedice, přepravy a logistiky řádně ohlásil vyslání svých 3 zaměstnanců k výkonu práce - „Tranzitu“ - na území Německa. Kontrolní orgán měl pochybnosti o tom, zda se skutečně jedná o pouhý tranzit a pro vyloučení podezření na provádění kabotáže či přeshraniční silniční přepravy zboží s vykládkou či nakládkou v Německu vydal kontrolní opatření s výzvou k předložení potřebných dokumentů (pracovní smlouvy, evidence pracovní doby, doklady o úhradě mzdy atd.) v německém jazyce. Polská společnost se svým návrhem k finančnímu soudu bránila proti výkonu tohoto kontrolního opatření. Nebyla tedy přezkoumávána působnost německého zákona o minimální mzdě a přípustnost kontrol v tranzitním provozu či kabotáži. Žaloba v této věci byla podána, nicméně o ní dosud nebylo rozhodnuto. Finanční soud se tak pouze omezil na konstatování, že ustanovení § 20 MiLoG je imperativním ustanovením ve smyslu článku 9 nařízení Řím I[10] a existují vážné pochybnosti o tom, zda se vztahuje na zaměstnavatele v oblasti přepravy a logistiky se sídlem v EU, avšak nikoli se sídlem či pobočkou v Německu. Z obsahu kontrolního opatření nebylo jasně patrné, že kontrola by se měla zaměřit pouze na zjištění, zda polská společnost prováděla kabotáž. Z těchto důvodů FG Berlin - Brandenburg pozastavil vykonatelnost kontrolního opatření.

K povinnosti zahraničních zaměstnavatelů v oblasti silniční přepravy zboží hradit minimální mzdu dle ustanovení § 20 MiLoG tak toto rozhodnutí nedává jasné vodítko.

Rozhodnutí okresního soudu Weißenburg (AG Weißenburg) ze dne 11.08.2017 sp. zn. 1 C 435/16, resp. rozhodnutí odvolacího zemského soudu Ansbach (LG Ansbach) ze dne 14.03.2018, sp. zn. 1 S 872/17[11]

Německá dopravní společnost pověřila provedením přepravy zboží na území Německa polskou dopravní společností. Součástí přepravní smlouvy byla i klauzule o neúčinnosti přepravní smlouvy v případě neuhrazení německé minimální mzdy řidiči polského přepravce. Ačkoli byla přeprava nesporně řádně provedena, nebylo uhrazeno přepravné. Okresní soud konstatoval, že ustanovení MiLoG pro případ kabotáže nelze aplikovat z důvodu nepřiměřeného porušení volného pohybu služeb ve smyslu čl. 56 Smlouvy o fungování Evropské unie. Krátkodobý výkon práce v zahraničí automaticky neznamená, že životní úroveň zaměstnanec podléhá německým měřítkům a v daném případě jsou polské životní náklady nižší než německé. Ve věci bylo podáno odvolání, které však bylo před vynesením rozsudku vzato zpět.

Rozhodnutí finančního soudu Baden - Württemberg (FG Baden - Württemberg) ze dne 17.07.2018, sp. zn. 11 K 544/16[12]

Slovenská dopravní společnost prováděla mezinárodní silniční přepravu zboží s vykládkami či nakládkami zboží v Německu. Podanou žalobou se domáhala zrušení kontrolního opatření (vydaného pro pochybnost kontrolního orgánu o provádění pouhého tranzitu přes území Německa) s tvrzením,

že ustanovení MiLoG se na zahraniční dopravce pro rozpor s volným pohybem služeb neaplikuje. Soud zdůraznil, že účelem právní úpravy minimální mzdy je nejen ochrana zaměstnanců před nepřiměřeně nízkým výdělkem, ale rovněž dosažení férových podmínek hospodářské soutěže a finanční stability systému sociálního zabezpečení. Německá právní úprava minimální mzdy tento účel naplňuje a kontrolní opatření s výzvou k předložení pracovních smluv, dokladů o výplatě mezd, evidence pracovní doby atd. v německém jazyce je přiměřeným a nezbytným prostředkem kontroly.

Ke stejnému závěru došel tentýž soud v rozhodnutí ze dne 17.07.2018 sp. zn. 11 K 2644/16.[13]

Rozsudek rakouského Nejvyššího soudu (OGH) ze dne 29.11.2016 sp. zn. 9 ObA 53/16h[14]

V souvislosti s posledně jmenovanými rozhodnutími FG Baden – Württemberg je vhodné zmínit i rakouský judikát, na nějž ostatně obě odkazují. Řidič s bydlištěm v Rakousku, který pro zaměstnavatele se sídlem v Rakousku prováděl přepravy cestujících ze Salzburgu na letiště do Mnichova a zpět, se domáhal úhrady mzdy, resp. doplacení dle MiLoG. Na rozdíl od německých soudů rakouský Nejvyšší soud konstatoval, že ustanovení § 20 MiLoG není imperativní normou ve smyslu čl. 9 nařízení Řím I. a nedopadá tak na předmětný pracovněprávní vztah. Cílem německého zákonodárce bylo chránit zaměstnance před nepřiměřeně nízkými mzdami. To se týká především zaměstnanců, kteří na území Německa vykonávají práci dlouhodobě a nikoli jen přechodně. V daném případě navíc dle rakouského práva náležela zaměstnanci odměna za dobu pracovní pohotovosti, kterou MiLoG pro tyto účely nezohledňuje. Fakticky tak požadavky na vyplacení minimální mzdy dle MiLoG byly uspokojeny. Rakouský Nejvyšší soud tedy uzavřel, že v daném případě se ustanovení § 1 a 20 MiLoG nepoužijí.

Dosavadní vývoj řízení o porušení Smlouvy o fungování Evropské unie proti Německu, Rakousku a Francii ani aktuální zaměření se Evropské komise spíše na legislativní činnost v oblasti mezinárodní kamionové dopravy nesevředly o brzkém nastolení právní jistoty. Z výše uvedeného je patrné, že judikatura ani názory odborné veřejnosti nenabízí ustálený a jednoznačný pohled. S ohledem na trvající memorandum a obě rozhodnutí finančního soudu Baden- Württemberg lze uzavřít, že pouhý tranzit Německem je z působnosti MiLoG (dočasně) vyňat. Ve zbytku dopravcům i jejich zaměstnancům nezbývá než sledovat další vývoj v dané problematice.

Šárka Výprachtická

[1] § 16 MiLoG, dostupné např. k dispozici >>> [zde](#).

[2] § 17 odst. 1 MiLoG, dostupné např. k dispozici >>> [zde](#).

[3] § 17 odst. 2 MiLoG, dostupné např. k dispozici >>> [zde](#).

[4] Kabotáží se rozumí vnitrostátní přeprava pro cizí potřebu prováděná na území členského státu EU, v němž nemá provozující dopravce sídlo. Pravidla silniční kabotáže upravuje Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1072/2009 ze dne 21. října 2009 o společných pravidlech pro přístup na trh mezinárodní silniční nákladní dopravy.

[5] Dne 19.05.2015 bylo proti Německu zahájeno řízení o porušení Smlouvy o fungování Evropské unie (2012/C 326/01). Blíže viz [zde](#). Pozornost Evropské komise je však nyní zaměřena spíše na legislativní proces formulování pravidel pro kamionovou dopravu: k dispozici >>> [zde](#).

[6] Mankowski: „Die Unionrechtskonformität des Mindestlohngesetzes“, k dispozici >>> [zde](#).

[7] § 1 bod 7 rakouského zákona proti mzdovému a sociálnímu dumpingu (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, LSD-BG)

[8] str. 37, Mankowski: „Die Unionrechtskonformität des Mindestlohngesetzes“

[9] K dispozici >>> [zde](#).

[10] Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)

- [11] K dispozici >>> [zde](#).
[12] K dispozici >>> [zde](#).
[13] K dispozici >>> [zde](#).
[14] K dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)