

Objaśnienia dotyczące użyczenia pracowników z państw członkowskich Unii Europejskiej/Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii:

Poniżej zamieszczono skrót przepisów prawnych dotyczących użyczenia 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 użyczenia pracowników (ZKO4) znajdują się w odpowiednich ramkach informacyjnych umieszczonych przy poszczególnych rozdziałach formularza.

Transgraniczne użyczenie pracowników ma miejsce wtedy, gdy w ramach umowy leasingu pracowniczego podmiot użyczający „**udostępnia**” pracowników lub osoby o statusie zbliżonym do pracownika w celu wykonywania pracy w zakładzie zatrudniającym znajdującym się w Austrii

Zagraniczni pracodawcy (= podmioty użyczające) podlegają obowiązkowi zgłoszenia faktu zatrudnienia pracowników lub osób o statusie zbliżonym do pracownika, którzy użyczani są do pracy w Austrii, **PRZED podjęciem pracy**, w austriackiej Centralnej Jednostce Koordynującej kontrolę nielegalnego zatrudnienia.

Użyczenie ma miejsce:

- Jeżeli uzgodnione umownie świadczenie pracy wykonywane jest nie w stosunku do pracodawcy (= podmiot użyczający), lecz wobec podmiotu trzeciego (= pracodawca zatrudniający)
- Pracodawca zatrudniający przydziela użyczonych mu pracowników lub osoby o statusie zbliżonym do pracownika do wykonywania zadań w swoim zakładzie pracy
- Pracownik użyczony lub użyczona osoba o statusie zbliżonym do pracownika jest na okres czasu użyczenia integrowany/a w struktury organizacyjne zakładu pracodawcy zatrudniającego i podlega jego fachowemu nadzorowi
- Pracownik użyczony lub użyczona osoba o statusie zbliżonym do pracownika ma stosować się do poleceń pracodawcy zatrudniającego
- Produkowane wyroby/świadczone usługi nie odbiegają/nie różnią się od wyrobów/usług austriackiego pracodawcy zatrudniającego
- Praca nie jest wykonywana w przeważającym stopniu przy wykorzystaniu narzędzi i materiału cudzoziemskiego pracodawcy.

Decydującym kryterium oceny, czy w danym przypadku występuje użyczenie pracowników, jest **rzeczywista sytuacja z gospodarczego punktu widzenia**, a nie kształt zewnętrzny stanu rzeczy.

Kto podlega obowiązkowi dokonania zgłoszenia:

Zagraniczny podmiot użyczający/ pracodawca jest zgodnie z treścią § 19 ust. 1 austriackiej ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego (LSD-BG) zobowiązany do zgłoszenia w Centralnej Jednostce Koordynującej faktu użyczenia (zatrudnienia) pracowników oddelegowanych do pracy w Austrii **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 ZKO4 austriackiego ministerstwa finansów (Bundesministerium für Finanzen).

Należy **oddzielnie zgłaszać każde użyczenie**, 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 pierwotnym zgłoszeniu
- niedojście do skutku użyczenia poszczególnych lub wszystkich pracowników wskazanych w pierwotnym zgłoszeniu

Uwaga: W celu późniejszego zgłoszenia pracowników lub osób o statusie podobnym do pracownika oraz innych zmian/sprostowań należy wypełnić formularz ZKO4-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;

Uwaga: § 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. [...]*

Jeżeli użyczenie dokonywane jest poza granicami Austrii, ale na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii, tzn. nie zachodzi **bezpośrednie** użyczenie austriackiemu podmiotowi zatrudniającemu (np. użyczenie z Niemiec do Niemiec), wówczas podmiot zatrudniający pracowników mu użyczonych podlega obowiązkowi dokonania zgłoszenia i przechowywania dokumentacji płacowej **jako pracodawca!** Oznacza to, że wtedy obowiązują takie same przepisy, jak w przypadku oddelegowania stałego personelu danej firmy.

Co należy do dokumentacji i gdzie należy ją przechowywać:

Zgodnie z § 21 ust. 3 austriackiej ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego (LSD-BG) podmiot zatrudniający pracowników użyczonych musi dla każdego z nich przechowywać dokumentację zgłoszeniową **zasadniczo zawsze** w miejscu pracy/w miejscu aktualnego wykonywania pracy i ma ją okazywać 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 (ZKO4), 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. 3 cytowanej ustawy (LSD-BG):

- zgłoszenie użyczenia (ZKO4)
 - zgłoszenia dotyczące zmian danych (zgłoszenia o zmianach)
- dokumenty o dokonaniu zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego A1/E101, o ile pracownik użyczony do pracy nie podlega obowiązkowi ubezpieczenia społecznego w Austrii albo
- równoznaczne dokumenty **sporządzone w języku niemieckim**, jak:
 - wniosek o wystawienie dokumentu o ubezpieczeniu społecznym **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 użyczonych w państwie, którym pracodawca ma swoją siedzibę (dotyczy obywateli państw trzecich – np. chiński obywatel potrzebuje na terenie Niemiec pozwolenia na pracę)

Kto, będąc **podmiotem użyczającym** zgodnie z § 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. 4 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, popełnia wykroczenie administracyjne, które podlega karze grzywny.

Kto, będąc **podmiotem zatrudniającym** (§ 26 ust. 2 austriackiej ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego (LSD-BG))

- naruszając przepisy § 21 ust. 3 cytowanej ustawy (LSD-BG) nie przechowuje wymaganej dokumentacji albo nie udostępnia jej właściwym organom, popełnia wykroczenie administracyjne, które powoduje wszczęcie administracyjnego postępowania karnego.

Co należy do dokumentacji płacowej i co rozumie się pod pojęciem przechowywania dokumentacji płacowej zgodnie z treścią § 22 ust. 2 austriackiej ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego (LSD-BG):

Podmiot zatrudniający pracowników użyczonych jest zobowiązany do przechowywania dokumentacji płacowej **wszystkich** zgłoszonych pracowników użyczonych lub osób o statusie zbliżonym do pracownika przez cały okres ich zatrudnienia w Austrii **zasadniczo ZAWSZE** w miejscu pracy/aktualnego wykonywania pracy, również wtedy, jeżeli zatrudnienie pojedynczych pracowników zakończyło się przedterminowo.

Podmiot użyczający ma w sposób udokumentowany udostępnić podmiotowi zatrudniającemu dokumentację płacową.

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 podmiotem użyczającym pracowników,

- narusza przepisy § 22 ust. 2 cytowanej ustawy (LSD-BG) nie udostępniając podmiotowi zatrudniającemu dokumentacji płacowej lub
- jako podmiot zatrudniający narusza przepisy § 22 ust. 2 cytowanej ustawy (LSD-BG), nie przechowując dokumentacji płacowej,

popołnia wykroczenie administracyjne, które podlega karze grzywny.

Kierowanie zgłoszenia do właściwych organów

Zgłoszenia o użyczeniu pracowników będących obywatelami 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 delegowaniu 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 przesyłane jest

- do właściwego organu rejestracji działalności gospodarczej
- do właściwego zakładu ubezpieczenia zdrowotnego oraz
- w przypadku robót budowlanych, do austriackiej Kasy Urlopowej Pracowników Budowlanych (BUAK)
- do austriackiego Ministerstwa Pracy, Spraw Socjalnych i Ochrony Konsumentów
- do Funduszu Socjalnego i Dalszej Edukacji

Wskazówki pomocne przy wypełnianiu formularzy znajdują Państwo bezpośrednio w aplikacji internetowej. Proszę zapoznać się z ramkami informacyjnymi w aplikacji!