

25. 2. 2015

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

Zavedení plošné minimální mzdy na území SRN a její dopady pro zahraniční subjekty

Ke dni 1. 1. 2015 nabyl účinnosti zákon o zavedení plošné minimální mzdy. Účelem této normy je prosazení nároku každého zaměstnance na odměnu za práci ve výši minimální mzdy, která činí 8,50,- EUR za hodinu.



MGR. MAREK BUKOVSKÝ

ADVOKÁT

Asi stěží bychom v současnosti hledali příklad zákona, jehož aplikaci i výklad v současnosti téměř s „hrůzou“ očekávají podnikatelské subjekty, jejichž zaměstnanci vykonávají činnost na území SRN. Jelikož se jedná o normu, která je součástí právního řádu SRN, nepřikládali její účinnosti mnozí žádný význam, Tomuto nenapomáhaly ani první vyjádření představitelů sdružení automobilových dopravců, kteří „radili“ se normou do jejího vyjasnění nezabývat. Přesto, že norma je účinná již více jak měsíc, je v praxi českého podnikatele stále „novinkou“, kterou někteří dokonce odmítají, a místo sledování aktuálních informací na stránkách českého velvyslanectví v Berlíně raději vkládají důvěru článkům, jejichž autoři nespatřují žádný rozdíl mezi kabotáží a transitem.

S ohledem na současnou praxi a velmi zavádějící informování ze strany některých medií, jsem se rozhodl svou trochou přispět do objasnění současného stavu této problematiky, se kterou se v současnosti s obchodními partnery potýkáme.

Začněme tedy opět od začátku. Ke dni 1. 1. 2015 nabyl účinnosti Zákon o zavedení plošné minimální mzdy (někdy také zákon o minimální mzdě - MiLoG)[1].

V důsledku tohoto zákona je každý zaměstnavatel se sídlem v zahraničí (tedy např. na území ČR), který zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance na území SRN[2] povinen

- Hradit zaměstnanci minimální mzdu 8,50,-EUR hrubého za hodinu práce vykonané na území SRN
- Evidovat záznamy prokazující plnění povinnosti hradit zaměstnanci minimální mzdu, a to po dobu 2 let.

Zaměstnavatel se sídlem v zahraničí, který zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance na území SRN v hospodářských sektorech nebo odvětvích vymezených dle §2a zákona o boji proti neohlášené práci a nelegálním zaměstnávání[3], je povinen plnit dále povinnost

- Předem ohlašovat pracovní činnost zaměstnance na území SRN

Kontrola

Kontrolu plnění zákona MiLoG budou provádět úřady celní správy. V rámci prováděné kontroly může správní orgán nahlížet do pracovních smluv a dalších záznamů svědčících o dodržování pracovních podmínek, přičemž kontrolovaná osoba je povinna tyto podklady přeložit (§15 odst. 2) do německého jazyka.

Dle vyhlášky o stanovení přihlašovacích úřadů ze dne 24. 11. 2014 je příslušným přihlašovacím úřadem Spolkové finanční ředitelství Západ (Bundesfinanzdirektion West).[4]

Sankce?

Porušení zákona o zavedení plošné minimální mzdy je přestupkem, za který hrozí podnikateli pokuta až do výše 500.000,-EUR.

Lze poukázat rovněž na skutečnost, že **stejně může být potrestán podnikatel, který pověří jiného podnikatele výkonem sjednané činnosti, ačkoliv ví, že tento podnikatel neplatí svým zaměstnancům minimální mzdu, anebo o této skutečnosti z nedbalosti neví.** Uvedené je dle mého názoru velmi významným rizikem pro všechny subjekty, jejichž činnost zasahuje na území SRN, a to nejen v přepravě, ale i v jiných odvětvích. Přesto, že smluvní partner své zaměstnance přímo nevysílá na území SRN, ale využívá jiného dodavatele služeb, musí s odbornou péčí dbát o to, aby i tento dodavatel plnil povinnosti stanovené zákonem MiLoG. Pokud takto jednat nebude, případně bude spolupracovat se subjekty o kterých ví, že povinnosti MiLoG neplní, **vystavuje se i on riziku uložení pokuty.**

Blíže k oblasti přepravy

Přeprava zboží je charakterizována jako výhradně mobilní činnost. Pro tuto činnost pak platí zjednodušený postup pro ohlašování pracovní činnosti zaměstnanců na území SRN, a to dle vyhlášky o oznamovací povinnosti podle zákona o minimální mzdě, zákona o vysílání pracovníků a zákona o pronajímání pracovních sil ze dne 26. 11. 2014. Rovněž evidence pracovní doby podléhá zjednodušenému postupu - povinnost evidence pouze skutečné délky denní pracovní doby, a to dle Vyhlášky o modifikaci povinnosti evidence pracovní doby podle zákona o minimální mzdě a zákona o vysílání pracovníků.

Aplikace moratoria

Po třiceti dnech účinnosti zákona, tedy dne 30. 1. 2015 vyhlásila spolková vláda moratorium aplikace zákona v sektoru dopravy, přičemž **vedené moratorium je účinné zpětně ke dni 1. 1. 2015.** Moratorium bylo vyvoláno pochybností o konformitě zákona s právem EU, kterou v současnosti přezkoumává evropská komise. *(Lze poukázat rovněž na skutečnost, že moratorium bylo vyvoláno jednáním mezi zástupci Polska a Německa, o aktivitách Českých zástupců německé zdroje nehovoří).*

Z tiskového prohlášení spolkové ministryně práce a sociálních věcí se podává, že **moratorium se vztahuje pouze na čistě tranzitní jízdy přes Německo. Dále bylo moratorium počátkem února doplněno o stanovisko, dle něhož se za čistě tranzitní přepravu přes území SRN považuje také přeprava ze zahraničí přes území SRN do námořních přístavů na území SRN, kdy toto zboží je dále přepravováno.**

Moratorium **neplatí pro kobotážní přepravu** (obchodní společnost se sídlem v zahraničí provozuje přepravu, která začíná i končí na území SRN), ani pro **přeshraniční silniční dopravu s nakládkou nebo vykládkou na území SRN.**

Po dobu účinnosti moratoria (do doby ukončení šetření Evropskou komisí, která započala dne 21. 1. 2015) **budou ukončeny kontroly celních úřadů SRN, nebudou zahajována nová správní řízení, není třeba plnit ohlašovací povinnost ani evidovat záznamy.**[5]

Výklad pojmu „práce“ v souvislosti s přeshraniční přepravou zboží po území SRN.

Dle ustanovení § 3 nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, se rozumí pracovní dobou člena osádky nákladního automobilu

- Doba řízení vozidla
- Nakládka a vykládka
- Čištění a prohlídka vozidla
- Sledování nakládky a vykládky
- Práce, kterou se zajišťuje bezpečnost vozidla nebo nákladu
- Technická údržba vozidla
- Administrativní práce spojené s řízením vozidla a nezbytná jednání před správními orgány související s plněním pracovních úkolů
- Doba, kdy je člen osádky připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, zejména čekání na nakládku a vykládku, jejíž doba není předem známa
- Bezpečnostní přestávka (zákoník práce)

Dále je nezbytné poukázat na ustanovení § 78 zákoníku práce, dle něhož je pracovní pohotovostí doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši **nejméně 10% průměrného výdělku.** (§ 95 ve spojení s § 140 zákoníku práce).

Dle ustanovení § 3 písm. b) nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, se pracovní pohotovostí rozumí

- Doba, během níž je člen osádky nákladního automobilu doprovází vozidlo přepravované trajektovou lodí nebo vlakem
- Čekací doba na hranicích a čekací doba z důvodu zákazu jízdy
- Čekací doba strávená řidičem za jízdy na sedadle spolujezdce nebo na lehátku.

Jelikož se jedná o ustanovení českého právního řádu, je dle mého názoru tento závěr nezbytné porovnat s normami práva Evropské unie, aby bylo prověřeno, zda jsou práva zaměstnanců chráněna alespoň v míře, kterou právo EU zaručuje.

Příslušným pro zodpovězení této problematiky je zejména nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006.

Dle tohoto nařízení **se rozumí pracovní dobou řízení vozidla a výkon tzv. jiné práce** – jakákoliv práce pro téhož nebo jiného zaměstnavatele v odvětví dopravy či jiné.

Dle směrnice Evropského parlamentu a rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě, náleží do pracovní doby provádění činnosti:

- Řízení
- Nakládka a vykládka
- Čištění a technická údržba
- Práce prováděné s cílem zajistit bezpečnost vozidla nákladu, plnit zákonné a správní povinnosti

související s přepravou, včetně sledování nakládky a vykládky

- Doba, během níž nemůže mobilní pracovník volně nakládat se svým časem, a vyžaduje se od něj, aby byl přítomen na svém pracovišti.

Dobou pracovní pohotovosti je doba, během níž zaměstnanec doprovází vozidlo přepravované trajektem nebo vlakem, čekací doba na hranicích a čekací doba z důvodu zákazu jízdy. Dále se jedná o dobu strávenou za jízdy na sedadle vedle řidiče nebo na lehátku.

Do pracovní doby se **nezahrnuje doba přestávek ani doba odpočinku (s výjimkou bezpečnosti přestávk)**

Další příplatkové povinnosti

Dle ustanovení § 114 zákoníku práce náleží zaměstnanci za práci přesčas mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, nedohodl-li se zaměstnanec a zaměstnavatel na poskytnutí náhradního volna. Rovněž za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci náhradní volno, nebo příplatek ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. Stran příplatku za noční práci a práci v sobotu a neděli náleží rovněž zaměstnanci příplatek ve výši 10% z průměrného výdělku, nedohodl-li si zaměstnanec a zaměstnavatel jiný způsob jeho určení.

Závěr

Přesto, že soulad zákona MiLoG s právem Evropské unie je v současnosti prověřován, je nezbytné se touto novou normou zcela vážně zabývat a zaujmout k ní kvalifikované rozhodnutí stran její aplikace při podnikání. Připomeňme, že doklady prokazující plnění této normy jsou subjekty povinny archivovat po dobu 2 let. Položme si zcela na závěr otázku, jak budou subjekty, které zákon v současnosti odmítají aplikovat, prokazovat jeho plnění od 1. 1. 2015 v případě, že zákon bude uznán souladným s právem EU.

Mgr. Tomáš Vsetečka,
advokátní koncipient

[Advokátní kancelář Mgr. Marek Bukovský](#)

Na Příkopě 814
755 01 Vsetín

Tel: +420 732 684 867

Fax: +420 227 077 180

e-mail: vsetecka@ak-bukovsky.cz

[1] Zákon o minimální mzdě ze dne 11. srpna 2014 (Spolková sbírka zákonů I str. 1348) (dále jen „MiLoG“)

[2] Ustanovení § 20 zákona MiLoG

[3] Těmito jsou například stavebnictví, pohostinství, spedice, přeprava a spojené logistické služby, masný průmysl atd. (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz vom 23. Juli 2004 (BGBl. I S. 1842)

[4] § 1 Vyhlášky o stanovení přihlašovacího úřadu podle § 16 odstavce 6 zákona o minimální mzdě ze dne 24. 11. 2014

[5] Dostupné na www, k dispozici >>> [zde](#).

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](#)