



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

Przekład niemieckiej ustawy o płacy minimalnej na język polski

Tłumaczenie:
Katarzyna Adamiak
Dariusz Adamiak
Anna Wawrzynowicz



interpreti

tłumacze przysięgli

interpreti s.c.

ul. Wielka 21

61-775 Poznań

T: +48 61 22 23 770

F: +48 61 22 23 769

interpreti@interpreti.pl

www.interpreti.pl

adamiak dankowska jaremko wawrzynowicz





Ustawa w sprawie regulacji powszechnej płacy minimalnej (Mindestlohngesetz - MiLoG)

Spis treści

Dział 1

Ustalenie powszechnej płacy minimalnej

Rozdział 1

Płaca minimalna i jej wysokość

- § 1 Płaca minimalna
- § 2 Wymagalność płacy minimalnej
- § 3 Bezwzględnie wiążący charakter przepisów o płacy minimalnej

Rozdział 2

Komisja ds. Płacy Minimalnej

- § 4 Skład i zadania Komisji
- § 5 Członkowie uprawnieni do głosowania
- § 6 Przewodniczący
- § 7 Członkowie pełniący funkcję doradczą
- § 8 Status prawny członków Komisji
- § 9 Uchwały Komisji ds. Płacy Minimalnej
- § 10 Procedury Komisji ds. Płacy Minimalnej
- § 11 Rozporządzenie
- § 12 Biuro Administracyjno-Informacyjne ds. Płacy Minimalnej; koszty



Dział 2

Wykonanie przepisów z zakresie stosunków cywilnoprawnych

§ 13 Odpowiedzialność zleceniodawcy

Dział 3

Kontrola i wykonanie przepisów przez organy państwowe

§ 14 Właściwość

§ 15 Uprawnienia organów celnych i innych; obowiązek współdziałania pracodawcy

§ 16 Obowiązek zgłoszenia

§ 17 Sporządzanie i przechowywanie dokumentów

§ 18 Współpraca organów krajowych i zagranicznych

§ 19 Wyłączenie z uczestnictwa w przetargach na udzielenie zamówień publicznych

§ 20 Obowiązek wypłaty płacy minimalnej przez pracodawcę

§ 21 Przepisy dotyczące nakładania kary grzywny

Dział 4

Przepisy końcowe

§ 22 Osobowy zakres stosowania

§ 23 Ewaluacja

§ 24 Przepisy przejściowe



Dział 1

Ustalenie powszechnej płacy minimalnej

Rozdział 1

Płaca minimalna i jej wysokość

§ 1 Płaca minimalna

(1) Każdemu pracownikowi przysługuje wobec pracodawcy roszczenie o wypłatę wynagrodzenia co najmniej w wysokości płacy minimalnej.

(2) Od dnia 1 stycznia 2015 roku wysokość płacy minimalnej wynosi 8,50 euro brutto za godzinę zegarową. Wysokość płacy minimalnej może ulec zmianie na wniosek stałej komisji stron układów zbiorowych pracy (Komisja ds. Płacy Minimalnej) w drodze rozporządzenia Rządu Federalnego.

(3) Przepisy ustawy o delegowaniu pracowników (Arbeitnehmerentsendegesetz), ustawy o użyczeniu pracowników (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) oraz wydane na ich podstawie rozporządzenia mają pierwszeństwo przed przepisami niniejszej ustawy, o ile wysokość płac minimalnych w danej branży ustalonych na podstawie tych przepisów nie jest niższa niż wysokość płacy minimalnej.

Pierwszeństwo, o którym mowa w zdaniu 1 powyżej, obowiązuje odpowiednio w odniesieniu do układu zbiorowego pracy uznanego na podstawie przepisów § 5 ustawy o układach zbiorowych pracy (Tarifvertragsgesetz) za powszechnie obowiązujący w rozumieniu § 4 ustęp 1 punkt 1 oraz §§ 5 i 6 ustęp 2 ustawy o delegowaniu pracowników (Arbeitnehmerentsendegesetz).

§ 2 Wymagalność płacy minimalnej

(1) Pracodawca jest zobowiązany wypłacić pracownikowi płacę minimalną

1. w dniu uzgodnionej wymagalności,
2. nie później niż ostatniego bankowego dnia roboczego (Frankfurt nad Menem) miesiąca następującego po miesiącu, w którym była świadczona praca.

Przepisy § 614 kodeksu cywilnego (Bürgerliches Gesetzbuch) pozostają nienaruszone w przypadku niezgodnienia dnia wymagalności.

(2) Odmiennie od postanowień ustępu 1 zdanie 1, godziny pracy pracowników wykraczające poza uzgodniony w umowie czas pracy i zgromadzone na uzgodnionym w formie pisemnej koncie ewidencji czasu pracy podlegają wyrównaniu nie później niż w ciągu dwunastu miesięcy kalendarzowych od dnia ich ujęcia w miesięcznej ewidencji



poprzez przyznanie odpłatnego czasu wolnego lub wypłatę płacy minimalnej, chyba że roszczenie o płacę minimalną z tytułu przepracowanych godzin pracy, o których mowa w § 1 ustęp 1, zostało już zaspokojone poprzez wypłatę regularnego wynagrodzenia. W przypadku ustania stosunku pracy pracodawca wyrówna niewyrównane godziny pracy najpóźniej w miesiącu kalendarzowym następującym po miesiącu, w którym doszło do ustania stosunku pracy. Godziny pracy zgromadzone na koncie ewidencji czasu pracy nie mogą przekraczać w miesiącu każdorazowo 50 procent czasu pracy uzgodnionego w umowie.

(3) Ustęp 1 i 2 nie mają zastosowania do porozumień w sprawie długoterminowych kont ewidencji czasu pracy w rozumieniu czwartej księgi kodeksu socjalnego (Sozialgesetzbuch viertes Buch). Zdanie 1 obowiązuje odpowiednio do porównywalnych regulacji zagranicznych w zakresie ochrony praw pracowniczych.

§ 3 Bezwzględnie wiążący charakter przepisów o płacy minimalnej

Porozumienia pomniejszające roszczenie o płacę minimalną lub ograniczające bądź wyłączające jego obowiązywanie, są w tym zakresie nieważne. Pracownik może zrzec się powstałego roszczenia, o którym mowa w § 1 ustęp 1, wyłącznie w drodze ugody sądowej; w pozostałym zakresie wyklucza się możliwość zrzeczenia się. Wyklucza się przepadek roszczenia.

Rozdział 2

Komisja ds. Płacy Minimalnej

§ 4 Skład i zadania Komisji

(1) Rząd Federalny powołuje stałą Komisję ds. Płacy Minimalnej, która podejmuje decyzje o waloryzacji płacy minimalnej.

(2) Komisję ds. Płacy Minimalnej powołuje się co pięć lat. W skład Komisji wchodzi: przewodniczący, sześciu kolejnych stałych członków uprawnionych do głosowania oraz dwóch członków ze świata nauki bez prawa głosu (członkowie pełniący funkcję doradczą).

§ 5 Członkowie uprawnieni do głosowania

(1) Na wniosek czołowych organizacji pracodawców i pracowników Rząd Federalny powołuje po trzech członków uprawnionych do głosowania z kręgu organizacji zrzeszających pracodawców oraz związki zawodowe.

Czołowe organizacje pracodawców oraz pracowników powinny zaproponować przynajmniej jedną kobietę i jednego mężczyznę na stanowisko członka uprawnionego do głosowania. W przypadku zaproponowania przez czołowe organizacje więcej niż trzech osób, czy to po stronie pracodawców czy po stronie pracowników, wybór nastąpi spośród



zapropionowanych osób w stosunku odpowiadającym znaczeniu danych czołowych organizacji dla reprezentowania interesów pracodawców lub interesów pracowniczych w środowisku pracy w Niemczech. W przypadku nieskorzystania przez jedną ze stron z prawa do złożenia propozycji Rząd Federalny powoła członków stanowiących reprezentantów danej strony z kręgu organizacji zrzeszających pracowników lub związki zawodowe.

(2) W przypadku ustąpienia członka komisji powołuje się nowego członka zgodnie z postanowieniami ustępu 1 zdanie 1 i 4.

§ 6 Przewodniczący

(1) Rząd Federalny powołuje przewodniczącego na wspólny wniosek czołowych organizacji pracodawców i pracowników.

(2) W przypadku niezłożenia przez czołowe organizacje wspólnego wniosku Rząd Federalny powołuje jednego przewodniczącego na wniosek czołowych organizacji pracodawców oraz jednego przewodniczącego na wniosek czołowych organizacji pracowników. Przewodniczący przewodniczą Komisji na zmianę po każdym podjęciu uchwały w trybie § 9. Decyzję o pierwszym przewodnictwie w Komisji należy podjąć losowo. § 5 ustęp 1 zdanie 3 i 4 stosuje się odpowiednio.

(3) W przypadku ustąpienia przewodniczącego powołuje się nowego przewodniczącego zgodnie z postanowieniami ustępu 1 i 2.

§ 7 Członkowie pełniący funkcję doradcą

(1) Na wniosek czołowych organizacji pracodawców i pracowników Rząd Federalny powołuje dodatkowo ze świata nauki po jednym członku pełniącym funkcję doradcą. Rząd Federalny powinien dążyć do tego, aby czołowe organizacje pracodawców i pracowników wystąpiły z wnioskiem o powołanie jednej kobiety i jednego mężczyzny na stanowisko członka pełniącego funkcję doradcą. Członkowie pełniący funkcję doradcą nie powinni pozostawać w stosunku zatrudnienia z

1. jakąkolwiek czołową organizacją pracodawców lub pracowników,
2. jakimkolwiek stowarzyszeniem pracodawców lub związkiem zawodowym lub
3. jakąkolwiek organizacją, prowadzoną przez stowarzyszenia wymienione w punkcie 1 lub w punkcie 2.

§ 5 ustęp 1 zdanie 3 i 4 oraz ustęp 2 stosuje się odpowiednio.

(2) Członkowie pełniący funkcję doradcą wspierają Komisję ds. Płacy Minimalnej przede wszystkim w związku z badaniem, o którym mowa w § 9 ustęp 2, dzieląc



się posiadaną wiedzą naukową. Członkowie pełniący funkcję doradcą mają prawo uczestniczyć w posiedzeniach Komisji ds. Płacy Minimalnej

§ 8 Status prawny członków Komisji

- (1) W swojej działalności członkowie Komisji ds. Płacy Minimalnej nie są związani żadnymi poleceniami.
- (2) Członkowie Komisji ds. Płacy Minimalnej pełnią swoją funkcję honorowo.
- (3) Członkowie Komisji ds. Płacy Minimalnej otrzymują stosowną rekompensatę z tytułu utraty zarobków w wyniku sprawowanej funkcji oraz poniesionych nakładów, a także zwrot kosztów podróży zgodnie z przepisami obowiązującymi honorowych sędziów sądów pracy.

Wysokość rekompensaty oraz kosztów podróży podlegających zwrotowi ustala w jednostkowym przypadku przewodniczący Komisji ds. Płacy Minimalnej.

§ 9 Uchwały Komisji ds. Płacy Minimalnej

- (1) Komisja ds. Płacy Minimalnej podejmuje pierwszą uchwałę w sprawie waloryzacji płacy minimalnej do dnia 30 czerwca 2016 roku ze skutkiem na dzień 1 stycznia 2017 roku. Następnie Komisja ds. Płacy Minimalnej podejmuje uchwały w sprawie waloryzacji płacy minimalnej co dwa lata.
- (2) Komisja ds. Płacy Minimalnej bada w ramach całościowej oceny, jaka jest właściwa wysokość płacy minimalnej dla zachowania adekwatnego minimalnego poziomu ochrony pracowników, umożliwienia funkcjonowania uczciwych warunków konkurencji oraz niestwarzania zagrożeń dla zatrudnienia. Komisja ds. Płacy Minimalnej, ustalając wysokość płacy minimalnej, ma na uwadze zmiany w układach zbiorowych pracy.
- (3) Komisja ds. Płacy Minimalnej jest zobowiązana do pisemnego uzasadnienia podjętej uchwały.
- (4) Komisja ds. Płacy Minimalnej na bieżąco przeprowadza ewaluację wpływu płacy minimalnej na ochronę pracowników, warunki konkurencji, a także zatrudnienie w poszczególnych branżach i regionach oraz produktywność, a uzyskane dane co dwa lata przedstawia Rządowi Federalnemu w formie raportu wraz z podjętą uchwałą.

§ 10 Procedury Komisji ds. Płacy Minimalnej

- (1) Komisja ds. Płacy Minimalnej jest zdolna do podejmowania uchwał, jeżeli obecna jest co najmniej połowa jej członków uprawnionych do głosowania.
- (2) Uchwały Komisji ds. Płacy Minimalnej są podejmowane zwykłą większością głosów członków Komisji obecnych na posiedzeniu. Przy podejmowaniu uchwały przewodniczący najpierw wstrzymuje się od głosu. W przypadku braku większości głosów przewodniczący



składa propozycję mediacyjną. Jeżeli po rozważeniu propozycji mediacyjnej nie zostanie osiągnięta większość głosów, przewodniczący wykonuje przysługujące mu prawo głosu.

(3) Komisja ds. Płacy Minimalnej może przed podjęciem uchwały zasięgnąć opinii czołowych organizacji pracodawców i pracowników, stowarzyszeń pracowników i związków zawodowych, zarejestrowanych związków wyznaniowych, instytucji charytatywnych, związków reprezentujących interesy ekonomiczne i społeczne oraz innych podmiotów, których dotyczy waloryzacja płacy minimalnej. Komisja może zasięgać informacji i zwracać się do instytucji zewnętrznych o dokonanie specjalistycznej oceny.

(4) Posiedzenia Komisji ds. Płacy Minimalnej są niejawne; treść narad Komisji jest poufna. Inne przepisy proceduralne Komisja ds. Płacy Minimalnej określi w regulaminie Komisji.

§ 11 Rozporządzenie

(1) Rząd Federalny może w drodze rozporządzenia bez zgody Bundesratu uczynić waloryzację płacy minimalnej zaproponowaną przez Komisję ds. Płacy Minimalnej wiążącą dla wszystkich pracodawców i pracowników. Rozporządzenie wchodzi w życie w dniu określonym w uchwale Komisji ds. Płacy Minimalnej, jednak nie wcześniej niż w dniu następującym po jego ogłoszeniu. Rozporządzenie obowiązuje do dnia, w którym zostanie zastąpione nowym rozporządzeniem.

(2) Przed wydaniem rozporządzenia czołowym organizacjom pracodawców i pracowników, stowarzyszeniom pracowników i związków zawodowych, zarejestrowanym związkom wyznaniowym, instytucjom charytatywnym oraz związkom reprezentującym interesy ekonomiczne i społecznym należy umożliwić zajęcie pisemnego stanowiska. Termin na zajęcie stanowiska wynosi trzy tygodnie; termin rozpoczyna bieg z dniem ogłoszenia projektu rozporządzenia.

§ 12 Biuro Administracyjno-Informacyjne ds. Płacy Minimalnej; koszty

(1) Biuro Administracyjne wspiera Komisję ds. Płacy Minimalnej w realizacji jej zadań.

Biuro Administracyjne podlega pod względem merytorycznym przewodniczącemu Komisji ds. Płacy Minimalnej.

(2) Biuro Administracyjne zostanie utworzone przy Federalnym Instytucie ds. BHP i Medycyny Pracy (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) jako samodzielna jednostka organizacyjna.

(3) Biuro Administracyjne, pełniąc funkcję Biura Informacyjnego, informuje i doradza pracownikom i przedsiębiorstwom w sprawach związanych z płacą minimalną.

(4) Koszty związane z działalnością Komisji ds. Płacy Minimalnej i Biura Administracyjnego ponosi Federacja.



Dział 2

Wykonanie przepisów w zakresie stosunków cywilnoprawnych

§ 13 Odpowiedzialność zlecniodawcy

§ 14 ustawy o delegowaniu pracowników stosuje się odpowiednio.

Dział 3

Kontrola i wykonanie przepisów przez organy państwowe

§ 14 Właściwość

Organami właściwymi do kontroli wypełniania obowiązków pracodawcy, o których mowa w § 20, są organy celne.

§ 15 Uprawnienia organów celnych i innych; obowiązek współdziałania pracodawcy

§§ 2-6, 14, 15, 20, 22 i 23 ustawy o zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz) stosuje się odpowiednio, z tym że

1. określone tam organy mogą dokonywać wglądu do umów o pracę, protokołów, o których mowa w § 2 ustawy o dokumentowaniu istotnych warunków pracy (Nachweisgesetz), a także do innych dokumentów handlowych, zawierających pośrednio lub bezpośrednio informacje o stosowaniu płacy minimalnej, o której mowa w § 20, oraz
2. podmioty zobowiązane do współdziałania zgodnie z § 5 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia są zobowiązane do przedkładania tych dokumentów.

§ 6 ustęp 3 oraz §§ 16-19 ustawy o zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia stosuje się odpowiednio.

§ 16 Obowiązek zgłoszenia

(1) Pracodawca z siedzibą za granicą, zatrudniający pracownika lub pracowników w segmentach lub gałęziach gospodarki określonych w § 2a ustawy o zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia w zakresie stosowania niniejszej ustawy, jest zobowiązany przed rozpoczęciem wykonywania dzieła lub świadczenia usługi do złożenia we właściwym organie administracji celnej, o którym mowa w ustępie 6, pisemnego zgłoszenia w języku niemieckim, zawierającego informacje istotne dla prowadzonej kontroli. Istotne są informacje obejmujące

1. nazwisko, imiona i datę urodzenia zatrudnionych przez niego pracowników objętych zakresem obowiązywania niniejszej ustawy,



2. datę rozpoczęcia i przewidywany czas trwania zatrudnienia,
3. miejsce zatrudnienia,
4. miejsce w Niemczech, w którym przechowywane są wymagane dokumenty, o których mowa w § 17,
5. nazwisko, imiona, datę urodzenia oraz adres w Niemczech osoby odpowiedzialnej oraz
6. nazwisko, imiona oraz adres w Niemczech pełnomocnika do doręczeń, o ile nie jest on tożsamy z osobą odpowiedzialną, o której mowa w punkcie 5.

Pracodawca określony w zdaniu 1 zobowiązany jest niezwłocznie zgłaszać zmiany powyższych danych.

(2) Pracodawca załącza do zgłoszenia zapewnienie o wypełnianiu przez niego zobowiązań, o których mowa w § 20.

(3) Jeśli pracodawca użyczający (agencja pracy tymczasowej) z siedzibą za granicą użyzca pracownika lub pracowników w celu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, wówczas pracodawca użytkownik działający w segmentach lub gałęziach gospodarki określonych w § 2a ustawy o zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia i spełniający w celu spełnienia warunków określonych w ustępie 1 zdanie 1 zobowiązany jest przed rozpoczęciem każdego wykonywania dzieła lub świadczenia usługi doręczyć właściwemu organowi administracji celnej pisemne zgłoszenie w języku niemieckim, zawierające następujące informacje:

1. nazwisko, imiona i datę urodzenia użyczanych pracowników,
2. datę rozpoczęcia i przewidywany czas trwania użyczenia,
3. miejsce zatrudnienia,
4. miejsce w Niemczech, w którym przechowywane są wymagane dokumenty, o których mowa w § 17,
5. nazwisko, imiona i adres w Niemczech pełnomocnika do doręczeń pracodawcy użyczającego (agencji pracy tymczasowej),
6. nazwisko, imiona lub firmę oraz adres pracodawcy użyczającego (agencji pracy tymczasowej).

Ustęp 1 zdanie 3 stosuje się odpowiednio.



(4) Pracodawca użytkownik załącza do zgłoszenia zapewnienie pracodawcy używającego (agencji pracy tymczasowej) o wypełnianiu przez niego zobowiązań, o których mowa w § 20.

(5) Federalne Ministerstwo Finansów może w drodze rozporządzenia w porozumieniu z Federalnym Ministerstwem Pracy i Spraw Socjalnych bez zgody Bundesratu określić

1. że zgłoszenie, zgłoszenie zmieniające oraz zapewnienie mogą być przekazywane drogą elektroniczną odmiennie od postanowień ustępu 1 zdanie 1 i 3, ustępu 2 i 3 zdanie 1 i 2 oraz ustępu 4, a także w jaki sposób i przy zachowaniu jakich warunków technicznych i organizacyjnych ma się to odbywać,
2. przy spełnieniu jakich przesłanek można wyjątkowo odstąpić od składania zgłoszenia zmieniającego, oraz
3. w jaki sposób można uprościć lub zmodyfikować tryb zgłaszania, jeśli oddelegowani pracownicy wykonują dzieło lub świadczą usługi powtarzające się okresowo lub wymagają tego inne szczególne uwarunkowania wykonywanego dzieła lub świadczonych usług.

(6) Federalne Ministerstwo Finansów może w drodze rozporządzenia bez zgody Bundesratu określić właściwy organ, o którym mowa w ustępie 1 zdanie 1 i ustępie 3 zdanie 1.

§ 17 Sporządzanie i przechowywanie dokumentów

(1) Pracodawca zatrudniający pracowników zgodnie z § 8 ustęp 1 czwartej księgi kodeksu socjalnego albo w segmentach lub gałęziach gospodarki, o których mowa w § 2a ustawy o przeciwdziałaniu nielegalnemu zatrudnieniu, jest zobowiązany do zarejestrowania początku, końca i okresu trwania codziennego czasu pracy tych pracowników nie później niż z upływem siódmego dnia kalendarzowego następującego po dniu wykonania pracy i przechowywania takiego rejestru przynajmniej przez okres dwóch lat, licząc od dnia właściwego dla sporządzenia tego rejestru. Zdanie 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy użytkownika, któremu pracodawca używający (agencja pracy tymczasowej) używa pracownika lub pracowników w celu świadczenia pracy w jednej z gałęzi gospodarki, o której mowa w § 2a ustawy o przeciwdziałaniu nielegalnemu zatrudnieniu. Zdanie 1 nie dotyczy stosunków zatrudnienia, o których mowa w § 8a czwartej księgi kodeksu socjalnego.

(2) Pracodawcy w rozumieniu ustępu 1 przechowują dokumenty konieczne do kontroli wypełniania zobowiązań, o których mowa w § 20 w związku z § 2, w Niemczech w języku niemieckim przez cały okres faktycznego zatrudniania pracowników w zakresie obowiązywania niniejszej ustawy, a przynajmniej przez cały okres wykonywania dzieła lub świadczenia usług, jednak łącznie nie dłużej niż przez dwa lata.



Na żądanie organu kontrolującego dokumenty należy przechowywać również w miejscu zatrudnienia.

(3) Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych może w drodze rozporządzenia bez zgody Bundesratu ograniczyć lub rozszerzyć zobowiązania pracodawcy lub pracodawcy użytkownika, o których mowa w § 16 oraz w ustępach 1 i 2, w odniesieniu do określonych grup pracowników albo segmentów lub gałęzi gospodarki.

(4) Federalne Ministerstwo Finansów może określić w drodze rozporządzenia w porozumieniu z Federalnym Ministerstwem Pracy i Spraw Społecznych bez zgody Bundesratu sposób uproszczenia lub modyfikacji obowiązku pracodawcy w zakresie rejestrowania codziennego czasu pracy zatrudnionych przez niego pracowników i przechowywania tego rejestru, o ile wymagają tego szczególne uwarunkowania wykonywanego dzieła lub świadczonych usług albo szczególne uwarunkowania danego segmentu lub danej gałęzi gospodarki.

§ 18 Współpraca z organami krajowymi i zagranicznymi

(1) Organy administracji celnej informują właściwe miejscowe organy skarbowe danego kraju związkowego o zgłoszeniach, o których mowa w § 16 ust. 1 i 3.

(2) Organy administracji celnej oraz pozostałe organy, o których mowa w § 2 ustawy o przeciwdziałaniu nielegalnemu zatrudnieniu, mogą współpracować zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych z organami innych państw sygnatariuszy porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym, które to organy wykonują zadania odpowiadające niniejszej ustawie lub są właściwe w zakresie przeciwdziałania nielegalnemu zatrudnieniu lub mogą udzielać informacji dotyczących wypełniania przez pracodawcę zobowiązań, o których mowa w § 20. Powyższe nie narusza przepisów o międzynarodowej pomocy prawnej w sprawach karnych.

(3) Organy administracji celnej informują Centralny Rejestr Przedsiębiorców o prawomocnych decyzjach o nałożeniu kary grzywny, o której mowa w § 21 ust. 1-3, o ile kara grzywny wynosi więcej niż dwieście euro.

§ 19 Wyłączenie z uczestnictwa w przetargach na udzielenie zamówień publicznych

(1) Oferenci ukarani karą grzywny w wysokości przynajmniej dwóch tysięcy pięciuset euro za naruszenie przepisów, o których mowa w § 21, powinni zostać wyłączeni z uczestnictwa w ubieganiu się o udzielenie zlecenia dotyczącego dostawy, robót budowlanych lub świadczenia usług przez zleceniodawców, o których mowa w § 98 ustawy o ograniczeniach konkurencji, na adekwatny okres czasu, aż do momentu odzyskania przez nich udokumentowanej wiarygodności.

(2) Organy właściwe dla ścigania i karania wykroczeń, o których mowa w § 21, mogą udzielać wymaganych informacji zleceniodawcom publicznym, o których mowa w § 98 punkt



1-3 i 5 ustawy o przeciwdziałaniu ograniczeniom konkurencji (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen), jak również jednostkom prowadzącym rejestry wstępnie zakwalifikowanych zleceniobiorców oraz rejestry przedsiębiorstw i dostawców dopuszczone przez zleceniodawców publicznych.

(3) W ramach prowadzonej działalności zleceniodawcy publiczni, o których mowa w ustępie 2, uzyskują w Centralnym Rejestrze Przedsiębiorców informacje o prawomocnych karach grzywny nałożonych za wykroczenia, o których mowa w § 21 ustęp 1 lub ustęp 2, lub wzywają oferentów do złożenia oświadczenia o niewystępowaniu przesłanek wyłączenia, o którym mowa w ust. 1. W przypadku złożenia przez oferenta oświadczenia, zleceniodawcy publiczni, o których mowa w ustępie 2, mogą w każdym czasie uzyskać dodatkowo informacje z Centralnego Rejestru Przedsiębiorstw zgodnie z § 150a ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej (Gewerbeordnung).

(4) W przypadku zleceń, których wartość przekracza kwotę 30 000 euro, zleceniodawca publiczny, o którym mowa w ustępie 2, uzyskuje dla oferenta, który ma uzyskać przyzicie, przed udzieleniem takiego przyzicia informację z Centralnego Rejestru Przedsiębiorstw zgodnie z § 150a ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej.

(5) Przed podjęciem decyzji o wyłączeniu oferenta należy wysłuchać jego stanowiska.

§ 20 Obowiązek wypłaty płacy minimalnej przez pracodawcę

Pracodawcy z siedzibą w Niemczech i za granicą są zobowiązani do wypłacania swoim pracownikom zatrudnionym w Niemczech wynagrodzenia za pracę w wysokości przynajmniej wynagrodzenia minimalnego, o którym mowa w § 1 ustęp 2, nie później niż w terminie, o którym mowa w § 2 ustęp 1 zdanie 1 punkt 2.

§ 21 Przepisy dotyczące nakładania kary grzywny

(1) Wykroczenie popełnia, kto umyślnie lub nieumyślnie

1. naruszając przepisy § 15 zdanie 1 w związku z § 5 ustęp 1 zdanie 1 ustawy o przeciwdziałaniu nielegalnemu zatrudnieniu nie pozwala na prowadzenie kontroli lub nie współdziała podczas prowadzonej kontroli,
2. naruszając przepisy § 15 zdanie 1 w związku z § 5 ustęp 1 zdanie 2 ustawy o przeciwdziałaniu nielegalnemu zatrudnieniu nie pozwala na wkroczenie na nieruchomości lub do lokalu,
3. naruszając przepisy § 15 zdanie 1 w związku z § 5 ustęp 3 zdanie 1 ustawy o przeciwdziałaniu nielegalnemu zatrudnieniu nie przekazuje danych lub przekazuje dane niewłaściwe, niepełne, w sposób niezgodny z przepisami lub w niewłaściwym terminie,



4. naruszając przepisy § 16 ustęp 1 zdanie 1 lub ustęp 3 zdanie 1 nie składa zgłoszenia lub składa zgłoszenie niewłaściwe, niepełne, w sposób niezgodny z przepisami lub w niewłaściwym terminie lub nie doręcza zgłoszenia lub doręcza zgłoszenie niewłaściwe, niepełne, w sposób niezgodny z przepisami lub w niewłaściwym terminie,
 5. naruszając przepisy § 16 ustęp 1 zdanie 3 w związku z ustępem 3 zdanie 2 nie dokonuje zgłoszenia zmieniającego lub dokonuje zgłoszenia zmieniającego niewłaściwie, w sposób niepełny, niezgodny z przepisami lub w niewłaściwym terminie,
 6. naruszając przepisy § 16 ustęp 2 lub 4 nie załącza zapewnienia lub załącza zapewnienie niewłaściwe lub w niewłaściwym terminie,
 7. naruszając przepisy § 17 ustęp 1 zdanie 1, również w związku ze zdaniem 2, nie sporządza rejestru lub sporządza rejestr niewłaściwy, niepełny lub w niewłaściwym terminie lub nie przechowuje rejestru lub nie przechowuje go przez przynajmniej 2 lata,
 8. naruszając przepisy § 17 ustęp 2 nie przechowuje dokumentu lub przechowuje dokument niewłaściwie, przechowuje dokument niepełny lub w sposób niezgodny z przepisami lub
 9. naruszając przepisy § 20 nie wypłaca lub nie wypłaca w terminie określonego tam wynagrodzenia za pracę.
- (2) Wykroczenie popełnia, kto pozwala wykonywać dzieło lub świadczyć usługi w znacznym zakresie, udzielając jako przedsiębiorca zlecenia innemu przedsiębiorcy, o którym wie lub w wyniku niedbalstwa nie wie, że przedsiębiorca ten w ramach realizacji tego zlecenia
1. naruszając przepisy § 20 nie wypłaca lub nie wypłaca w terminie określonego tam wynagrodzenia za pracę lub
 2. korzysta z podwykonawcy lub pozwala na działalność podwykonawcy, który naruszając przepisy § 20 nie wypłaca lub nie wypłaca w terminie określonego tam wynagrodzenia za pracę.
- (3) W przypadkach określonych w ustępie 1 punkt 9 i ustępie 2 za popełnienie wykroczenia może zostać nałożona kara grzywny w wysokości do pięciuset tysięcy euro, a w pozostałych przypadkach kara grzywny w wysokości do trzydziestu tysięcy euro.
- (4) Organy administracji w rozumieniu § 36 ustęp 1 punkt 1 ustawy o wykroczeniach (Gesetz über Ordnungswidrigkeiten) stanowią organy, o których mowa w § 14, każdorazowo w swoim obszarze działania.



(5) Do egzekucji na rzecz organów Federacji i federalnych osób prawnych prawa publicznego, jak również do wykonania rzeczowego zabezpieczenia majątku zgodnie z § 111d kodeksu postępowania karnego (Strafprozessordnung) w związku z § 46 ustawy o wykroczeniach przez organy, o których mowa w § 14, stosuje się ustawę federalną o egzekucji administracyjnej (Verwaltungsvollstreckungsgesetz des Bundes).

Dział 4

Przepisy końcowe

§ 22 Osobowy zakres stosowania

(1) Niniejszą ustawę stosuje się do pracowników. Praktykantów w rozumieniu § 26 ustawy o kształceniu zawodowym uważa się za pracowników w rozumieniu niniejszej ustawy, chyba że

1. odbywają oni praktykę na podstawie przepisów o szkolnictwie, regulaminów kształcenia zawodowego, przepisów o szkolnictwie wyższym lub w ramach kształcenia zawodowego na uregulowanej prawnie akademii zawodowej,
2. odbywają praktykę w maks. wymiarze trzech miesięcy w celu uzyskania ogólnych informacji o kształceniu zawodowym lub w celu przyjęcia na studia,
3. odbywają praktykę w maks. wymiarze trzech miesięcy równoległe do kształcenia zawodowego lub na wyższej uczelni, o ile wcześniej nie istniał taki stosunek praktyki z tą samą osobą uczącą się zawodu, lub
4. uczestniczą w kwalifikacji wstępnej zgodnie z § 54a trzeciej księgi kodeksu socjalnego lub w przygotowaniu do kształcenia zawodowego zgodnie z §§ 68-70 ustawy o kształceniu zawodowym (Berufsbildungsgesetz).

Bez względu na nazwę stosunku prawnego praktykantem jest osoba, która zgodnie z faktycznym kształtem i sposobem wykonania stosunku umownego wykonuje przez ograniczony czas i w celu nabycia wiedzy praktycznej i zdobycia doświadczenia czynności w zakładzie pracy, aby przygotować się do określonej działalności zawodowej, o ile nie jest to kształcenie zawodowe w rozumieniu ustawy o kształceniu zawodowym lub porównywalne kształcenie praktyczne.

(2) Osoby, o których mowa w § 2 ust. 1 i 2 ustawy o ochronie pracy młodocianych (Jugendarbeitsschutzgesetz), które nie ukończyły kształcenia zawodowego, nie stanowią pracowników w rozumieniu niniejszej ustawy.

(3) Niniejsza ustawa nie obejmuje wynagrodzenia osób zatrudnionych w celu kształcenia zawodowego oraz wolontariuszy.



(4) Płacy minimalnej nie stosuje się przez pierwsze sześć miesięcy zatrudnienia do stosunków pracy pracowników, którzy bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia

byli trwale bezrobotni w rozumieniu § 18 ustęp 1 trzeciej księgi kodeksu socjalnego. Do dnia 1 czerwca 2016 r. rząd federalny przedstawi organom ustawodawczym sprawozdanie, w jakim zakresie przepisy zdania 1 przyczyniły się do powrotu osób trwale bezrobotnych na rynek pracy, oraz ocenę potrzeby dalszego obowiązywania tych przepisów.

§ 23 Ewaluacja

Ewaluację niniejszej ustawy należy przeprowadzić w roku 2020.

§ 24 Przepisy przejściowe

(1) Do dnia 31 grudnia 2017 zamiast przepisów o płacy minimalnej stosuje się odmienne przepisy układu zbiorowego pracy reprezentatywnych stron takiego układu, jeśli są one wiążące dla wszystkich objętych układem zbiorowym pracy pracodawców z siedzibą w Niemczech i za granicą oraz ich pracowników; od dnia 1 stycznia 2017 r. odmienne przepisy, o których mowa wyżej, muszą przewidywać minimalne wynagrodzenie w wysokości 8,50 euro brutto za godzinę zegarową. Zdanie 1 stosuje się odpowiednio do rozporządzeń wydawanych na podstawie § 11 ustawy o delegowaniu pracowników oraz § 3a ustawy o użyczaniu pracowników.

(2) Doręczycielom gazet przysługuje od dnia 1 stycznia 2015 r. prawo do 75%, a od dnia 1 stycznia 2016 r. prawo do 85% płacy minimalnej, o której mowa w § 1 ust. 2 zdanie 1. Od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia 31 grudnia 2017 r. płaca minimalna doręczycieli gazet wynosi 8,50 euro brutto za godzinę zegarową. Doręczycielami gazet w rozumieniu zdań 1 i 2 są osoby, które w ramach stosunku pracy zajmują się wyłącznie doręczaniem periodycznych gazet lub czasopism do klientów końcowych; obejmuje to również doręczycieli ulotek ogłoszeniowych ze zredagowaną treścią.



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

North America: Mexico - United States

Central & South America: Argentina - Brazil - Chile - Colombia - Panama - Peru

Western Europe: Austria - Belgium - Cyprus - Denmark - Finland - France - Germany - Greece - Ireland - Italy

Luxembourg - Netherlands - Norway - Portugal - Spain - Sweden - Switzerland - United Kingdom

Eastern Europe: Czech Republic - Estonia - Hungary - Latvia - Lithuania - Poland - Romania - Russia - Slovakia - Turkey - Ukraine

Middle East & Asia Pacific: China - India - Israel - Japan - Korea, Republic of - New Zealand - United Arab Emirates