

Vysvětlivky k přidělení pracovních sil ze států EU/EHP a Švýcarska

Níže jsou uvedeny stručné výňatky týkající se přidělení pracovních sil. Jedná se výhradně o informace, které nemají právní závaznost. Ohledně právních informací se obraťte prosím na Spolkové ministerstvo práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitelů (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) na www.entsendeplattform.at. Při vyplňování hlášení o vyslání (ZKO4) se řiďte prosím příslušnými kolonkami s informacemi, které obsahují důležité a nápomocné informace pro vystavení hlášení.

Přeshraniční přidělení pracovních sil nastane tehdy, pokud zaměstnavatel „**poskytne**“ pracovníky/pracovnice nebo osoby vykonávající závislou práci k výkonu práce pro provoz zaměstnávajícího podniku v Rakousku v rámci smlouvy o poskytování služeb.

Zahraněční zaměstnavatelé/-ky (= přidělovující zaměstnavatelé/-ky) musí zaměstnání pracovníků/pracovnic nebo osob vykonávající závislou práci, kteří byli přiděleni do Rakouska, nahlásit Centrálnímu koordinačnímu místu pro kontrolu nelegálního zaměstnávání (Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung) **PŘED zahájením práce**.

Přidělení pracovní síly nastane, pokud:

- smluvně dlužný výkon práce není poskytován pro zaměstnavatele (= zaměstnavatele přidělovujícího pracovní síly), ale pro třetí osobu (= uživatele)
- Uživatel nasadí pracovníky/pracovnice nebo osoby vykonávající závislou činnost zaměstnavatele přidělovujícího pracovní sílu na výkon práce pro vlastní podnikové úkoly
- Přidělení pracovníci / přidělené pracovnice nebo osoba vykonávající závislou činnost po dobu přidělení pracovní síly jsou začleněni do podniku uživatele a podléhají jeho odbornému dozoru
- musí se řídit pokyny uživatele
- nevyrábí se dílo lišící se/odlišné od výrobků/služeb tuzemského uživatele a
- práce není převážně prováděna nástrojem a s materiálem zahraničního zaměstnavatele.

Pro posouzení, zda se jedná o přidělení pracovní síly, je rozhodující **skutečná ekonomická podstata** a nikoli vnější podoba skutečnosti.

Koho se týká povinnost podávat hlášení:

Zahraněční zaměstnavatelé přidělovující pracovní síly / zaměstnavatelé musí dle § 19, odst. 1 rak. spolkového zákona o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu (LSD-BG) nahlásit přidělení (zaměstnání) vyslaných pracovníků a osob vykonávajících závislou práci **PŘED zahájením práce** Centrálnímu koordinačnímu místu (Zentrale Koordinationsstelle). U mobilních pracovníků v přepravě (přeprava zboží a osob) se hlášení musí podat **PŘED vstupem** na území Rakouské republiky.

Dle § 19, odst. 2 zákona o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu musí být informace předány **výhradně a závazně** elektronicky prostřednictvím elektronických formulářů ZKO4 Ministerstva financí (BMF).

Hlášení se musí provádět **zvláště pro každé přidělení pracovní síly**; dodatečné změny údajů se musí bezodkladně nahlásit.

Dodatečné změny jsou:

- změna místa nebo míst výkonu práce
- změna rozsahu nebo okolností pracovní doby jednotlivých pracovníků/pracovnic
- ukončení zaměstnaneckého poměru
- pozdější zahájení zaměstnání než bylo hlášeno v prvním hlášení
- nerealizování již nahlášeného přidělení jednotlivých, resp. všech pracovníků/pracovnic.

Poznámka: Pro dodatečné nahlášení zaměstnanců/zaměstnankyň nebo osob v poměru podobném zaměstnaneckému poměru a oznámení jiných změn/ ohlášení se použije formulář ZKO4 – oznámení změn. V případě, že formulář nebude obsahovat dostatek místa pro vaše sdělení, obraťte se prostřednictvím e-mailu na Centrální koordinační středisko (Zentrale Koordinationsstelle). Pro oznámení dalších pracovišť je třeba provést nové hlášení;

Upozornění: § 19 odst. 1 spolkového zákona o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu (LSD-BG) [...] **Zákazník** (tj. *najímatel/odběratel agenturních pracovníků*), který vyšle pracovníka k výkonu práce do Rakouska, je považován z hlediska ohlašovacích povinností podle tohoto odstavce a odstavců 2 a 3 za zaměstnavatele. [...]

Jestliže přidělení pracovní síly nastane mimo Rakousko, ale v EHP a ve Švýcarsku, t.j. nastane **přímé** přidělení rakouskému uživateli (např. přidělení z Německa do Německa) – týká se povinnost hlášení a povinnost uchování mzdových podkladů k dispozici uživatele **jakožto zaměstnavatele!** To znamená, že platí stejné závazky jako v případě vyslání kmenového personálu.

Co jsou podklady o hlášení a kde se musí uchovávat k dispozici:

Dle § 21, odst. 3 zákona o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu musí uživatel pro každou přidělenou pracovní sílu po dobu přidělení podklady o hlášení **zásadně vždy** uchovávat k dispozici na místě práce / místě výkonu práce a předložit při kontrole nebo v okamžiku kontroly elektronicky zpřístupnit.

Dle § 21, odst. 2 zákona o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu legislativa vytvořila k místu práce / místu výkonu práce (místu zaměstnání) další možnosti uchování podkladů o hlášení k dispozici.

Nutným předpokladem pro uplatnění této možnosti uchování je, že je uvedena v hlášení (ZKO4) a tedy **závazná a výhradní** (možnost výběru).

Jestliže tyto podklady u uvedené osoby / na uvedeném místě **nejsou** k dispozici, vede to ke správnému trestnímu řízení. Dodatečná změna nebo rozdělení nejsou přípustné!

Poznámka: mobilní pracovníci v přepravě (přeprava zboží a/nebo osob) musí vozit podklady o hlášení již **od vstupu** na území Rakouské republiky (při překročení hranice) s sebou ve vozidle, resp. je bezprostředně přímo na místě v okamžiku kontroly elektronicky zpřístupnit. Zde je vozidlo místem výkonu práce.

Potřebné poklady pro hlášení dle § 21, odst. 3 zákona o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu jsou:

- lhášení o přidělení pracovní síly (ZKO4)
 - hlášení ohledně změn (hlášení změn)
- podklady o přihlášení pracovní síly k sociálnímu pojištění A1/E101, pokud pro přidělenou pracovní sílu v Rakousku neexistuje povinnost mít sociální pojištění, nebo
- ekvivalentní podklady **v německém jazyce**, jako např.
 - žádost o vystavení dokumentu o sociálním pojištění **a**
 - potvrzení příslušného subjektu sociálního zabezpečení, že pracovník po dobu vyslání podléhá zahraničnímu sociálnímu pojištění
- je-li to nutné, úřední povolení zaměstnání přidělené pracovní síly ve státě, kde má zaměstnavatel sídlo (státní příslušníci třetích zemí – např. čínský státní příslušník potřebuje v Německu pracovní povolení).

Kdo jako **zaměstnavatel** přidělující pracovní síly (§ 26, odst. 1 zákona o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu

- nepodá, nepodá včas nebo úplně hlášení nebo hlášení o dodatečných změnách údajů dle § 19, odst. 2 a odst. 4 zákona o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu nebo
- v hlášení nebo hlášení změny úmyslně uvede nesprávné údaje, dopustí se správného přestupku, který bude potrestán pokutou.

Kdo jako **uživatel** (§ 26, odst. 2 zákona o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu)

- potřebné podklady v rozporu s § 21 odst. 3 neuchovává nebo nezpřístupní, dopustí se správného přestupku a bude potrestán dle správného trestního práva.

Co jsou mzdové podklady a uchování mzdových podkladů k dispozici dle § 22, odst. 2 zákona o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu

Uživatel musí mzdové podklady po dobu zaměstnávání v tuzemsku, ohledně **všech** přidělených pracovníků nebo osob vykonávajících závislou činnost **zásadně VŽDY** uchovávat k dispozici na místě práce / místě výkonu práce; také v případě, že zaměstnání jednotlivých pracovníků skončilo dříve.

Zaměstnavatel přidělující pracovní síly musí prokazatelně poskytnout uživateli mzdové podklady.

Mzdové podklady jsou:

- pracovní smlouva nebo zaměstnanecký list (tzv. Dienstzettel)
- mzdový list
- doklady o vyplácení mzdy nebo doklady o bankovním převodu
- mzdové záznamy
- pracovní záznamy
- doklady o zařazení do mzdové skupiny k ověření odměny (kolektivní, resp. minimální mzda) náležející vyslanému pracovníkovi po dobu zaměstnávání dle **rakouských** právních předpisů

Všechny mzdové podklady musí být k dispozici **v německém jazyce** s výjimkou pracovní smlouvy, která může být předložena v německém nebo anglickém jazyce.

Neuchování mzdových podkladů k dispozici dle § 28 zákona o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu

Kdo jako zaměstnavatel přiděluje pracovní síly

- v rozporu s § 22, odst. 2 zákona o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu neposkytne uživateli k dispozici mzdové podklady nebo
- uživatel v rozporu s § 22, odst. 2 zákona o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu neuchovává k dispozici mzdové podklady,

dopustí se správního přestupku, který je potrestán pokutou.

Předání hlášení příslušným orgánům

Hlášení o přidělení pracovních sil, ve kterém jsou hlášeni chorvatští státní příslušníci a příslušníci třetích zemí, předává Centrální koordinační místo odborným centřům pro cizince úřadu práce (Arbeitsmarktservice Österreich) za účelem ověření předpokladů pro **potvrzení/povolení vyslání EU nebo povolení k zaměstnání EU**. Zpracování a vydání vyřizuje Arbeitsmarktservice Österreich.

Informace na: www.ams.at

Hlášení jde na

- příslušný živnostenský úřad
- příslušnou zdravotní pojišťovnu
- pokud se jedná o stavební práce, pojišťovnu stavebních dělníků (BUAK)
- Spolkové ministerstvo práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitelů (Bundesministerium für Arbeits, Soziales und Konsumentenschutz)
- Fond sociálních potřeb a zvyšování kvalifikace (Sozial- und Weiterbildungsfonds)

Nápovědu k vyplnění formulářů najdete přímo ve webové aplikaci.

Říďte se prosím kolonkami s informacemi v aplikaci!