

Wskazówki dotyczące procedury oddelegowania pracowników z państw członkowskich Unii Europejskiej/Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii:

Poniżej zamieszczono skrót przepisów prawnych dotyczących oddelegowania pracowników. Teksty te mają charakter wyłącznie informacyjny i nie są prawnie wiążące. W celu uzyskania informacji prawnych należy zwrócić się do austriackiego ministerstwa pracy, spraw socjalnych i ochrony konsumentów www.entsendeplattform.at
Ważne informacje pomocne w wypełnieniu formularza zgłoszenia oddelegowania pracowników (ZKO3) znajdują się w odpowiednich ramkach informacyjnych umieszczonych przy poszczególnych rozdziałach formularza.

Rzeczywista sytuacja z gospodarczego punktu widzenia – kryterium oceny § 2 ust. 1 austriackiej ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego.

Decydującym kryterium oceny, czy w danym przypadku występuje stosunek pracy, transgraniczne oddelegowanie czy użyczenie pracowników w rozumieniu ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego, jest rzeczywista sytuacja z gospodarczego punktu widzenia, a nie kształt zewnętrzny stanu rzeczy.

Kto podlega obowiązkowi dokonania zgłoszenia:

Zagraniczne przedsiębiorstwo/**pracodawca** (podmiot delegujący) jest zgodnie z treścią § 19 ust. 1 austriackiej ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego (LSD-BG) zobowiązany do zgłoszenia faktu zatrudnienia pracowników oddelegowanych do pracy w Austrii w Centralnej Jednostce Koordynującej **PRZED** każdorazowym **podjęciem pracy** przez pracownika. W przypadku pracowników mobilnych z branży transportowej takiego zgłoszenia należy dokonać **PRZED** **wjazdem** pracownika na terytorium Austrii.

Zgodnie z treścią § 19 ust. 2 austriackiej ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego (LSD-BG) przesłanie zgłoszenia musi nastąpić **wyłącznie i obowiązkowo** za pomocą formularza elektronicznego ZKO3 austriackiego ministerstwa finansów (Bundesministerium für Finanzen).

Należy **oddzielnie zgłaszać każde oddelegowanie**, a o zmianach danych zaistniałych po dokonaniu pierwszego zgłoszenia należy bezzwłocznie poinformować Centralną Jednostkę Koordynującą.

Do zmiany danych zaistniałych po dokonaniu pierwszego zgłoszenia należą:

- zmiana miejsca lub miejsc faktycznie wykonywanej pracy
- zmiana wymiaru czasu pracy i dziennego czasu pracy poszczególnych pracowników
- zakończenie stosunków pracy
- późniejsza data rozpoczęcia pracy niż podana w pierwszym zgłoszeniu
- niedojście do skutku oddelegowania poszczególnych lub wszystkich pracowników wskazanych w pierwszym zgłoszeniu

Uwaga: W celu przedłużenia zgłoszenia oddelegowania, późniejszego zgłoszenia pracowników lub zgłoszenia innych zmian/sprostowań należy wypełnić formularz ZKO3-Zgłoszenie zmiany. Jeżeli ten formularz nie jest przydatny do zgłoszenia zaistniałej w danym przypadku sytuacji, proszę skontaktować się drogą mailową z Centralną Jednostką Koordynującą. W razie zaistnienia dodatkowych miejsc wykonywania pracy już po wysłaniu pierwszego zgłoszenia, należy dokonać nowych zgłoszeń;

Wskazówka dotycząca oddelegowania pracowników użyczonych (leasingowych):

§ 19 ust. 1 austriackiej ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego [...] Podmiot zatrudniający, który deleguje pracownika do pracy w Austrii, uznawany jest w oparciu o treść tego ustępu oraz ust. 2 i 3 w odniesieniu do obowiązku zgłoszenia za pracodawcę. [...]

Zatem podmiot zatrudniający (= pracodawca) ponosi odpowiedzialność za **przechowywanie dokumentacji** zgłoszeniowej przewidziane w § 19 ust. 2 i 3 oraz za **przechowywanie dokumentacji płacowej przewidziane** w § 22 ust. 1 cytowanej ustawy.

Co należy do dokumentacji zgłoszeniowej i gdzie należy ją przechowywać

Zgodnie z § 21 ust. 1 austriackiej ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego (LSD-BG) dokumentacja zgłoszeniowa dotycząca pracowników oddelegowanych ma być **zasadniczo zawsze** przechowywana w miejscu pracy/w miejscu aktualnego wykonywania pracy i należy okazywać ją lub udostępnić w formie elektronicznej organom kontrolnym w momencie dokonywania kontroli.

Zgodnie z § 21 ust. 2 cytowanej ustawy (LSD-BG) ustawodawca przewidział inne możliwe miejsca przechowywania dokumentacji zgłoszeniowej jako alternatywę do miejsca pracy/miejsca aktualnego wykonywania pracy.

Warunkiem niezbędnym do skorzystania z takiej alternatywnej możliwości przechowywania dokumentacji zgłoszeniowej jest wskazanie odpowiedniej opcji w formularzu zgłoszeniowym (ZKO3), która na tej podstawie uznawana jest jako **obowiązująca i wyłączna** (możliwość wyboru).

Jeżeli odnośna dokumentacja **nie** znajduje się u wskazanej osoby/we wskazanym miejscu, powoduje to wszczęcie administracyjnego postępowania karnego. Zmiana miejsca przechowywania dokumentacji w późniejszym czasie lub podział dokumentacji nie są dozwolone!

Uwaga: Pracownicy mobilni z branży transportowej (transport towarów i/lub osób) są zobowiązani do posiadania dokumentacji zgłoszeniowej przechowywanej w pojeździe już **od momentu** wjazdu na terytorium Austrii (przekroczenie granicy) względnie muszą udostępnić ją na miejscu w formie elektronicznej organom kontrolnym w momencie dokonywania kontroli. W tym przypadku pojazd jest miejscem zatrudnienia.

Wymagana dokumentacja zgłoszeniowa obejmuje zgodnie z § 21 ust. 1 cytowanej ustawy (LSD-BG):

- zgłoszenie oddelegowania (ZKO3)

- zgłoszenia dotyczące zmian danych (zgłoszenia o zmianach)
- dokumenty o dokonaniu zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego A1/E101, o ile pracownik oddelegowany do pracy nie podlega obowiązkowi ubezpieczenia społecznego w Austrii albo
- równoznaczne dokumenty **sporządzone w języku niemieckim**, jak:
 - wniosek o wystawienie dokumentu ubezpieczenia społecznego **ORAZ**
 - zaświadczenie właściwego zakładu ubezpieczenia społecznego, że w okresie oddelegowania pracownik podlega ubezpieczeniu u ubezpieczyciela zagranicznego
- o ile jest to konieczne, urzędowe zezwolenie na zatrudnienie dla pracowników oddelegowanych w państwie, w którym pracodawca ma swoją siedzibę (dotyczy obywateli państw trzecich – np. chiński obywatel potrzebuje na terenie Niemiec pozwolenia na pracę)

Kto, będąc pracodawcą (§ 26 ust. 1 austriackiej ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego (LSD-BG))

- nie dokonuje pierwszego zgłoszenia lub zgłoszenia o zmianach zaistniałych po dokonaniu pierwszego zgłoszenia w rozumieniu § 19 ust. 2 i ust. 3 cytowanej ustawy (LSD-BG) w przewidzianym terminie lub dokonane przez niego zgłoszenie jest niepełne, albo
 - w pierwszym zgłoszeniu lub zgłoszeniu o zmianie danych umyślnie podaje nieprawdziwe dane, albo
 - naruszając przepisy § 21 ust. 1 lub ust. 2 cytowanej ustawy (LSD-BG) nie przechowuje wymaganej dokumentacji w miejscu/u osoby wskazanym/iej w pierwszym zgłoszeniu albo nie udostępnia jej właściwym organom bezpośrednio (na miejscu) w formie elektronicznej,
- popelnia wykroczenie administracyjne, które podlega karze grzywny.

Co należy do dokumentacji płacowej i co rozumie się pod pojęciem przechowywania dokumentacji płacowej zgodnie z treścią § 22 ust. 1 austriackiej ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego (LSD-BG):

Przez cały okres zatrudnienia na terytorium Austrii względnie w łącznym okresie oddelegowania wskazanym w punkcie 6, dokumentacja płacowa **wszystkich** zgłoszonych **pracowników oddelegowanych** ma zasadniczo ZAWSZE znajdować się w miejscu pracy/aktualnego wykonywania pracy, również wtedy, jeżeli zatrudnienie pojedynczych pracowników zakończyło się przedterminowo.

Do dokumentacji płacowej należą:

- umowa o pracę lub wykaz praw i obowiązków ze stosunku pracy (niem. Dienstzettel)
- karta płac (niem. Lohnzettel)
- dowody wypłaty wynagrodzenia lub potwierdzenia dokonanych przelewów bankowych
- ewidencja płacowa
- ewidencja czasu pracy
- dokumentacja dotycząca zaszeregowania płacowego w celu dokonania weryfikacji, czy pracownik oddelegowany w okresie zatrudnienia otrzymuje wynagrodzenie należne mu w oparciu o **austriackie** przepisy prawa (wynagrodzenie według układu zbiorowego pracy wzgl. wynagrodzenie minimalne)

Wszystkie przechowywane dokumenty płacowe mają być dostępne w języku niemieckim, z wyjątkiem umowy o pracę, którą należy przedłożyć w **języku niemieckim** lub angielskim.

Nieprzechowywanie dokumentacji płacowej zgodnie z treścią § 28 austriackiej ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego (LSD-BG)

Kto, będąc pracodawcą,

- narusza przepisy § 22 ust. 1 cytowanej ustawy (LSD-BG) nie przechowując dokumentacji płacowej,
- popelnia wykroczenie administracyjne, które podlega karze grzywny.

Kierowanie zgłoszenia do właściwych organów

Zgłoszenia o oddelegowaniu obywateli Chorwacji oraz państw trzecich będą kierowane przez Centralną Jednostkę Koordynującą do centrów obsługi cudzoziemców w austriackim urzędzie pośrednictwa pracy (AMS) celem weryfikacji przesłanek udzielenia **unijnego zaświadczenia (zezwolenia) o oddelegowaniu lub zezwolenia na zatrudnienie**. Rozpatrzenie zgłoszenia i wystawienie/udzielenie takiego zaświadczenia (zezwolenia) należy do właściwości austriackiego urzędu pośrednictwa pracy (AMS). Informacje znajdują się na stronie internetowej: www.ams.at

Zgłoszenie przesłane jest

- do właściwego zakładu ubezpieczenia zdrowotnego oraz
- w przypadku robót budowlanych, do austriackiej Kasy Urlopowej Pracowników Budowlanych (BUAK).

Osoby fizyczne prowadzące samodzielnie działalność gospodarczą (jako jednoosobowy przedsiębiorca **bez pracowników**), wykonujące usługi na podstawie umowy o dzieło (firma jednoosobowa) **NIE** podlegają obowiązkowi dokonywania zgłoszenia oddelegowania; tacy jednoosobowi przedsiębiorcy nie mogą się sami oddelegować za pomocą tego formularza! Przedsiębiorstwo oraz osoba fizyczna prowadząca samodzielnie działalność gospodarczą, które wykonują działalność gospodarczą/rzemiosło, podlegającą w Austrii **reglamentacji**, są zobowiązane do dokonania „transgranicznego zgłoszenia świadczenia usług” skierowanego do austriackiego Ministerstwa Nauki, Badań Naukowych i Gospodarki. Informacje znajdują się na stronie internetowej: www.bmwf.gv.at

Kryterium oceny, czy umowa zostaje wykonana przez (rzeczywiście) samodzielnego wykonawcę (z reguły na podstawie umowy o dzieło), jest rzeczywista sytuacja z gospodarczego punktu widzenia, a nie kształt zewnętrzny stanu rzeczy. Samo posiadanie zezwolenia na wykonywanie działalności gospodarczej (Gewerbeberechtigung) nie wystarczy. (§ 2 ust. 1 austriackiej ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego).

Wskazówki pomocne przy wypełnianiu formularzy znajdują Państwo bezpośrednio w aplikacji internetowej.

Proszę zapoznać się z ramkami informacyjnymi w aplikacji!