

## **Ustawa o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego**

### **Spis treści**

#### **Część 1.**

##### **Postanowienia ogólne**

- § 1. Zakres obowiązywania
- § 2. Rzeczywista wartość ekonomiczna — skala oceny

#### **Część 2.**

##### **Roszczenia z tytułu prawa pracy i środki ochrony pracowników**

##### **Rozdział 1.**

###### **Roszczenia z tytułu prawa pracy**

- § 3. Prawo do minimalnego wynagrodzenia
- § 4. Prawo do urlopu
- § 5. Prawo do zachowania czasu pracy i czasu wolnego od pracy
- § 6. Zasady dotyczące transgranicznego świadczenia pracy
- § 7. Układy zbiorowe

##### **Rozdział 2.**

###### **Postanowienia dotyczące odpowiedzialności**

- § 8. Odpowiedzialność za roszczenia z tytułu wynagrodzenia wobec pracodawców z siedzibą w państwie trzecim
- § 9. Postanowienia dotyczące odpowiedzialności w sektorze budowlanym
- § 10. Odpowiedzialność przedsiębiorcy generalnego z tytułu roszczeń odszkodowawczych wobec wykonawców z siedzibą w kraju członkowskim UE lub w państwie EOG albo Konfederacji Szwajcarskiej

##### **Rozdział 3.**

###### **Władze**

- § 11. Władze i organy
- § 12. Postępowania organów podatkowych
- § 13. Centrum kompetencyjne LSDB
- § 14. Stwierdzenie wykroczeń przez płatnika ubezpieczenia chorobowego
- § 15. Stwierdzenie wykroczeń przez Kasę Urlopową Pracowników Budowlanych
- § 16. Współpraca władz krajowych w zakresie udostępniania siły roboczej
- § 17. Współpraca z władzami innych państw członkowskich UE oraz państw EOG i wzajemna pomoc urzędowa
- § 18. Obowiązek udzielania informacji pracodawców z siedzibą w kraju

##### **Rozdział 4.**

###### **Obowiązki formalne w przypadku transgranicznego świadczenia pracy**

- § 19. Obowiązek zgłoszenia w przypadku delegacji lub udostępnienia pracowników z państwa członkowskiego UE lub EOG albo Konfederacji Szwajcarskiej
- § 20. Informowanie władz
- § 21. Przechowywanie dokumentacji zgłoszeniowej, dokumentacji ubezpieczenia społecznego i zezwoleń administracyjnych
- § 22. Przechowywanie dokumentacji płacowej
- § 23. Osoba do kontaktu
- § 24. Odpowiedzialni pełnomocnicy

##### **Rozdział 5.**

###### **Przepisy karne, zakaz świadczenia usług i ewidencja postępowań (karno-) administracyjnych**

- § 25. Miejsce wykroczenia administracyjnego

- § 26. Wykroczenia w związku z obowiązkiem zgłoszenia i prowadzenia dokumentacji w odniesieniu do delegacji lub udostępnienia
- § 27. Działania udaremniające w związku z kontrolą płac
- § 28. Braki w dokumentach płacowych
- § 29. Niedopłata wynagrodzenia
- § 30. Zaniechanie zgłoszenia zmiany osoby odpowiedzialnego pełnomocnika
- § 31. Zakaz świadczenia usług
- § 32. Stanowisko stron w procedurach (karno-) administracyjnych
- § 33. Tymczasowe zabezpieczenie
- § 34. Wstrzymanie płatności — gwarancja bezpieczeństwa
- § 35. Ewidencja procedur (karno-) administracyjnych zgodnie z §§ 26, 27, 28, 29 ust. 1, 31 oraz 34

### **Część 3.**

#### **Postępowanie w celu ochrony roszczeń wynikających z prawa pracy w odniesieniu do pracy transgranicznej**

##### **Rozdział 1.**

###### **Postanowienia ogólne**

- § 36. Zakres zastosowania
- § 37. Definicja pojęć „organ władzy krajowej” i „organy władzy krajowej”
- § 38. Nakłady na ściganie przy transgranicznym wykonaniu prawa
- § 39. Stosowanie systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI)
- § 40. Urzędy krajów związkowych jako władze centralne

##### **Rozdział 2.**

###### **Doręczenia do zagranicznych pracodawców na terenie kraju**

- § 41. Doręczenia do zagranicznych pracodawców na terenie kraju

##### **Rozdział 3.**

###### **Doprowadzenie do doręczenia i egzekucji postanowień władz krajowych w innym państwie członkowskim UE lub państwie EOG**

###### **Podrozdział 1.**

###### **Postanowienia ogólne**

- § 42. Zakres zastosowania
- § 43. Przekazanie wniosku o doręczenie lub egzekucję
- § 44. Zawiadomienie o dalszym postępowaniu w ramach wniosku o doręczenie lub egzekucję

###### **Podrozdział 2.**

###### **Doprowadzenie do doręczenia postanowień władz krajowych w innym państwie członkowskim UE lub państwie EOG**

- § 45. Zasady
- § 46. Wniosek o doręczenie w innym państwie członkowskim UE lub państwie EOG

###### **Podrozdział 3.**

###### **Doprowadzenie do egzekucji postanowień władz krajowych w innym państwie członkowskim UE lub państwie EOG**

- § 47. Zasady
- § 48. Wniosek o egzekucję w innym państwie członkowskim UE lub państwie EOG
- § 49. Powiadomienie władz innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG upraszanego o egzekucję
- § 50. Skutki wniosku o egzekucję w innym państwie członkowskim UE lub państwie EOG w związku z egzekucją na terenie kraju

#### **Rozdział 4.**

### **Doręczenie i egzekucja postanowienia organu władz innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG na terenie kraju**

#### **Podrozdział 1.**

#### **Postanowienia ogólne**

- § 51. Zakres zastosowania
- § 52. Uznanie i równe traktowanie postanowienia innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG
- § 53. Procedowanie przy niewystarczających kompetencjach
- § 54. Odmowa egzekucji
- § 55. Powiadomienie wnioskujących władz innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG

#### **Podrozdział 2.**

### **Doręczenie orzeczeń sądowych i postanowień administracyjnych innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG na terenie kraju**

- § 56. Zarządzenie doręczenia
- § 57. Obowiązujące prawo procesowe
- § 58. Odmowa doręczenia

#### **Podrozdział 3.**

### **Egzekucja postanowień administracyjnych innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG na terenie kraju**

- § 59. Zarządzenie egzekucji
- § 60. Obowiązujące prawo procesowe
- § 61. Odroczenie egzekucji
- § 62. Zakończenie egzekucji
- § 63. Dochód z egzekucji
- § 64. Koszty

#### **Podrozdział 4.**

### **Egzekucja orzeczeń sądowych innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG na terenie kraju**

- § 65. Zarządzenie egzekucji
- § 66. Obowiązujące prawo procesowe
- § 67. Odroczenie egzekucji

#### **Część 4.**

#### **Postanowienia końcowe**

- § 68. Odniesienia
- § 69. Plan kontroli — sprawozdanie z działalności
- § 70. Równe traktowanie językowe
- § 71. Postanowienia dotyczące wykonania
- § 72. Wejście w życie

## Część 1.

### Postanowienia ogólne

#### Zakres obowiązywania

§ 1. (1) Niniejsza ustawa dotyczy

1. stosunków pracy wynikających z umów prawa prywatnego;
2. zatrudnienia siły roboczej w rozumieniu § 3 ust. 4 ustawy o udostępnianiu pracowników (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, AÜG), BGBl. nr 196/1988;
3. stosunków pracy, w odniesieniu do których obowiązuje ustawa o pracy chałupniczej z 1960 r. (Heimarbeitsgesetz 1960), BGBl. nr 105/1961.

(2) Wykluczone są

1. stosunki pracy wobec federacji, w odniesieniu do których zastosowanie mają przepisy administracyjne regulujące treść stosunków pracy;
2. stosunki pracy wobec krajów związkowych, związków gmin i gmin;
3. udostępniania siły roboczej w rozumieniu § 3 ust. 4 AÜG przez federację, kraj związkowy, gminę lub związek gmin;
4. stosunki pracy wobec fundacji, instytucji publicznych lub funduszy, w odniesieniu do których zastosowanie mają postanowienia VBG zgodnie z § 1 ust. 2 ustawy o pracownikach zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę (Vertragsbedienstetengesetz, VBG), BGBl. nr 86/1948.

(3) **(Przepis konstytucyjny)** Niniejsza ustawa znajduje zastosowanie z wyjątkiem §§ 3 do 6, 8 ust. 2 oraz 20 ust. 3 w odniesieniu do stosunków pracy pracowników gospodarki rolnej i leśnej w rozumieniu ustawy o rolnictwie z 1984 r. (Landarbeitsgesetz, LAG 1984), BGBl. nr 287/1984; §§ 3 do 6 znajdują zastosowanie tylko wtedy, gdy dotyczą one delegowania pracowników gospodarki rolnej lub leśnej. Dopuszczalność delegowania pracowników gospodarki rolnej i leśnej w rozumieniu LAG 1984 określa się na podstawie LAG 1984.

(4) O ile w dalszej części dokumentu nie ustalono inaczej, niniejsza ustawa obowiązuje bez wpływu na prawo pracy, które w pozostałych przypadkach miałyby zastosowanie dla stosunku pracy, także dla pracowników oddelegowanych do Austrii w celu świadczenia pracy z Unii Europejskiej (UE), Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), Konfederacji Szwajcarskiej lub z innego kraju trzeciego albo dla transgranicznego udostępnienia sił roboczych w rozumieniu § 3 ust. 4 AÜG. Oddelegowanie pracowników lub transgraniczne udostępnienie siły roboczej z Konfederacji Szwajcarskiej należy traktować jak udostępnienie lub delegację z EOG. Część trzecia, z wyjątkiem § 41, nie ma zastosowania w przypadku oddelegowanych pracowników lub udostępnionej siły roboczej z obszaru Konfederacji Szwajcarskiej. §§ 17 do 21, 23 i 26 oraz część trzecia, z wyjątkiem § 41, nie mają zastosowania w odniesieniu do oddelegowania pracowników lub udostępnienia siły roboczej z państw trzecich.

(5) Niniejsza ustawa nie ma zastosowania, jeżeli pracownik zostaje oddelegowany do Austrii wyłącznie do wykonania następujących prac o niewielkim zakresie i krótkim czasie trwania:

1. spotkania i narady handlowe bez świadczenia dodatkowych usług albo
2. uczestnictwo w seminariach i wykładach bez świadczenia dodatkowych usług, albo
3. uczestnictwo w targach i wydarzeniach zbliżonych do targów w rozumieniu § 17 ust. 3 do 6 ustawy o czasie wolnym od pracy (Arbeitsruhegesetz, ARG), BGBl. nr 144/1983, ze wskazaniem, że nie obowiązuje dolna granica § 17 ust. 4 ARG, z wyjątkiem prac przygotowawczych i końcowych w związku z wydarzeniem (montaż i demontaż urządzeń wystawowych oraz dostawa i odbiór towarów wystawowych), albo
4. wizyta i uczestnictwo w kongresach i konferencjach, albo
5. uczestnictwo i organizacja wydarzeń kulturalnych z dziedziny muzyki, tańca, teatru lub rzemiosła artystycznego i dziedzin podobnych, odbywających się w ramach tournée, w przypadku których wydarzenie (lub wydarzenia) na terenie Austrii mają jedynie podrzędne znaczenie, o ile pracownik świadczył pracę co najmniej na potrzeby większej części tournée, albo
6. uczestnictwo i organizacja międzynarodowych zawodów (mistrzostw międzynarodowych) w rozumieniu § 3 pkt. 6 federalnej ustawy o promocji sportu z 2013 r. (Bundes-Sportförderungsgesetz, BSFG 2013), BGBl. nr 100/2013, z wyjątkiem prac przygotowawczych i końcowych w związku z wydarzeniem (montaż i demontaż urządzeń związanych z wydarzeniem) oraz dostarczania posiłków i napojów w ramach wydarzenia, albo

7. działalność jako pracownik mobilny lub jako członek załogi (§ 4 rozporządzenia w sprawie załóg statków (Schiffsbesatzungsverordnung), BGBl. II nr 518/2004) w transgranicznym transporcie towarów i osób (branża transportowa), o ile świadczenie pracy jest realizowane wyłącznie w ramach ruchu tranzytowego i normalne miejsce pracy nie jest zlokalizowane na terenie Austrii, albo
8. działalność jako pracownik, który otrzymuje średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości co najmniej 125 części setnych trzydziestokrotnej podstawy wymiaru dla stawek maksymalnych za dzień kalendarzowy zgodnie z § 108 ust. 3 ogólnej ustawy o ubezpieczeniach społecznych (ASVG), BGBl. nr 189/1955, wewnątrz koncernu w rozumieniu § 15 ustawy o spółkach akcyjnych (Aktiengesetz, AktG), BGBl. nr 98/1965, lub też § 115 ustawy o spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością (GmbH-Gesetz, GmbHG), BGBl. nr 58/1906, albo
9. działalność w ramach międzynarodowych programów kształcenia i rozwoju lub programów badawczych na uniwersytetach w rozumieniu ustawy o uniwersytetach z 2002 r., BGBl. I nr 120/2002, w wyższych szkołach pedagogicznych w rozumieniu ustawy o szkolnictwie wyższym z 2005 r., BGBl. I nr 30/2006, lub wyższych szkołach zawodowych w rozumieniu ustawy o studiach w wyższych szkołach zawodowych, BGBl. nr 340/1993.

(6) Niniejsza ustawa nie ma zastosowania w odniesieniu do tymczasowych delegacji w ramach koncernów w rozumieniu dyrektywy w sprawie delegacji pracownika specjalnego do Austrii w ramach koncernu w rozumieniu § 15 AktG i § 115 GmbHG, których łączny czas nie może przekroczyć dwóch miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli prace są realizowane wewnątrz koncernu

1. w celach badawczo-rozwojowych, w celu realizacji szkoleń przez specjalistów, planowania pracy projektowej albo
2. w celu wymiany doświadczeń, doradztwa zakładowego, kontrolingu lub współpracy w obrębie oddziałów koncernu odpowiedzialnych za kilka krajów z centralną funkcją sterowania i planowania.

#### **Rzeczywista wartość ekonomiczna — skala oceny**

**§ 2.** (1) Dla oceny, czy występuje stosunek pracy, transgraniczne oddelegowanie lub udostępnienie w rozumieniu niniejszej ustawy, miarodajna jest rzeczywista wartość ekonomiczna, a nie zewnętrzna postać stanu rzeczy.

(2) Dla oceny, czy występuje udostępnienie siły roboczej, miarodajne są w szczególności § 4 ust. 2 AÜG lub porównywalne przepisy prawa austriackiego.

(3) Wystąpienie delegacji w rozumieniu niniejszej ustawy nie zakłada zawarcia umowy o świadczenie usług między pracodawcą nieposiadającym siedziby na terenie Austrii a odbiorcą tych usług prowadzącym działalność na terenie kraju.

### **Część 2.**

## **Roszczenia z tytułu prawa pracy i środki ochrony pracowników**

### **Rozdział 1.**

#### **Roszczenia z tytułu prawa pracy**

##### **Prawo do minimalnego wynagrodzenia**

**§ 3.** (1) Pracownik, którego zwyczajowe miejsce pracy znajduje się w Austrii, ma obligatoryjne prawo do wynagrodzenia przysługującego mu na podstawie ustawy, rozporządzenia lub układu zbiorowego pracy.

(2) Pracownik, którego zwyczajowe miejsce pracy znajduje się w Austrii, a którego pracodawca nie posiada siedziby w Austrii i nie jest członkiem korporacji zdolnej do zawierania umów układu zbiorowego pracy na terenie Austrii, ma obligatoryjne prawo do takiego wynagrodzenia należnego na podstawie ustawy, rozporządzenia lub układu zbiorowego pracy, jakie przysługuje porównywalnym pracownikom na analogicznym stanowisku pracy u porównywalnych pracodawców.

(3) Pracownikowi wysłanemu przez pracodawcę z siedzibą w państwie członkowskim UE, państwie EOG lub państwie trzecim w celu świadczenia pracy na terenie Austrii przysługuje przez cały okres delegacji, niezależnie od prawa stosowanego w związku ze stosunkiem pracy, obligatoryjne prawo do co najmniej takiego wynagrodzenia należnego na podstawie ustawy, rozporządzenia lub układu zbiorowego pracy (z wyjątkiem składek zgodnych z § 6 ustawy o zakładowym funduszu ubezpieczeniowym dla

pracowników i osób pracujących na własny rachunek — Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, BMSVG, BGBl. I nr 100/2002 lub porównywalnych austriackich przepisów prawnych oraz składek lub premii zgodnych z ustawą o emeryturach zakładowych — Betriebspensionsgesetz, BPG, BGBl. nr 282/1990), jakie przysługuje porównywalnym pracownikom na analogicznym stanowisku pracy u porównywalnych pracodawców.

(4) Jeżeli zgodnie z ustawą, rozporządzeniem lub umową układu zbiorowego pracy są przewidziane premie, to pracodawca musi wypłacać je oddelegowanemu pracownikowi lub transgranicznie udostępnionej sile roboczej dodatkowo do bieżącego wynagrodzenia (termin zapłaty) proporcjonalnie za dany okres płacowy.

(5) W odniesieniu do pracownika delegowanego, zatrudnionego w Austrii w związku z dostawą instalacji wyprodukowanej za granicą przez pracodawcę lub pracodawcę związanego z nim w konkretnie w rozumieniu § 15 ustawy AktG oraz § 115 ustawy GmbHG do zakładu na terenie kraju, łącznie z robotami montażowymi, uruchomieniem i związanym z tym szkoleniami lub z pracami naprawczymi i serwisowymi przy tych instalacjach, które nie mogą być realizowane przez pracowników krajowych, ust. 3 nie obowiązuje, jeśli przedmiotem jest wynagrodzenie wynikające z umowy układu zbiorowego pracy, a prace te na terenie Austrii trwają nie dłużej niż trzy miesiące.

(6) W odniesieniu do pracowników delegowanych, zatrudnionych przy robotach budowlanych służących wznoszeniu, naprawom, przebudowie lub wyburzaniu budowli, w szczególności przy wykopach, robotach ziemnych, robotach budowlanych w węższym znaczeniu, wznoszeniu i wyburzaniu gotowych elementów budowlanych, urządzaniu lub wyposażeniu, przebudowie, renowacji, naprawach, pracach rozbiórkowych, pracach wydobywczych, konserwacji, utrzymaniu stanu (pracach malarskich i czyszczeniu) lub remontach, jak również przy naprawach i instalacji urządzeń w elektrowniach, ust. 3 i 4 obowiązują w każdym razie od pierwszego dnia zatrudnienia na terenie Austrii.

#### **Prawo do urlopu**

**§ 4.** (1) Pracownicy, których zwyczajowe miejsce pracy znajduje się w Austrii, mają obligatoryjne prawo do płatnego urlopu, niezależnie od prawa przysługującego im z tytułu stosunku pracy.

(2) Pracownicy delegowani i transgranicznie udostępniona siła robocza mają przez okres delegacji lub udostępnienia obligatoryjne prawo do płatnego urlopu zgodnie z § 2 ustawy o urloпах (Urlaubsgesetz, UrlG), BGBl. nr 390/1976 lub porównywalnymi przepisami austriackimi, o ile wymiar urlopu przysługujący zgodnie z przepisami prawa z tytułu stosunku pracy jest mniejszy. Po zakończeniu delegacji lub udostępnienia delegowany pracownik lub udostępniona siła robocza zachowuje tę część różnicy między wyższym roszczeniem urlopowym według prawa austriackiego a roszczeniem urlopowym przysługującym na podstawie przepisów prawa wynikających ze stosunku pracy, jaka odpowiada okresowi delegacji lub udostępnienia.

(3) Ust. 2 nie obowiązuje w odniesieniu do pracownika delegowanego, zatrudnionego na terenie Austrii przy robotach montażowych w rozumieniu § 3 ust. 5 przez okres nie dłuższy niż osiem dni kalendarzowych.

(4) Ust. 2 obowiązuje w odniesieniu do pracowników delegowanych, zatrudnionych przy robotach budowlanych w rozumieniu § 3 ust. 6 na terenie Austrii, w każdym razie od pierwszego dnia zatrudnienia na terenie Austrii.

(5) Ust. 1 do 4 nie obowiązują w przypadku pracowników, w odniesieniu do których obowiązują §§ 33d do 33i ustawy o prawie urlopowym pracowników budowlanych (Bauarbeiter-Urlaubs und Abfertigungsgesetz, BUAG), BGBl. nr 414/1972.

#### **Prawo do zachowania czasu pracy i czasu wolnego od pracy**

**§ 5.** W przypadku pracowników delegowanych obowiązują obligatoryjnie, niezależnie od stosowanego prawa, maksymalne czasy pracy i minimalne okresy odpoczynku, łącznie z regulacjami dotyczącymi czasu pracy i okresów odpoczynku ustalonymi w umowie układu zbiorowego pracy, które obowiązują wobec porównywalnych pracowników na stanowisku pracy u porównywalnych pracodawców.

#### **Zasady dotyczące transgranicznego świadczenia pracy**

**§ 6.** (1) Siła robocza, udostępniona z zagranicy na terenie Austrii, niezależnie od prawa wynikającego ze stosunku pracy, przez cały okres udostępnienia ma obligatoryjne prawo do

1. wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub wypadku, łącznie z roszczeniami przy zakończeniu stosunku pracy, w związku z dniami wolnymi od pracy i przeszkodami w świadczeniu pracy z innych ważnych przyczyn osobistych w okresie i wysokości, jakie obowiązują w odniesieniu do porównywalnych pracowników;

2. przestrzegania okresów wypowiedzenia i terminów wypowiedzenia oraz norm dotyczących specjalnej ochrony przed wypowiedzeniem i zwolnieniem obowiązujących dla porównywalnych pracowników oraz
3. rekompensaty z tytułu wypowiedzenia,

o ile jest to korzystniejsze niż roszczenia z tytułu przepisów prawa stosowanego w związku ze stosunkiem pracy.

(2) Układy zbiorowe mające zastosowanie w odniesieniu do siły roboczej udostępnionej na terenie Austrii muszą mieć zastosowanie także w odniesieniu do siły roboczej udostępnionej z zagranicy do Austrii.

(3) Ustawa AÜG lub porównywalne przepisy prawa austriackiego obowiązują także w odniesieniu do transgranicznie udostępnionej siły roboczej.

#### **Układy zbiorowe**

§ 7. Strony układu zbiorowego muszą udostępnić zawarte przez nie umowy układu zbiorowego w formie elektronicznej. Jeśli przedmiotem są roboty budowlane, to udzielenie informacji jest rozpatrywane przez Kasę Urlopową Pracowników Budowlanych.

### **Rozdział 2.**

#### **Postanowienia dotyczące odpowiedzialności**

##### **Odpowiedzialność za roszczenia z tytułu wynagrodzenia wobec pracodawców z siedzibą w państwie trzecim**

§ 8. (1) Zleceniodawca jako przedsiębiorca odpowiada w ramach zlecenia za wynikające z § 3 roszczenia z tytułu wynagrodzenia pracowników delegowanych pracodawcy z siedzibą w państwie trzecim jako poręczyciel i płatnik zgodnie z § 1357 powszechnego kodeksu obywatelskiego (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, ABGB), JGS nr 946/1811.

(2) W odniesieniu do udostępniania siły roboczej stosować należy § 14 AÜG lub porównywalne przepisy prawa austriackiego, o ile nie jest to jednoznacznie wykluczone w niniejszej ustawie.

##### **Postanowienia dotyczące odpowiedzialności w sektorze budowlanym**

§ 9. (1) Zgodnie z § 1357 ABGB zleceniodawca odpowiada jako poręczyciel i płatnik za roszczenia z tytułu wynagrodzenia delegowanych lub udostępnionych transgranicznie pracowników zleceniobiorcy, wynikające z ustawy, rozporządzenia lub umowy układu zbiorowego, z uwzględnieniem odpowiednich kryteriów zaszeregowania, za świadczenie pracy w ramach zlecenia robót budowlanych w rozumieniu § 3 ust. 6 na terenie Austrii. Zleceniodawca, który sam nie jest zleceniobiorcą zleconych robót budowlanych, odpowiada tylko wtedy, gdy przed zleceniem nie był świadomy niewypłacania wynagrodzenia lub z powodu jawnych przesłanek musiał przyjąć taką możliwość i zignorował to.

(2) Warunkami uzasadnienia odpowiedzialności zleceniodawcy zgodnie z ust. 1 są:

1. pracownik musi powiadomić Kasę Urlopową Pracowników Budowlanych najpóźniej w ciągu ośmiu tygodni od terminu zapłaty wynagrodzenia o swoim roszczeniu z tytułu zaległego wynagrodzenia ze wskazaniem konkretnej kwoty i okresu płacowego;
2. informacja złożona przez pracownika musi obejmować dane dotyczące pracodawcy, występowania stosunku pracy, miejsca i czasu świadczenia pracy na mocy zlecenia oraz rodzaju wykonywanej pracy;
3. Kasa Urlopową Pracowników Budowlanych powiadomi zleceniodawcę na piśmie po zakończeniu postępowania zgodnie z ust. 3 ze wskazaniem konkretnej kwoty oraz
4. niewypłacone wynagrodzenie nie może ulec przepadkowi ani przedawnieniu.

Odpowiedzialność zleceniodawcy rozpoczyna się w momencie wpływu do niego informacji pisemnej zgodnie z pkt. 3. Odpowiedzialność ustaje po upływie dziewięciu miesięcy od terminu zapłaty danego wynagrodzenia, chyba że pracownik uzyska sądowe potwierdzenie roszczenia wobec zleceniodawcy w tym okresie. Odpowiedzialność jest ograniczona do wysokości kwoty zawartej w informacji.

(3) Kasa Urlopową Pracowników Budowlanych na podstawie danych w rozumieniu ust. 2 pkt. 1 i 2 musi przeprowadzić kontrolę na okoliczność występowania stosunku pracy oraz roszczenia wniesionego przez pracownika. Zastosowanie mają §§ 23b i 23c ustawy BUAG. Kasa Urlopową Pracowników Budowlanych, zgodnie z ust. 2 pkt. 3, musi przekazać informację zleceniodawcy, zleceniobiorcy i pracownikowi, przy czym w momencie przekazania zleceniobiorcy następuje pozasądowe potwierdzenie roszczenia w celu zapobieżenia przepadkowi lub przedawnieniu roszczenia z tytułu

zaległego wynagrodzenia. W informacji dla zleceniodawcy organ ten może uwzględnić uzasadnione wątpliwości związane z występowaniem stosunku pracy lub roszczenia.

(4) Od momentu rozpoczęcia odpowiedzialności zleceniodawcy zgodnie z ust. 1 może on przez okres odpowiedzialności odmówić świadczenia z tytułu wynagrodzenia za dzieło, które jest on winien zleceniobiorcy w rozumieniu ust. 1 z tytułu przedmiotowego lub innego zlecenia. Prawo do odmowy świadczenia jest ograniczone do wysokości kwoty podanej w informacji zgodnie z ust. 2, ostatnie zdanie, powiększonej o stosowną kwotę pokrywającą wszelkie koszty postępowania sądowego. Otwarcie postępowania upadłościowego wobec zleceniobiorcy nie wpływa na powstanie lub dalsze istnienie prawa do odmowy świadczenia zleceniodawcy. Jeżeli zleceniodawca spłaci dług zleceniobiorcy, to zleceniodawca zostaje zwolniony z długu wobec zleceniobiorcy. Jeżeli zleceniodawca wypłaci należność wskutek prawomocnego postanowienia sądowego i w ten sposób powiadomi on zleceniobiorcę o sporze prawnym (§ 21 kodeksu postępowania cywilnego — Zivilprozessordnung, ZPO, RGBI. nr 113/1895) lub podejmie możliwe dlań kroki w celu takowego powiadomienia, ażeby zleceniobiorca mógł wnieść sprzeciw wobec wniesionego roszczenia w sposób chroniący jego interesy, to zapłata, łącznie z kwotą z tytułu kosztów postępowania sądowego, jest uznawana za zwalniającą z należnego długu wobec zleceniobiorcy. Zapłata nie zwalnia z długu, jeżeli kwota wskazana w postanowieniu sądowym wynika ze złej woli zleceniodawcy. Ponadto zapłata przez zleceniodawcę zwalnia z długu w takim zakresie, w jakim znajduje ona pokrycie w prawomocnym postanowieniu sądowym wobec zleceniobiorcy.

(5) Jeżeli zleceniodawca wywiązał się z wynagrodzenia za dzieło, może on zażądać od zleceniobiorcy rekompensaty za wyrównanie długu w imieniu zleceniobiorcy (§ 1358 ABGB). Jeżeli zleceniodawca wypłaci należność wskutek prawomocnego postanowienia sądowego i w ten sposób powiadomi on zleceniobiorcę o sporze prawnym (§ 21 ZPO) lub podejmie możliwe dlań kroki w celu takowego powiadomienia, ażeby zleceniobiorca mógł wnieść sprzeciw wobec wniesionego roszczenia w sposób chroniący jego interesy, to może on zażądać od zleceniobiorcy rekompensaty za dokonaną przezeń zapłatę, łącznie z kwotą z tytułu kosztów postępowania sądowego. Rekompensata nie przysługuje, jeżeli kwota wskazana w postanowieniu sądowym wynika ze złej woli zleceniodawcy. Ponadto zapłata przez zleceniodawcę uzasadnia dochodzenie rekompensaty, jeśli znajduje to pokrycie w prawomocnym postanowieniu sądowym wobec zleceniobiorcy.

(6) W zakresie zastosowania ust. 1 do 5 wszyscy zleceniodawcy muszą najpóźniej w ciągu 14 dni od otrzymania wezwania przekazać do Kasy Urlopowej Pracowników Budowlanych informacje dotyczące zaangażowanego przedsiębiorstwa oraz zleconych robót budowlanych. W celu umożliwienia dochodzenia roszczeń przez zleceniobiorcę Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych jest upoważniona do udostępnienia pracownikom uzyskanych informacji oraz danych w związku z nieudzieleniem informacji. W tym celu Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych musi wskazać pracownikowi wszystkich znanych jej zleceniodawców (nazwy i adresy).

(7) Jeżeli osoba odpowiedzialna za udzielenie informacji nie udzieli informacji Kasie Urlopowej Pracowników Budowlanych, to w odniesieniu do zleconych robót budowlanych lub pozostałych zleceń jest ona uznawana, dopóki niezbędna informacja nie zostanie udzielona, za przedsiębiorstwo udzielające zlecenia wobec wszystkich kolejnych zaangażowanych przedsiębiorstw.

(8) Odpowiedzialność zleceniodawcy przenosi się na pracownika każdego kolejnego zleceniobiorcy, gdy udzielenie zlecenia jest uznawane za czynność prawną zmierzającą do obejścia odpowiedzialności (czynność z obejściem prawa), a zleceniodawca był tego świadomy lub z powodu jawnych przesłanek musiał przyjąć taką możliwość i zignorował to.

(9) Jeżeli pracownikom udostępnionym do pracy za granicą zleceniodawca zleci wykonanie robót budowlanych w rozumieniu ust. 1, to w stosunku do zleceniodawcy jako zatrudniającego należy zastosować ust. 1 do 8. § 14 AÜG w tym przypadku nie znajduje zastosowania.

(10) Zleceniodawca zgodnie z ust. 1 odpowiada jako poręczyciel i płatnik zgodnie z § 1357 ABGB także za dodatki, które jego zleceniobiorca powinien uiścić w ramach stosunku zlecenia dla jego pracowników zgodnie z § 33d BUAG do Kasy Urlopowej, o ile nie uległy one przedawnieniu. Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych musi poinformować zleceniodawcę zgodnie z ust. 1 na piśmie o wejściu w życie odpowiedzialności i wysokości należnych dodatków. Odpowiedzialność zleceniodawcy zgodnie z ust. 1 jest ograniczona do wysokości kwoty zawartej w informacji. Rozpoczyna się ona w momencie nadejścia pisemnej informacji i ustaje po upływie dziewięciu miesięcy od terminu wypłaty dodatków, chyba że Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych uzyska sądowe potwierdzenie roszczenia wobec zleceniodawcy w ciągu tego okresu. W pozostałym zakresie zastosowanie mają ust. 4 do 9.



## **Odpowiedzialność przedsiębiorcy generalnego z tytułu roszczeń odszkodowawczych wobec wykonawców z siedzibą w kraju członkowskim UE lub w państwie EOG albo Konfederacji Szwajcarskiej**

**§ 10.** (1) Przedsiębiorca generalny to podmiot, który jako zleceniobiorca wobec zleceniodawcy publicznego lub zleceniodawcy sektorowego w ramach swojej działalności przekazuje wykonanie co najmniej części świadczenia wynikającego ze zlecenia innemu przedsiębiorcy (podwykonawcy), z wyjątkiem pracodawców z siedzibą w państwie trzecim. Jeżeli przedsiębiorca generalny przekaże zlecenie lub część zlecenia w sposób niezgodny z postanowieniami ustawy o zamówieniach publicznych z 2006 r. (Bundesvergabegesetz 2006, BVergG 2006), BGBl. nr 17/2006 lub innymi zbliżonymi przepisami prawnymi lub też wbrew ustaleniom zawartym w umowie, to ponosi on odpowiedzialność zgodnie z § 1357 ABGB jako poręczyciel i płatnik w przypadku roszczeń z tytułu wynagrodzenia ustalonego w ramach rozporządzenia lub układu zbiorowego, należnego pracownikom zatrudnionym przez podwykonawcę do wykonania świadczeń, jakie przysługują im w trakcie pracy w ramach uzgodnionego świadczenia usług. To samo dotyczy podwykonawcy, który przekazuje zlecenie lub część zlecenia w niedopuszczalny sposób.

(2) W zakresie zastosowania ust. 1 wszyscy zleceniodawcy muszą najpóźniej w ciągu 14 dni od otrzymania wniosku o dostęp informacji udzielić pracownikowi zgodnej z prawdą informacji o przedsiębiorstwie, któremu udzielono zlecenia, o przekazaniu zleceń i odpowiednim przedmiocie umowy. W sektorze budowlanym Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych musi wskazać pracownikowi wszystkich znanych jej zleceniodawców (nazwy i adresy). Jeżeli osoba odpowiedzialna za udzielenie informacji nie udzieli żadnych informacji, to w odniesieniu do zleconych robót budowlanych lub pozostałych zleceń jest ona uznawana, dopóki niezbędna informacja nie zostanie udzielona, za przedsiębiorstwo udzielające zlecenia wobec wszystkich kolejnych zaangażowanych przedsiębiorstw. Publiczny zleceniodawca zobowiązany jest udzielić pracownikowi informacji o dopuszczalności dalszego przekazania zlecenia.

(3) Odpowiedzialność zleceniodawcy przenosi się na pracownika każdego kolejnego zleceniobiorcy, gdy udzielenie zlecenia jest uznawane za czynność prawną zmierzającą do obejścia odpowiedzialności (czynność z obejściem prawa), a zleceniodawca był tego świadomy lub z powodu jawnych przesłanek musiał przyjąć taką możliwość i zignorował to.

### **Rozdział 3.**

#### **Władze**

##### **Władze i organy**

**§ 11.** (1) Następujące władze i organy biorą czynny udział w ramach egzekucji LSD-BG:

1. organy podatkowe zajmujące się badaniem stanu faktycznego w odniesieniu do pracowników, których zwyczajowe miejsce pracy znajduje się poza terytorium Austrii, niepodlegających przepisom ASVG;
2. Wiedeńska Kasa Chorych (Wiener Gebietskrankenkasse) jako Centrum kompetencyjne w dziedzinie zwalczania dumpingu płacowego i socjalnego (Kompetenzzentrum LSDB), w zakresie zadań realizowanych na podstawie § 13, w szczególności kontroli płac w odniesieniu do pracowników niepodlegających przepisom ASVG;
3. płatnicy ubezpieczenia chorobowego w zakresie zadań realizowanych na podstawie § 14 w odniesieniu do:
  - a) pracowników podlegających przepisom ASVG;
  - b) pracowników, których zwyczajowe miejsce pracy znajduje się na terenie Austrii, niepodlegających przepisom ASVG; a także
  - c) pracowników chałupniczych podlegających przepisom ASVG w rozumieniu ustawy o pracy chałupniczej;
4. Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych w zakresie zadań realizowanych na podstawie § 15 w sektorze budowlanym;
5. regionalne władze administracyjne w zakresie procedur karno-administracyjnych na mocy niniejszej ustawy;
6. centralna jednostka koordynacyjna w zakresie kontroli nielegalnego zatrudnienia zgodnie z ustawą o zatrudnianiu obcokrajowców (Ausländerbeschäftigungsgesetz) oraz ustawą o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego Federalnego Ministerstwa Finansów (centralna

jednostka koordynacyjna) w zakresie rejestrowania i przetwarzania zgłoszeń delegacyjnych lub zgłoszeń dotyczących udostępnienia siły roboczej.

(2) Organy podatkowe w zakresie wykorzystania danych w związku z postępowaniami w odniesieniu do §§ 12 i 29 pełnią funkcję usługodawcy w rozumieniu § 4 pkt. 5 ustawy o ochronie danych osobowych z 2000 r. (Datenschutzgesetz, DSG 2000), BGBl. I nr 165/1999.

(3) Centrum kompetencyjne LSDB pełni w związku z prowadzoną działalnością zgodnie z § 13 funkcję zleceniodawcy w rozumieniu § 4 pkt. 4 DSG 2000.

(4) W pozostałym zakresie, w odniesieniu do działań organów podatkowych i Centrum kompetencyjnego LSDB wynikających z niniejszej ustawy należy stosować § 14 DSG 2000. Dane osobowe zebrane przez organy podatkowe w ramach postępowań zgodnie z § 12 muszą zostać usunięte po upływie pięciu lat od momentu rozpoczęcia postępowań dotyczących określonego stanu rzeczy. Okres ten wydłuża się o 10 lat, jeśli w odniesieniu do stanu rzeczy wydano wyrok karny. Jeśli jest widoczne, że w odniesieniu do stanu rzeczy nie występuje zachowanie podlegające karze, to dane osobowe należy usunąć niezwłocznie.

(5) Wykorzystanie danych osobowych jest dozwolone tylko wtedy, jeśli jest to konieczne wymagane do spełnienia zadań wynikających z niniejszej ustawy.

### **Postępowania organów podatkowych**

**§ 12.** (1) Organy podatkowe są uprawnione do kontrolowania dostępności dokumentacji zgodnych z §§ 21 i 22 oraz, w odniesieniu do pracowników, których zwyczajowe miejsce pracy znajduje się poza terytorium Austrii, niepodlegających przepisom ASVG, przeprowadzania postępowań niezbędnych do kontroli wynagrodzeń (kontroli płac) przysługujących z uwzględnieniem odpowiednich kryteriów zaszerzegowania w rozumieniu § 29 oraz

1. do nieograniczonego wchodzenia na teren zakładów pracy, pomieszczeń roboczych i zagranicznych zakładów pracy i miejsc pracy oraz pomieszczeń socjalnych dla pracowników i jeżdżenia po drogach, nawet jeśli ogólnie jest to zabronione;
2. do żądania od zastanych tam osób udzielenia informacji o wszystkich sprawach niezbędnych do prowadzenia postępowania zgodnie z ust. 1, jeśli istnieje podstawa do założenia, że osoby te są pracodawcami lub pracownikami, jak również
3. do wglądu w dokumentacje wymagane w ramach postępowania (§§ 21 i 22), wykonywania kopii tych dokumentacji oraz żądania przekazania tych dokumentacji, przy czym dokumentacje te muszą zostać wysłane najpóźniej drugiego dnia roboczego następującego po otrzymaniu wezwania. Jeżeli w przypadku miejsc pracy zmieniających się w ciągu jednego dnia roboczego kontrola nie odbędzie się w pierwszym miejscu pracy, to konieczne jest poświadczony przekazanie dokumentacji organom podatkowym, przy czym dokumentacje te należy wysłać najpóźniej drugiego dnia roboczego następującego po otrzymaniu wezwania. Za przekazanie nie przysługuje zwrot poniesionych kosztów.

(2) Organy podatkowe muszą przekazać wyniki postępowań w odniesieniu do kontroli płac Centrum kompetencyjnemu LSDB i na prośbę Centrum kompetencyjnego LSDB przeprowadzić dalsze, konkretne wskazane postępowania związane z przekazanymi wynikami postępowań lub też postępowania na podstawie uzasadnionych doniesień ze strony podmiotów trzecich.

### **Centrum kompetencyjne LSDB**

**§ 13.** (1) Na potrzeby kontroli wynagrodzenia przysługującego pracownikowi niepodlegającemu przepisom ASVG, którego zwyczajowe miejsce pracy znajduje się poza terytorium Austrii, zgodnie z ustawą, rozporządzeniem lub umową układu zbiorowego w Austrii z uwzględnieniem odpowiednich kryteriów zaszerzegowania w rozumieniu § 29 ust. 1, powołuje się Centrum kompetencyjne LSDB.

(2) Centrum kompetencyjne LSDB realizuje w swoim zakresie kompetencji, zgodnie z wytycznymi Federalnego Ministerstwa Pracy, Spraw Społecznych i Ochrony Konsumentów, następujące zadania:

1. przyjmowanie wyników postępowań organów podatkowych;
2. składanie wniosków do organów podatkowych o przeprowadzenie dalszych, konkretnie wskazanych postępowań związanych z przekazanymi wynikami postępowań lub też postępowań na podstawie uzasadnionych doniesień ze strony podmiotów trzecich;
3. donoszenie o przestępstwach zgodnie z ust. 4;
4. prowadzenie ewidencji (karno-) administracyjnej i udzielanie informacji zgodnie z § 35;
5. zapoznanie się ze stanowiskiem stron i uznawanie związanych z tym uprawnień zgodnie z § 32 ust. 1;

6. informowanie pracownika o doniesieniach związanych z jego stosunkiem pracy zgodnie z ust. 4 w ramach postępowania na podstawie § 29 ust. 1, o ile jego adres jest podany w zgłoszeniu zgodnie z § 19 ust. 3 lub ust. 4.

(3) Koszty działalności Centrum kompetencyjnego LSDB ponoszą władze federalne.

(4) Jeśli Centrum kompetencyjne LSDB stwierdzi, że pracodawca nie wypłaca pracownikowi w rozumieniu ust. 1 co najmniej wynagrodzenia przysługującego mu zgodnie z ust. 1 z uwzględnieniem odpowiednich kryteriów zaszeregowania, musi ono zgłosić naruszenie odpowiednim regionalnym władzom administracyjnym. Wraz ze zgłoszeniem naruszenia konieczne jest wnioskowanie wymiaru kary. Zgłoszenie musi zostać przekazane w formie elektronicznej organom podatkowym w celu przeliczenia należności podatkowych. Wypłaty wynagrodzeń, które przewyższają wynagrodzenie przysługujące na podstawie ustawy, rozporządzenia lub umowy układu zbiorowego, należy zaliczyć na poczet wszelkich niedopłat w odpowiednim okresie płacowym.

(5) Centrum kompetencyjne LSDB może przesłuchiwać partnerów układu zbiorowego, którzy zawarli znaczącą dla pracownika umowę układu zbiorowego, w kwestiach wynagrodzeń, w szczególności w celu ustalenia wynagrodzenia przysługującego pracownikowi z uwzględnieniem kryteriów zaszeregowania zgodnie z ust. 1. Jeżeli pracodawca złoży uzasadnione zastrzeżenie w stosunku do wynagrodzenia przyjętego przez Centrum kompetencyjne LSDB, w szczególności w stosunku do przyjętego zaszeregowania, to Centrum kompetencyjne LSDB jest zobowiązane do przesłuchania partnerów układu zbiorowego. Stanowisko partnerów układu zbiorowego musi być wspólne. Zwroty kosztów i zarobki w naturze, o ile nie ustalono inaczej w umowie układu zbiorowego, nie mogą być wliczane na potrzeby ustalenia wynagrodzenia wynikającego z umowy układu zbiorowego.

(6) Jeżeli Centrum kompetencyjne LSDB stwierdzi, że pracodawca wypłaci pracownikowi różnicę między rzeczywiście wypłaconym świadczeniem a wynagrodzeniem przysługującym pracownikowi zgodnie z ust. 1 zgodnie z postanowieniem przekazanym przez Centrum kompetencyjne LSDB w terminie wyznaczonym przez Centrum kompetencyjne LSDB oraz

1. niedopłata względem przyjętego wynagrodzenia zgodnie z ust. 1 z uwzględnieniem odpowiednich kryteriów zaszeregowania jest nieznaczna albo
2. zawinięcie pracodawcy lub podmiotu powołanego do reprezentacji na zewnątrz (§ 9 ust. 1 ustawy o prawie karnym administracyjnym z 1991 r. – Verwaltungsstrafgesetz, VStG, BGBl. nr 52/1991) albo upoważnionego pełnomocnika (§ 9 ust. 2 lub 3 VStG) nie przekracza kwoty wynikającej z nieznacznej nieuwagi,

to musi ono odstąpić od przekazania zgłoszenia odpowiednim regionalnym władzom administracyjnym. Odstąpienie ma miejsce także wtedy, gdy pracodawca wypłaci pracownikowi wynagrodzenie wynikające z przepisów prawa austriackiego przed zgłoszeniem przez Centrum kompetencyjne LSDB i występują pozostałe warunki wynikające z pierwszego zdania. § 25 ust. 3 VStG nie ma zastosowania. Odstąpienie od zgłoszenia ma miejsce także wtedy, gdy występuje przyczyna zniesienia kary zgodnie z § 29 ust. 2.

(7) Centrum kompetencyjne LSDB jest uprawnione, z zastrzeżeniem zwrotu kosztów, do skorzystania z usług innych regionalnych kas chorych do występowania w imieniu Centrum kompetencyjnego LSDB przed regionalnymi władzami administracyjnymi i przed sądem administracyjnym.

#### **Stwierdzenie wykroczeń przez płatnika ubezpieczenia chorobowego**

**§ 14.** (1) Jeżeli odpowiedzialny płatnik ubezpieczenia chorobowego w ramach swojej działalności stwierdzi, że

1. pracodawca wobec pracownika podlegającego przepisom ASVG albo
2. pracodawca wobec pracownika, którego zwyczajowe miejsce pracy nie znajduje się na terytorium Austrii, bez konieczności podlegania przepisom ASVG, albo
3. zleceniodawca zgodnie z ustawą o pracy chałupniczej z 1960 r. wobec pracownika chałupniczego ubezpieczonego zgodnie z § 4 ust. 1 pkt. 7 ASVG

nie wypłaca pracownikowi wynagrodzenia przysługującego mu w związku z ustawą, rozporządzeniem lub umową układu zbiorowego w Austrii z uwzględnieniem odpowiednich kryteriów zaszeregowania w rozumieniu § 29 ust. 1, obowiązuje § 13 ust. 4 do 6 ze wskazaniem, że zamiast Centrum kompetencyjnego LSDB występuje odpowiedzialny płatnik ubezpieczenia chorobowego.

(2) Odpowiedzialny płatnik ubezpieczenia chorobowego jest uprawniony do wglądu w dokumentację niezbędne do postępowania zgodnie z ust. 1 oraz wykonywania kopii tych dokumentacji. Na żądanie pracodawcy muszą przekazać wymagane dokumenty lub ich kopie, przy czym dokumenty lub

kopie muszą zostać wysłane najpóźniej drugiego dnia roboczego następującego po otrzymaniu wezwania. Za przekazanie nie przysługuje zwrot poniesionych kosztów.

(3) Odpowiedzialny płatnik ubezpieczenia chorobowego musi powiadomić pracownika o zgłoszeniu dotyczącym jego stosunku pracy w ramach procedury zgodnej z § 29 ust. 1.

#### **Stwierdzenie wykroczeń przez Kasę Urlopową Pracowników Budowlanych**

§ 15. (1) Jeżeli Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych stwierdzi w ramach swojego postępowania, że pracodawca nie wypłaca pracownikowi w rozumieniu rozdziału I BUAG lub w rozumieniu § 33d BUAG wynagrodzenia przysługującego mu co najmniej na mocy ustawy, rozporządzenia lub umowy układu zbiorowego w rozumieniu § 29 ust. 1 z uwzględnieniem odpowiednich kryteriów zaszerzowania, obowiązuje § 13 ust. 4, ust. 5 ostatnie zdanie oraz ust. 6 ze wskazaniem, że zamiast Centrum kompetencyjnego LSDB występuje Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych.

(2) Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych jest w ramach swojej działalności uprawniona do kontrolowania dostępności dokumentacji zgodnie z §§ 21 i 22, do uzyskiwania wglądu i wykonywania kopii tych dokumentacji oraz żądania ich przekazania, przy czym dokumentacje te muszą zostać wysłane najpóźniej drugiego dnia roboczego następującego po otrzymaniu wezwania. Jeżeli w przypadku miejsc pracy zmieniających się w ciągu jednego dnia roboczego kontrola nie odbędzie się w pierwszym miejscu pracy, to konieczne jest poświadczony przekazanie dokumentacji do Kasy Urlopowej Pracowników Budowlanych, przy czym dokumentacje te należy wysłać najpóźniej drugiego dnia roboczego następującego po otrzymaniu wezwania. Za przekazanie nie przysługuje zwrot poniesionych kosztów.

#### **Współpraca władz krajowych w zakresie udostępniania siły roboczej**

§ 16. (1) Wszystkie organy władzy i wszystkie korporacje prawa publicznego, w szczególności ustawowi przedstawiciele interesów pracodawców i pracowników oraz płatnicy ubezpieczenia społecznego, mają w ramach swoich kompetencji wspierać federalnego ministra pracy, spraw społecznych i ochrony konsumentów, organy podatkowe, urzędy ds. działalności gospodarczej, inspektoraty pracy i inne władze powołane do ochrony praw pracowników w zakresie realizacji ich zadań zgodnie z niniejszą ustawą, AÜG lub innymi, równorzędnymi przepisami prawa austriackiego.

(2) Wsparcie to polega w szczególności także na przekazywaniu organom wymienionym w ust. 1

1. imienia i nazwiska, danych dot. urodzenia, adresu, płci, narodowości, miejsca zatrudnienia, warunków pracy i umowy oraz danych dotyczących ubezpieczenia emerytalnego, wypadkowego i chorobowego udostępnionego pracownika lub osoby o statusie równorzędnym pracownikowi;
2. imienia i nazwiska, danych dot. urodzenia, adresu, przedmiotu działalności oraz siedziby zakładu udostępniającego oraz
3. imienia i nazwiska, danych dot. urodzenia, adresu, prawnego przedstawiciela interesów, związku zawodowego lub zrzeszenia zawodowego i ich wszelkich podziałów z uwagi na specjalizację oraz siedziby zakładu zatrudniającego.

#### **Współpraca z władzami innych państw członkowskich UE oraz państw EOG i wzajemna pomoc urzędowa**

§ 17. (1) Odpowiednio w ramach swoich kompetencji niżej wymienione władze i organy są uprawnione do świadczenia pomocy urzędowej władzom i organom innych państw członkowskich UE i państw EOG, odpowiedzialnym za kontrolę przestrzegania przepisów prawa pracy, oraz do współpracy z nimi:

1. sądy wskazane w § 42 pkt. 2 do 4;
2. Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych;
3. regionalne władze administracyjne;
4. organy podatkowe w zakresie obowiązywania ustawy o organizacji administracji podatkowej z 2010 r. (Abgabenverwaltungsorganisationsgesetz — AVOG 2010), BGBl. I nr 9/2010;
5. Centrum kompetencyjne LSDB;
6. Centralna jednostka koordynacyjna;
7. Federalne Ministerstwo Pracy, Spraw Społecznych i Ochrony Konsumentów; oraz
8. Federalne Ministerstwo Finansów.

Władze i organy wymienione w punktach 1 do 8 są w ramach swoich kompetencji zobowiązane do udzielenia pomocy urzędowej i współpracy z władzami lub organami innych państw członkowskich UE lub państw EOG, wymaganej przez te władze lub organy na podstawie złożonego wniosku, w celu zapewnienia zgodności z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

(2) Wzajemna pomoc urzędowa i współpraca zgodnie z ust. 1 obejmuje uzyskiwanie i udzielanie informacji oraz wnioskowanie i podejmowanie działań administracyjnych, które są wymagane

1. do przeprowadzenia kontroli zgodności z przepisami prawa pracy lub
2. do dalszych ustaleń w przypadku podejrzenia wykroczenia w związku z przepisami prawa pracy lub
3. do przygotowania doręczenia lub egzekucji postanowienia zgodnie z częścią trzecią niniejszej ustawy.

Wzajemna pomoc urzędowa i współpraca obejmuje doręczanie pism urzędowych, z wyjątkiem doręczenia dokumentów krajowych organów administracyjnych (§ 41) i postanowień innych państw członkowskich UE lub EOG, uregulowanych odpowiednio w części trzeciej.

(3) W ramach wzajemnej pomocy urzędowej i współpracy zgodnie z ust. 1 i 2 konieczne jest korzystanie z systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI) w rozumieniu rozporządzenia (UE) nr 1024/2012 o współpracy administracyjnej z wykorzystaniem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym oraz w sprawie uchylecia decyzji 2008/49/WE Komisji Europejskiej (dalej zwanego: „IMI”), o ile w umowach państwowych nie przewidziano inaczej.

(4) Władze i organy wymienione w ust. 1 pkt. 1 do 8 są zobowiązane do udzielenia odpowiedzi na wnioski o udzielenie informacji złożone przez władze innych państw EOG niezwłocznie, w przypadkach oznaczonych jako pilne w ciągu dwóch dni roboczych, w pozostałych przypadkach najpóźniej w ciągu 25 dni roboczych.

(5) Władze i organy wymienione w ust. 1 pkt. 1 do 8 mogą wykorzystywać informacje, które są im znane w ramach wzajemnej pomocy urzędowej i współpracy, jedynie w związku ze sprawą, dla której zażądano tych informacji.

(6) Państwa członkowskie UE i państwa EOG nie są uprawnione do żądania zwrotu kosztów poniesionych w ramach wzajemnej pomocy urzędowej i współpracy.

#### **Obowiązek udzielania informacji pracodawców z siedzibą w kraju**

§ 18. Pracodawcy z siedzibą w kraju muszą na pisemne żądanie władz i organów wymienionych w § 17 ust. 1 udostępniać informacje w zakresie dozwolonym przez przepisy prawa o ochronie danych, które mogą być niezbędne do udzielenia wzajemnej pomocy urzędowej lub współpracy zgodnie z § 17, o ile rzeczono władze i organy nie mogą żądać tych informacji na mocy innych przepisów lub z innych, równoważnych źródeł informacji.

### **Rozdział 4.**

#### **Obowiązki formalne w przypadku transgranicznego świadczenia pracy**

##### **Obowiązek zgłoszenia w przypadku delegacji lub udostępnienia pracowników z państwa członkowskiego UE lub EOG albo Konfederacji Szwajcarskiej**

§ 19. (1) Pracodawcy i podmioty udostępniające siłę roboczą z siedzibą w państwie członkowskim UE lub państwie EOG albo Konfederacji Szwajcarskiej są zobowiązani do zgłoszenia zatrudnienia pracowników delegowanych do Austrii i siły roboczej udostępnionej na terenie Austrii. Zgłoszenie jest wymagane osobno dla każdej delegacji lub udostępnienia. Późniejsze zmiany danych zgodnie z ust. 3 lub ust. 4 należy zgłaszać niezwłocznie. Podmiot zatrudniający, który deleguje pracownika do wykonywania pracy w Austrii, jest pracodawcą w odniesieniu do obowiązku zgłaszania zgodnie z niniejszym ustępem oraz ust. 2 i 3.

(2) Delegację lub udostępnienie w rozumieniu ust. 1 należy zgłosić Centralnej jednostce koordynacyjnej każdorazowo przed podjęciem pracy. W przypadku pracowników mobilnych w sektorze transportowym zgłoszenia należy dokonać przed wjazdem na terytorium kraju. Zgłoszenie jest dozwolone wyłącznie w formie zautomatyzowanej za pośrednictwem elektronicznych formularzy Ministerstwa Finansów. Pracodawcy muszą w przypadku delegacji przekazać osobie do kontaktu wg § 23 lub, jeśli delegacja obejmuje tylko jednego pracownika, przekazać jemu zgłoszenie w postaci kopii lub udostępnić w formie elektronicznej.

(3) Zgłoszenie zgodnie z ust. 1 należy złożyć osobno dla każdej delegacji i musi ono zawierać następujące dane; późniejsze zmiany danych należy zgłaszać niezwłocznie:

1. nazwę, adres i uprawnienia do prowadzenia działalności gospodarczej lub przedmiot działalności przedsiębiorstwa pracodawcy w rozumieniu ust. 1, numer rejestracyjny VAT;
2. nazwisko i adres osoby powołanej do reprezentowania pracodawcy na zewnątrz;

3. nazwisko i adres osoby do kontaktu wyłonionej zgodnie z § 23 spośród pracowników delegowanych do Austrii lub też osób wyznaczonych do zawodowego reprezentowania stron na terenie Austrii (§ 21 ust. 2 pkt. 4);
4. nazwę i adres (krajowego) zleceniodawcy (przedsiębiorstwa generalnego);
5. nazwiska, adresy, dane dot. urodzenia, numery ubezpieczenia społecznego i odpowiedniego płatnika ubezpieczenia społecznego oraz narodowość pracowników delegowanych do pracy w Austrii;
6. okres delegacji ogółem oraz początek przewidywanego okresu zatrudnienia poszczególnych pracowników na terenie Austrii, okres i lokalizację uzgodnionego normalnego czasu pracy poszczególnych pracowników;
7. wysokość wynagrodzenia przysługującego pojedynczemu pracownikowi zgodnie z przepisami prawa austriackiego oraz rozpoczęcie stosunku pracy u pracodawcy;
8. lokalizację (dokładny adres) zatrudnienia na terenie Austrii (także inne miejsca wykonywania pracy na terenie Austrii);
9. w przypadkach regulowanych przez § 21 ust. 2 dane osoby (dokładny adres) lub filii zależnej (dokładny adres), która dysponuje dokumentami zgłoszeniowymi i dokumentami płacowymi;
10. rodzaj działalności i wykorzystania pracownika z uwzględnieniem mającej zastosowanie austriackiej umowy układu zbiorowego;
11. jeżeli zatrudnienie delegowanych pracowników w kraju siedziby pracodawcy wymaga urzędowego zezwolenia, odpowiednio organy wydające zezwolenie oraz sygnaturę akt, datę wystawienia i okres obowiązywania lub odpis zezwolenia;
12. jeżeli delegowani pracownicy w kraju siedziby pracodawcy wymagają zezwolenia na pobyt, odpowiednio organy wydające zezwolenie oraz sygnaturę akt, datę wystawienia i okres obowiązywania lub odpis zezwolenia.

(4) Zgłoszenie zgodnie z ust. 1 należy złożyć osobno dla każdego udostępnienia i musi ono zawierać następujące dane; późniejsze zmiany danych należy zgłaszać niezwłocznie:

1. nazwę/nazwisko i adres udostępniającego;
2. nazwisko i adres osoby powołanej do reprezentowania podmiotu udostępniającego na zewnątrz;
3. nazwę/nazwisko i adres zatrudniającego oraz jego numer identyfikacyjny VAT oraz jego upoważnienie do prowadzenia działalności gospodarczej lub przedmiot działalności przedsiębiorstwa;
4. nazwiska, adresy, dane dot. urodzenia, numery ubezpieczeń społecznych i płatników ubezpieczenia społecznego oraz narodowość udostępnionych pracowników lub osób o statusie zbliżonym do pracowników;
5. rozpoczęcie i przewidywany okres zatrudnienia poszczególnych udostępnionych pracowników lub osób o statusie zbliżonym do pracowników u zatrudniającego;
6. miejsca zatrudnienia, zawsze z podaniem dokładnego adresu na terenie Austrii;
7. w przypadkach regulowanych przez § 21 ust. 3 dane osoby (dokładny adres) lub filii zależnej (dokładny adres), która dysponuje dokumentami zgłoszeniowymi i dokumentami płacowymi;
8. wysokość wynagrodzenia przysługującego każdemu pracownikowi lub osobie o statusie zbliżonym do pracownika zgodnie z przepisami prawa austriackiego;
9. rodzaj działalności i wykorzystania poszczególnych pracowników lub osób o statusie zbliżonym do pracowników z uwzględnieniem mającej zastosowanie austriackiej umowy układu zbiorowego;
10. jeżeli zatrudnienie udostępnionych pracowników lub osób o statusie zbliżonym do pracowników w kraju siedziby udostępniającego wymaga urzędowego zezwolenia, odpowiednio organy wydające zezwolenie oraz sygnaturę akt, datę wystawienia i okres obowiązywania lub odpis zezwolenia;
11. jeżeli udostępnieni pracownicy lub osoby o statusie zbliżonym do pracowników w kraju siedziby udostępniającego wymagają zezwolenia na pobyt, odpowiednio organy wydające zezwolenie oraz sygnaturę akt, datę wystawienia i okres obowiązywania lub odpis zezwolenia.

(5) Jeżeli w ramach wypełniania umowy o świadczenie usług, umowy o nabycie usług lub wewnątrz koncernu w rozumieniu § 15 AktG oraz § 115 GmbHG uzgodniono powtarzające się transgraniczne wykorzystanie pracowników, to odmiennie od ust. 1 i ust. 2 przed pierwszym podjęciem pracy dopuszczalne jest zgłoszenie delegacji lub udostępnienia siły roboczej w odniesieniu do krajowego zleceniodawcy lub zatrudniającego odpowiednio na okres do trzech miesięcy.

(6) Jeżeli transgraniczne wykorzystanie pracowników obejmuje realizację umów o świadczenie usług zawartych z kilkoma zleceniodawcami, to w zgłoszeniu wg ust. 1 można wykazać wszystkich zleceniodawców, o ile wypełnianie umów o świadczenie usług odbywa się w ścisłych relacjach miejscowych i czasowych.

### **Informowanie władz**

**§ 20.** (1). Centralna jednostka koordynacyjna ma obowiązek przekazania zgłoszenia delegacji zgodnie z § 19 ust. 3 w formie elektronicznej odpowiedniemu płatnikowi ubezpieczenia chorobowego (§§ 26 i 30 ASVG) oraz, jeśli przedmiotem są prace budowlane, Kasie Urlopowej Pracowników Budowlanych.

(2) Centralna jednostka koordynacyjna ma obowiązek przekazania zgłoszenia udostępnienia pracowników zgodnie z § 19 ust. 4 do:

1. odpowiedniego urzędu ds. działalności gospodarczej;
2. odpowiedniego płatnika ubezpieczenia chorobowego (§§ 26 i 30 ASVG);
3. Kasy Urlopowej Pracowników Budowlanych; oraz
4. federalnemu ministrowi pracy, spraw socjalnych i ochrony konsumentów

w formie elektronicznej.

(3) Zgodnie z § 19 ust. 4 centralna jednostka koordynacyjna musi udostępnić dane Funduszowi Społecznemu i Funduszowi Doskonalenia Zawodowego zgodnie z § 22a AÜG lub usługodawcy upoważnionemu przez nie do pobierania składek na mocy § 22d ust. 2 i 4 AÜG oraz realizowania świadczeń dla pracowników udostępnionych przez podmioty zagraniczne.

(4) Federalne Ministerstwo Pracy, Spraw Społecznych i Ochrony Konsumentów jest w ramach wypełniania przekazanych mu zadań w zakresie polityki rynku pracy uprawnione do wglądu w bazę danych prowadzoną przez Centralną jednostkę koordynacyjną dla zgłoszeń delegacji zgodnie z § 19 ust. 3, przy czym upoważnienie do wglądu obejmuje następujące dane: dane zakładu pracy (nazwę i adres firmy), dane delegowanego pracownika (nazwisko, datę urodzenia, numer ubezpieczenia społecznego, płatnika ubezpieczenia społecznego, miejsce zamieszkania, wyuczony zawód, wysokość wynagrodzenia, okres zatrudnienia, miejsce zatrudnienia), dane zleceniodawcy krajowego (nazwę i adres firmy zakładu zatrudniającego lub przedsiębiorstwa generalnego w Austrii) oraz zatrudnienie podlegające obowiązkowi zezwolenia.

### **Przechowywanie dokumentacji zgłoszeniowej, dokumentacji ubezpieczenia społecznego i zezwoleń administracyjnych**

**§ 21.** (1) Pracodawcy z siedzibą w państwie członkowskim UE lub EOG albo Konfederacji Szwajcarskiej muszą dysponować następującymi dokumentami w miejscu pracy na terenie kraju w okresie delegacji lub udostępnić je w formie elektronicznej organom podatkowym lub Kasie Urlopowej Pracowników Budowlanych bezpośrednio na miejscu i w czasie złożenia wniosku:

1. dokumenty poświadczające zgłoszenie pracownika do ubezpieczenia społecznego (poświadczenie ubezpieczenia społecznego E101 zgodnie z rozporządzeniem (EWG) nr 1408/71 lub poświadczenie ubezpieczenia społecznego A 1 zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 883/04 w sprawie koordynacji systemów bezpieczeństwa społecznego), jeżeli w odniesieniu do pracownika delegowanego do Austrii nie występuje obowiązek ubezpieczenia społecznego; jeżeli w momencie wnioskowania pracodawca wykaże w języku niemieckim, że przed oddelegowaniem nie było możliwe uzyskanie tych dokumentów od odpowiedniego zakładu ubezpieczeń społecznych, to konieczne jest przygotowanie równoważnych dokumentów w języku niemieckim (wniosek o wystawienie dokumentu poświadczającego ubezpieczenie społeczne E 101 lub A 1 oraz potwierdzenie przez odpowiedni zakład ubezpieczeń społecznych, że pracownik podlega zagranicznemu ubezpieczeniu społecznemu przez okres delegacji);
2. zgłoszenie zgodnie z § 19 ust. 1 i 3;
3. urzędowe zezwolenie na zatrudnienie delegowanych pracowników w kraju siedziby pracodawcy zgodnie z § 19 ust. 3 pkt. 11 o ile jest ono wymagane.

W przypadku miejsc pracy zmieniających się w ciągu jednego dnia roboczego wymagane dokumenty należy przygotować lub udostępnić w formie elektronicznej w pierwszym miejscu pracy. W przypadku pracowników mobilnych w sektorze transportowym rzeczony dokumenty muszą być przygotowane w pojeździe lub udostępnione w formie elektronicznej jeszcze przed wjechaniem na teren kraju. Podmiot zatrudniający, który deleguje pracownika do wykonywania pracy w Austrii, jest pracodawcą w odniesieniu do obowiązku zgodnie z niniejszym postanowieniem.

(2) Odmienne od ust. 1, z wyjątkiem przypadku pracownika mobilnego w sektorze transportowym, dokumenty muszą być przygotowane na terenie kraju

1. u osoby do kontaktu wskazanej w zgłoszeniu zgodnie z § 19 ust. 3 pkt. 3; lub
2. w filii zależnej zarejestrowanej w kraju, w której pracodawca zagraniczny realizuje swoją działalność nie tylko okazjonalnie; lub
3. w samodzielnej krajowej spółce-córce albo w krajowej spółce-matce koncernu w rozumieniu § 15 AktG lub § 115 GmbHG; lub
4. u krajowego, zawodowego przedstawiciela stron w rozumieniu ustawy o zawodowych księgowych i doradcach podatkowych (Wirtschaftstreuhandberufsgesetz — WTBG), BGBl. I nr 58/1999, ordynacji adwokackiej (Rechtsanwaltsordnung — RAO), RGBl. nr 96/1868 oraz ustawy o notariacie (Notariatsordnung — NO), RGBl. nr 75/1871;

lub udostępnione w formie elektronicznej bezpośrednio w miejscach wskazanych w pkt. 1 do 4 w momencie wnioskowania, jeśli jest to wskazane w zgłoszeniu zgodnie z § 19 ust. 3 pkt. 9. Jeżeli organy podatkowe lub Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych złożą wniosek poza godzinami pracy przedstawiciela strony, to ma on obowiązek przekazać dokumenty do organów podatkowych lub Kasy Urlopowej Pracowników Budowlanych najpóźniej w ciągu dwóch dni roboczych następujących po otrzymaniu wniosku. Za przekazanie nie przysługuje zwrot poniesionych kosztów.

(3) Zatrudniający musi dla każdej udostępnionej siły roboczej dysponować następującymi dokumentami w miejscu pracy na terenie kraju w okresie udostępnienia lub udostępnić je w formie elektronicznej organom podatkowym lub Kasie Urlopowej Pracowników Budowlanych bezpośrednio na miejscu i w czasie złożenia wniosku:

1. dokumenty poświadczające zgłoszenie siły roboczej do ubezpieczenia społecznego (poświadczenie ubezpieczenia społecznego E 101 lub A 1), jeżeli w odniesieniu do udostępnionej siły roboczej nie występuje obowiązek ubezpieczenia społecznego w Austrii; jeżeli w momencie wnioskowania udostępniający wykaże w języku niemieckim, że przed udostępnieniem siły roboczej nie było możliwe uzyskanie tych dokumentów od odpowiedniego zakładu ubezpieczeń społecznych, to konieczne jest przygotowanie równoważnych dokumentów w języku niemieckim (wniosek o wystawienie dokumentu poświadczającego ubezpieczenie społeczne E 101 lub A 1; potwierdzenie przez odpowiedni zakład ubezpieczeń społecznych, że pracownik podlega zagranicznemu ubezpieczeniu społecznemu przez okres udostępnienia);
2. zgłoszenie zgodnie z § 19 ust. 1 i 4;
3. urzędowe zezwolenie na zatrudnienie udostępnionej siły roboczej w kraju siedziby udostępniającego zgodnie z § 19 ust. 4 pkt. 10 o ile jest ono wymagane.

Zastosowanie ma odpowiednio ust. 2.

### **Przechowywanie dokumentacji płacowej**

**§ 22.** (1) Pracodawcy w rozumieniu §§ 3 ust. 2, 8 ust. 1 lub 19 ust. 1 muszą w okresie zatrudnienia (w kraju) lub przez cały czas trwania delegacji (§ 19 ust. 3 pkt. 6) przechowywać w miejscu pracy — umowę o pracę lub kartę obowiązków pracownika w rozumieniu dyrektywy Rady 91/533 w sprawie obowiązków pracodawcy w zakresie informowania pracownika o warunkach obowiązujących w związku z umową o pracę lub stosunkiem pracy, odcinek wypłaty, potwierdzenia wypłat wynagrodzenia lub potwierdzenia przelewów bankowych, rejestry płac, rejestry czasu pracy oraz dokumenty dotyczące siatki płac na potrzeby kontrolowania wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za czas zatrudnienia na mocy przepisów prawa austriackiego, w języku niemieckim, z wyjątkiem umowy o pracę — lub też udostępniać je organom podatkowym lub Kasie Urlopowej Pracowników Budowlanych bezpośrednio na miejscu i w czasie wnioskowania w formie elektronicznej, także w przypadku wcześniejszego ustania zatrudnienia pojedynczego pracownika w Austrii. Umowa o pracę musi być dostępna w języku niemieckim lub angielskim. W przypadku miejsc pracy zmieniających się w ciągu jednego dnia roboczego dokumenty płacowe należy przygotować lub udostępnić w formie elektronicznej w pierwszym miejscu pracy. Podmiot zatrudniający, który deleguje pracownika do wykonywania pracy w Austrii, jest pracodawcą w odniesieniu do obowiązku zgodnie z niniejszym postanowieniem. Zastosowanie ma odpowiednio § 21 ust. 2. W przypadku pracowników mobilnych w sektorze transportowym rzezzone dokumenty muszą być przygotowane w pojeździe lub udostępnione w formie elektronicznej jeszcze przed wjechaniem na teren kraju. W przypadku pracownika mobilnego w sektorze transportowym zastosowanie ma odpowiednio tylko pkt. 2 i 3 w § 21 ust. 2.

(2) W przypadku transgranicznego udostępnienia siły roboczej obowiązek przechowywania dokumentów płacowych zgodnie z ust. 1 ma podmiot zatrudniający na terenie kraju. Udostępniający siłę roboczą musi udostępnić dokumenty płacowe zatrudniamemu zgodnie z ust. 1.



### **Osoba do kontaktu**

§ 23. Osoba do kontaktu wymieniona w zgłoszeniu zgodnie z § 19 ust. 3 pkt. 3 musi na mocy postanowień niniejszej ustawy przechowywać dokumentację, przyjmować dokumenty i udzielać informacji. Osoba do kontaktu musi należeć do grona pracowników delegowanych do Austrii lub też być osobą wyznaczoną do zawodowego reprezentowania stron na terenie Austrii (§ 21 ust. 2 pkt. 4).

### **Odpowiedzialni pełnomocnicy**

§ 24. (1) Wyznaczenie odpowiedzialnego pełnomocnika zgodnie z § 9 ust. 2 i 3 VStG na potrzeby zachowania postanowień niniejszej ustawy jest prawomocne dopiero po tym, jak

1. pracodawca w rozumieniu §§ 3 ust. 2, 8 ust. 1 lub 19 ust. 1, zatrudniający w rozumieniu § 19 ust. 1 ostatnie zdanie, lub udostępniający z siedzibą za granicą złoży w Centralnej jednostce koordynacyjnej, albo
2. pracodawca lub zatrudniający z siedzibą w kraju złoży u właściwego płatnika ubezpieczenia chorobowego

pisemne zawiadomienie o powołaniu wraz z potwierdzeniem zgody powołanej osoby. Nie dotyczy to powołania odpowiedzialnego pełnomocnika na żądanie władz zgodnie z § 9 ust. 2 VStG. Odebrane zawiadomienia wg pkt. 1 należy przekazać dalej do Centrum kompetencyjnego LSDB, odebrane zawiadomienia wg pkt. 1 i 2 dla sektora budowlanego (rozdział I lub § 33d BUAG) także do Kasy Urlopowej Pracowników Budowlanych.

(2) Pracodawca, zatrudniający w rozumieniu § 19 ust. 1 zdanie ostatnie, udostępniający lub zatrudniający musi niezwłocznie zawiadomić na piśmie o odwołaniu powołania lub odejścia odpowiedzialnego pełnomocnika zgodnie z ust. 1 organ, który należało zawiadomić o powołaniu zgodnie z ust. 1.

## **Rozdział 5.**

### **Przepisy karne, zakaz świadczenia usług i ewidencja postępowań (karno-) administracyjnych**

#### **Miejsce wykroczenia administracyjnego**

§ 25. W przypadku delegacji lub transgranicznego udostępnienia siły roboczej wykroczenie administracyjne uznaje się za popełnione w obszarze właściwości organu regionalnych władz administracyjnych, w którym znajduje się miejsce pracy pracowników delegowanych lub udostępnionych na terenie Austrii, a w przypadku zmiennych miejsc pracy — w miejscu prowadzenia kontroli.

#### **Wykroczenia w związku z obowiązkiem zgłoszenia i prowadzenia dokumentacji w odniesieniu do delegacji lub udostępnienia**

§ 26. (1) Kto jako pracodawca lub udostępniający w rozumieniu § 19 ust. 1

1. nie dokona zgłoszenia lub zgłoszenia późniejszych zmian danych (zgłoszenia zmian) wbrew § 19, dokona go w niewłaściwym czasie lub niekompletnie, lub
2. w zgłoszeniu lub zgłoszeniu zmian umyślnie zawrze nieprawdziwe dane, lub
3. nie będzie prowadzić dokumentacji wymaganych na mocy § 21 ust. 1 lub ust. 2 albo nie udostępni ich bezpośrednio na miejscu w formie elektronicznej organom podatkowym lub Kasie Urlopowej Pracowników Budowlanych,

popęlnia wykroczenie administracyjne i zostanie ukarany przez regionalne władze administracyjne grzywną w wysokości od 1000 euro do 10 000 euro za każdego pracownika, a w przypadku powtórzenia od 2000 euro do 20 000 euro.

(2) Kto jako zatrudniający w przypadku transgranicznego udostępnienia sił roboczych nie będzie prowadzić dokumentacji wymaganych na mocy § 21 ust. 3 lub ich nie udostępni, popęlnia wykroczenie administracyjne i zostanie ukarany przez regionalne władze administracyjne grzywną w wysokości od 500 euro do 5000 euro za każdego pracownika, a w przypadku powtórzenia od 1000 euro do 10 000 euro.

#### **Działania udaremniające w związku z kontrolą płac**

§ 27. (1) Kto nie będzie prowadzić dokumentacji wymaganych na mocy §§ 12 ust. 1 pkt. 3, popęlnia wykroczenie administracyjne i zostanie ukarany przez regionalne władze administracyjne grzywną w wysokości od 500 euro do 5000 euro za każdego pracownika, a w przypadku powtórzenia od 1000 euro do 10 000 euro. W tym samym stopniu ukarany zostanie, kto wbrew §§ 14 ust. 2 lub 15 ust. 2 nie przekaże dokumentacji.

(2) Kto wbrew § 12 ust. 1 odmówi dostępu do zakładów pracy, pomieszczeń roboczych i zagranicznych miejsc pracy lub stanowisk oraz pomieszczeń socjalnych dla pracowników i związanego z tym przejazdu po drogach wewnętrznych lub udzielenia informacji albo w inny sposób utrudni bądź uniemożliwi kontrolę, popełnia wykroczenie administracyjne i zostanie ukarany przez regionalne władze administracyjne grzywną w wysokości od 1000 euro do 10 000 euro, a w przypadku powtórzenia od 2000 euro do 20 000 euro.

(3) Kto odmówi wglądu w dokumentacje wymagane na mocy §§ 21 ust. 1 lub 22, popełnia wykroczenie administracyjne i zostanie ukarany przez regionalne władze administracyjne grzywną w wysokości od 1000 euro do 10 000 euro za każdego pracownika, a w przypadku powtórzenia od 2000 euro do 20 000 euro.

(4) W tym samym stopniu zgodnie z ust. 3 zostanie ukarany ten, kto jako pracodawca wbrew § 14 ust. 2 odmówi wglądu w dokumentacje.

### **Braki w dokumentach płacowych**

#### **§ 28. Kto jako**

1. pracodawca wbrew § 22 ust. 1 nie przechowuje dokumentacji płacowych lub
2. udostępniający w przypadku transgranicznego udostępnienia siły roboczej na terenie Austrii wbrew § 22 ust. 2 nie udostępnia zatrudnającemu dokumentacji płacowych w dający się wykazać sposób, lub
3. zatrudniający w przypadku transgranicznego udostępnienia siły roboczej wbrew § 22 ust. 2 nie przechowuje dokumentacji płacowych,

popełnia wykroczenie administracyjne i zostanie ukarany przez regionalne władze administracyjne grzywną w wysokości od 1000 euro do 10 000 euro za każdego pracownika, a w przypadku powtórzenia od 2000 euro do 20 000 euro, a jeśli sprawa dotyczy więcej niż trzech pracowników, grzywną w wysokości od 2000 euro do 20 000 euro za każdego pracownika, a w przypadku powtórzenia od 4000 euro do 50 000 euro.

### **Niedopłata wynagrodzenia**

**§ 29. (1)** Kto jako pracodawca zatrudnia lub zatrudniał pracownika, a nie wypłaca lub nie wypłacał mu wynagrodzenia w wysokości co najmniej przysługującej mu na mocy ustawy, rozporządzenia lub umowy układu zbiorowego z uwzględnieniem odpowiednich kryteriów zaszeregowania, z wyjątkiem składników wynagrodzenia wymienionych w § 49 ust. 3 ASVG, popełnia wykroczenie administracyjne i zostanie ukarany przez regionalne władze administracyjne karą grzywny. Niedopłaty wynagrodzeń, obejmujące kilka okresów płacowych, są rozpatrywane jako jedno wykroczenie administracyjne. Wypłaty wynagrodzeń, które przewyższają wynagrodzenie przysługujące na podstawie ustawy, rozporządzenia lub umowy układu zbiorowego, należy zaliczyć na poczet wszelkich niedopłat w odpowiednim okresie płacowym. W odniesieniu do premii dla pracowników podlegających ASVG wykroczenie administracyjne zgodnie z pierwszym zdaniem występuje tylko wtedy, gdy pracodawca nie wypłaci premii w ogóle lub nie wypłaci ich w całości najpóźniej do dnia 31 grudnia danego roku kalendarzowego. Jeżeli niedopłata wynagrodzenia obejmuje maksymalnie trzech pracowników, grzywna wynosi od 1000 euro do 10 000 euro za każdego pracownika, a w przypadku powtórzenia od 2000 euro do 20 000 euro, jeśli sprawa dotyczy więcej niż trzech pracowników, grzywna wynosi od 2000 euro do 20 000 euro za każdego pracownika, a w przypadku powtórzenia od 4000 euro do 50 000 euro. W tym samym stopniu zostanie ukarany ten, kto jako pracodawca w rozumieniu § 14 ust. 1 pkt. 3 zatrudnia lub zatrudniał pracownika chałupniczego i nie wypłaca lub nie wypłacał mu wynagrodzenia co najmniej w wysokości przysługującej mu na mocy ustawy lub rozporządzenia z uwzględnieniem odpowiednich kryteriów zaszeregowania, z wyjątkiem składników wynagrodzenia wymienionych w § 49 ust. 3 ASVG.

(2) Karalność zgodnie z ust. 1 nie występuje, jeśli pracodawca przed wszczęciem postępowania przez odpowiedni organ zgodnie z §§ 12, 14 i 15 wypłaci pracownikowi różnicę między rzeczywiście wypłaconą częścią a wynagrodzeniem przysługującym mu na mocy ustawy, rozporządzenia lub umowy układu zbiorowego.

(3) Jeżeli organ regionalnych władz administracyjnych stwierdzi, że pracodawca wypłaci pracownikowi różnicę między rzeczywiście wypłaconym świadczeniem a wynagrodzeniem przysługującym pracownikowi na mocy ustawy, rozporządzenia lub umowy układu zbiorowego w terminie wyznaczonym przez ten organ oraz

1. niedopłata względem przyjętego wynagrodzenia zgodnie z ust. 1 z uwzględnieniem odpowiednich kryteriów zaszeregowania jest nieznaczną albo

2. zawinienie pracodawcy lub podmiotu powołanego do reprezentacji na zewnątrz (§ 9 ust. 1 VStG) albo upoważnionego pełnomocnika (§ 9 ust. 2 lub 3 VStG) nie przekracza kwoty wynikającej z nieznacznej nieuwagi,

to musi on odstąpić od nałożenia kary. Odstąpienie od nałożenia kary jest przewidziane także wtedy, gdy pracodawca wypłaci pracownikowi różnicę między rzeczywiście wypłaconym świadczeniem a wynagrodzeniem przysługującym pracownikowi na mocy ustawy, rozporządzenia lub umowy układu zbiorowego przed wezwaniem ze strony regionalnych władz administracyjnych i występują pozostałe warunki określone w punkcie 1. Jeżeli decyzja regionalnych władz administracyjnych jest zależna od rozstrzygnięcia zagadnienia wstępnego w rozumieniu § 38 ogólnej ustawy o postępowaniu administracyjnym z 1991 r. (Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz —AVG, BGBl. nr 51/1991), stanowiącego przedmiot bieżącego postępowania sądowego lub jednocześnie toczącego się postępowania administracyjnego, to regionalne władze administracyjne są zobowiązane do wstrzymania postępowania karno-administracyjnego do czasu wydania prawomocnej decyzji w sprawie zagadnienia wstępnego; procedura karno-administracyjna jest uznawana za przerwana i konieczne jest powiadomienie o tym wszystkich zainteresowanych stron. W przypadku postępowania karno-administracyjnego zgodnie z ust. 1, § 45 ust. 1 pkt. 4 i ostatni punkt VStG nie ma zastosowania. Jeżeli pracodawca wykaże wobec regionalnych władz administracyjnych, że wypłacił on różnicę między rzeczywiście wypłaconym świadczeniem a wynagrodzeniem przysługującym pracownikowi na mocy ustawy, rozporządzenia lub umowy układu zbiorowego, zostanie to potraktowane jako czynnik łagodzący przy wyznaczaniu wymiaru kary.

(4) Okres przedawnienia ścigania (§ 31 ust. 1 VStG) wynosi trzy lata od terminu zapłaty wynagrodzenia. W przypadku niedopłat wynagrodzeń, obejmujących kilka okresów płacowych, okres przedawnienia ścigania w rozumieniu pierwszego zdania zaczyna się od terminu zapłaty wynagrodzenia za ostatni okres płacowy objęty niedopłatą. Termin przedawnienia karalności (§ 31 ust. 2 VStG) wynosi przy niedopłatach pięć lat; jako początek okresu przedawnienia karalności przyjmuje się odpowiednio pierwszy i drugi punkt. W odniesieniu do premii okresy przedawnienia ścigania i karalności zaczynają się od końca danego roku kalendarzowego (ust. 1, zdanie trzecie).

(5) W przypadku, gdy pracodawca spłaci przysługujące minimalne wynagrodzenie z dany okres niedopłaty zgodnie z ust. 1 w późniejszym terminie, czas trwania okresów wg § 31 ust. 1 i 2 VStG wynosi jeden rok (przedawnienie ścigania) lub trzy lata (przedawnienie karalności), o ile na mocy ust. 4 przedawnienie nie nastąpi wcześniej; okres zaczyna się w momencie spłacenia zaległej kwoty.

#### **Zaniechanie zgłoszenia zmiany osoby odpowiedzialnego pełnomocnika**

**§ 30.** Kto jako pracodawca, udostępniający lub jako zatrudniający w rozumieniu § 19 ust. 1 wbrew § 24 ust. 2 nie zgłosi odwołania wyznaczenia lub odejścia odpowiedzialnego pełnomocnika, popełnia wykroczenie administracyjne i zostanie ukarany przez regionalne władze administracyjne karą grzywny w wysokości od 41 euro do 4140 euro, w przypadku powtórzenia karą grzywny od 83 euro do 4140 euro.

#### **Zakaz świadczenia usług**

**§ 31.** (1) Odpowiedni organ władz administracyjnych musi wydać pracodawcy w rozumieniu §§ 3 ust. 2, 8 ust. 1 lub 19 ust. 1, a w przypadku transgranicznego udostępnienia podmiotowi udostępniającemu, zakaz świadczenia usług będących przedmiotem działalności przez okres co najmniej jednego roku i maksymalnie pięciu lat, jeżeli pracodawca zgodnie z

1. §§ 26 ust. 1 pkt. 1 lub pkt. 2, albo 27 ust. 2 lub 3 w przypadku powtórzenia, albo
2. §§ 28 lub 29 ust. 1 w odniesieniu do więcej niż trzech pracowników lub w przypadku powtórzenia zgodnie z §§ 28 lub 29 ust. 1

został prawomocnie ukarany lub taka kara zostanie mu przypisana. Kara zostanie przypisana pracodawcy wtedy, gdy zostanie ona prawomocnie zasądzona samemu pracodawcy lub osobie powołanej do reprezentowania na zewnątrz (§ 9 ust. 1 VStG) lub odpowiedzialnemu pełnomocnikowi (§ 9 ust. 2 lub 3 VStG). W odniesieniu do wyznaczenia okresu zakazu zastosowanie ma odpowiednio § 19 VStG (z wyjątkiem § 19 ust. 2 ostatnie zdanie VStG). Decyzję o zakazie świadczenia usług należy przekazać w formie elektronicznej do Federalnego Ministerstwa Nauki, Rozwoju i Gospodarki w nawiązaniu do §§ 373a do 373e ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej z 1994 r. (Gewerbeordnung), BGBl. nr 194/1994, jak również Centralnej jednostce koordynacyjnej.

(2) Od zakazu zgodnie z ust. 1 należy odstąpić, jeśli pracodawca lub udostępniający uwiarygodni, że podjął konkretne działania techniczne, organizacyjne lub personalne, pozwalające zapobiec ponownemu popełnieniu wykroczenia, oraz wniósł zasądzoną karę grzywny. Jako działania tego typu uznawane są

1. wprowadzenie jakościowego organu raportującego i kontrolnego;

2. włączenie organu wewnętrznej rewizji na potrzeby regularnego kontrolowania przestrzegania obowiązujących przepisów;
3. wprowadzenie wewnętrznych regulacji w zakresie odpowiedzialności i odszkodowań w celu zachowania obowiązujących przepisów.

(3) Organ regionalnych władz administracyjnych musi przy wystawianiu opinii zgodnie z ust. 2 sprawdzić rozwiązania pracodawcy lub udostępniającego i na podstawie wdrożonych działań wyznaczyć stosunek do liczby i ciężkości popełnionych wykroczeń. Przy ocenie ciężkości wykroczeń należy w szczególności uwzględnić liczbę pracowników objętych wykroczeniem, a w przypadku wykroczenia administracyjnego zgodnie z § 29 ust. 1 także wymiar niedopłaty wynagrodzeń.

(4) Kto mimo zakazu zgodnie z ust. 1 świadczy pracę, popełnia wykroczenie administracyjne i zostanie ukarany przez okręgowe władze administracyjne karą grzywny w wysokości od 2000 euro do 20 000 euro.

(5) § 18 AÜG lub równoważne przepisy prawa austriackiego pozostają nienaruszone.

#### **Stanowisko stron w procedurach (karno-) administracyjnych**

**§ 32.** (1) Stanowisko stron w procedurach (karno-) administracyjnych zajmują:

1. zgodnie z §§ 26, 27 ust. 1, 2 lub 3, 28 organy podatkowe, w przypadkach § 29 ust. 1 w połączeniu z § 13 Centrum kompetencyjne LSDB;
2. zgodnie z § 29 ust. 1 w połączeniu z § 14 i w przypadkach § 27 ust. 1 zdanie drugie oraz § 27 ust. 4 odpowiedzialny płatnik ubezpieczenia chorobowego;
3. zgodnie z §§ 26, 27 ust. 1 zdanie drugie, § 27 ust. 2 oraz 27 ust. 3, 28 oraz 29 ust. 1 w połączeniu z § 15 Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych;

nawet jeśli doniesienie nie zostanie złożone przez organy wymienione w punktach 1 do 3. Mogą one wobec decyzji organu administracyjnego wnieść zażalenie do sądu administracyjnego, a wobec orzeczenia lub wyroku sądu administracyjnego wnieść o rewizję do Trybunału Administracyjnego.

(2) W postępowaniu (karno-) administracyjnym zgodnie z § 31 ust. 1 oraz 4 stroną jest Centrum kompetencyjne LSDB, organy podatkowe oraz Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych w sektorze budowlanym (rozdział I lub § 33d BUAG); mogą one wobec decyzji organu administracyjnego wnieść zażalenie do sądu administracyjnego, a wobec orzeczenia lub wyroku sądu administracyjnego wnieść o rewizję do Trybunału Administracyjnego.

#### **Tymczasowe zabezpieczenie**

**§ 33.** Jeżeli istnieje uzasadnione podejrzenie wykroczenia zgodnie z §§ 26, 27, 28, 29 ust. 1 lub 31 ust. 4, a w pojedynczym przypadku na skutek określonych faktów można przyjąć, że ściganie lub wykonanie kary z przyczyn leżących po stronie osoby pracodawcy (zleceniobiorcy) lub w osobie udostępniającego jest niemożliwe lub znacznie utrudnione, to organy podatkowe są upoważnione do wyznaczenia i pobrania tymczasowego zabezpieczenia do maksymalnego wymiaru kary grzywny. O ile sprawa dotyczy obszaru działalności Kasy Urlopowej Pracowników Budowlanych, organy podatkowe muszą powiadomić ją o poborze tymczasowego zabezpieczenia. Osoba do kontaktu w rozumieniu § 19 ust. 3 pkt. 3 jest uznawana za przedstawiciela pracodawcy, jeżeli on ani wyznaczony przez niego przedstawiciel nie są dostępni w trakcie postępowania urzędowego. W odniesieniu do tymczasowych zabezpieczeń pobranych zgodnie z punktem pierwszym zastosowanie mają odpowiednio §§ 37a ust. 3 do 5 i 50 ust. 6 zdanie pierwsze VStG. Organy podatkowe są upoważnione do tego, aby zezwolić pracodawcy (zleceniobiorcy) lub udostępniającemu na wpłatę tymczasowego zabezpieczenia także w określonych walutach obcych lub czekiem albo kartą kredytową. W momencie przeniesienia zgodnie z § 34 ust. 4 lub wpłaty zabezpieczenia zgodnie z § 34 ust. 9 następuje uchylenie zajęcia.

#### **Wstrzymanie płatności — gwarancja bezpieczeństwa**

**§ 34.** (1) Jeżeli istnieje uzasadnione podejrzenie wykroczenia zgodnie z §§ 26, 27, 28, 29 ust. 1 lub 31 ust. 4, a w pojedynczym przypadku na skutek określonych faktów można przyjąć, że ściganie lub wykonanie kary z przyczyn leżących po stronie osoby pracodawcy (zleceniobiorcy) i w osobie udostępniającego jest niemożliwe lub znacznie utrudnione, to organy podatkowe w połączeniu z poborem należności zgodnie z § 12 oraz Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych może na piśmie wezwać zleceniodawcę, w przypadku udostępnienia podmiot zatrudniający do niespłacania pozostałego wynagrodzenia za dzieło lub pozostałego wynagrodzenia za udostępnienie lub jego części (wstrzymanie płatności). Wobec zarządzenia wstrzymania płatności nie jest dopuszczalny żaden środek prawny. Wstrzymanie płatności jest nieskuteczne w takim wymiarze, w jakim wskazana kwota jest wyższa niż zaległe wynagrodzenie za dzieło lub zaległe wynagrodzenie za udostępnienie. Wstrzymanie płatności nie może być wyższe niż maksymalny wymiar grożącej kary grzywny.

(2) Jeżeli zleceniodawca lub zatrudniający wbrew wstrzymania płatności zapłaci wynagrodzenie za dzieło lub wynagrodzenie za udostępnienie, to w toku postępowania zgodnie z ust. 4 wynagrodzenie za dzieło lub wynagrodzenie za udostępnienie jest uważane za niezapłacone. Organy podatkowe mogą zarządzić wstrzymanie płatności tylko wtedy, gdy ustalenie lub pobranie tymczasowego zabezpieczenia zgodnie z § 33 było niemożliwe. Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych nie może zarządzić wstrzymania płatności, jeśli została zawiadomiona przez organy podatkowe o pobraniu tymczasowego zabezpieczenia zgodnie z § 33. Jeżeli zleceniobiorca lub udostępniający wniesie tymczasowe zabezpieczenie w późniejszym terminie lub zabezpieczenie, którego nie wyznaczono, to regionalne władze administracyjne uchylają wstrzymanie płatności na mocy decyzji; wszelkie postępowania zgodnie z ust. 4 muszą zostać wstrzymane.

(3) Organy podatkowe i Kasa Urlopowa Pracowników Budowlanych muszą po zarządzeniu wstrzymania płatności zgodnie z ust. 1 złożyć w ciągu trzech dni roboczych wniosek do regionalnych władz administracyjnych o wpłatę zabezpieczenia zgodnie z ust. 4, w przeciwnym razie wstrzymanie płatności traci moc. Regionalne władze administracyjne muszą podjąć decyzję w ciągu czterech tygodni, w przeciwnym razie wstrzymanie płatności traci moc. W toku tego postępowania swoje stanowisko mogą zająć organy wymienione w punkcie pierwszym, o ile złożyły one wniosek o wpłatę zabezpieczenia. Mogą one wobec decyzji organu administracyjnego wnieść zażalenie do sądu administracyjnego, a wobec orzeczenia lub wyroku sądu administracyjnego wnieść o rewizję do Trybunału Administracyjnego.

(4) Jeżeli istnieje uzasadnione podejrzenie wykroczenia zgodnie z §§ 26, 27, 28, 29 ust. 1 lub 31 ust. 4, a na skutek określonych faktów można przyjąć, że ściganie lub wykonanie kary z przyczyn leżących po stronie osoby pracodawcy (zleceniobiorcy) i w osobie udostępniającego jest niemożliwe lub znacznie utrudnione, to regionalne władze administracyjne mogą na mocy decyzji wezwać zleceniodawcę, w przypadku udostępnienia podmiot zatrudniający do wpłacenia tytułem zabezpieczenia pozostałego wynagrodzenia za dzieło lub pozostałego wynagrodzenia za udostępnienie lub jego części w rozsądnym terminie. Na wezwanie regionalnych władz administracyjnych zleceniodawca musi przedłożyć umowę o dzieło, a zatrudniający umowę o udostępnienie w języku niemieckim. W tych przypadkach §§ 37 oraz 37a VStG, o ile w niniejszym dokumencie nie stwierdzono inaczej, nie mają zastosowania. Poprzez wydanie decyzji wstrzymanie płatności zostaje uchylone.

(5) Jako wynagrodzenie za dzieło lub wynagrodzenie za udostępnienie należy rozumieć całe wynagrodzenie należne za realizację zlecenia lub udostępnienia.

(6) Przekazanie środków zgodnie z ust. 4 zwalnia zleceniodawcę lub zatrudniającego z długu wobec zleceniobiorcy lub przekazującego w wymiarze zgodnym z wartością przekazanych środków.

(7) Zabezpieczenie nie może być wyższe niż maksymalny wymiar grożącej kary grzywny. Na żądanie regionalnych władz administracyjnych zleceniodawca lub zatrudniający jest zobowiązany do podania kwoty i terminu zapłaty wynagrodzenia za dzieło lub udostępnienie siły roboczej. Jeżeli należne wynagrodzenie za dzieło lub udostępnienie nie wystarcza do pokrycia zabezpieczenia oraz kwoty gwarancji wynikającej z § 67a ASVG oraz § 82a ustawy o podatku dochodowym z 1988 r. (Einkommensteuergesetz — EStG), BGBl. nr 400/1988, to zleceniodawca lub zatrudniający może w każdej chwili skorzystać z przysługującego mu prawa do wpłaty wynagrodzenia za dzieło do Centrum usługowego (§ 67c ASVG).

(8) Zażalenia wobec decyzji zgodnie z ust. 4 nie mają skutków zawieszających.

(9) Regionalne władze administracyjne muszą zadeklarować zabezpieczenie jako zwolnione po wstrzymaniu postępowania lub wyegzekwowaniu kary zarządzonej wobec zleceniobiorcy lub udostępniającego lub też, jeśli w ciągu jednego roku nie ogłoszono przepadku. W odniesieniu do postępowania zgodnie z § 29 ust. 1 zastosowanie ma punkt pierwszy ze wskazaniem, że zabezpieczenie zostanie zadeklarowane jako zwolnione, jeśli w ciągu dwóch lat nie ogłoszono przepadku. Zabezpieczenie zostanie zadeklarowane jako zwolnione także wtedy, gdy zostanie pokryte przez zleceniobiorcę lub udostępniającego. Zwolnione zabezpieczenia muszą zostać wypłacone zleceniodawcy lub zatrudniającemu.

(10) Regionalne władze administracyjne muszą zadeklarować zabezpieczenie jako wygasłe, gdy tylko ściganie zleceniobiorcy lub udostępniającego albo egzekucja kary okażą się niemożliwe. § 17 VStG ma odpowiednie zastosowanie.

(11) W odniesieniu do wykorzystania wygasłych zabezpieczeń obowiązuje odpowiednio § 37 ust. 6 VStG, przy czym ewentualna pozostała kwota musi zostać wypłacona na rzecz zleceniodawcy lub zatrudniającego.

### **Ewidencja procedur (karno-) administracyjnych zgodnie z §§ 26, 27, 28, 29 ust. 1, 31 oraz 34**

§ 35. (1) Na potrzeby wnioskowania zakresu kary, wymiaru kary, zakazu świadczenia usług zgodnie z § 31 ust. 1 i stwierdzenia wykonywania pracy mimo zakazu oraz na potrzeby ewaluacji ścigania lub egzekucji kary oraz dla celów informowania zleceniodawców publicznych i zleceniodawców sektorowych Centrum kompetencyjne LSDB musi prowadzić ewidencję prawomocnych decyzji i orzeczeń w postępowaniach (karno-) administracyjnych zgodnie z §§ 26, 27, 28, 29 ust. 1, 31 oraz 34. Może ona być wspierana poprzez automatyzację.

(2) Regionalne władze administracyjne i sądy administracyjne krajów związkowych muszą niezwłocznie przekazywać Centrum kompetencyjnemu LSDB kopie prawomocnych decyzji i orzeczeń, podejmowanych przez nie lub Trybunał Administracyjny w ramach postępowania karnego lub postępowania zgodnie z §§ 26, 27, 28, 29 ust. 1, 31 i 34, w postaci zgodnej z systemami automatyzacyjnymi. Podobnie muszą one doręczać kopie prawomocnych decyzji i orzeczeń, na mocy których zasądzono karę zgodnie z §§ 26, 27, 28 lub 29 ust. 1 wobec odpowiedzialnego pełnomocnika w rozumieniu § 9 ust. 2 ostatnie zdanie oraz ust. 3 VStG, temu przedsiębiorstwu, któremu karę taką należy przypisać zgodnie z ust. 4 zdanie drugie. W decyzji lub w orzeczeniu należy uwzględnić wskazanie, że wraz z prawomocnym ukaraniem do ewidencji zostaje wpisany obwiniony i to przedsiębiorstwo, któremu należy przypisać tę karę.

(3) Centrum kompetencyjne LSDB jest zobowiązane do usuwania danych postępowania karnego po upływie pięciu lat od uprawomocnienia danego orzeczenia lub decyzji. Centrum kompetencyjne LSDB jest zobowiązane do usuwania danych postępowania w sprawie zakazu świadczenia usług po upływie trzech lat od momentu ustania okresu objętego zakazem.

(4) Centrum kompetencyjne LSDB musi na żądanie powiadomić organy regionalnej władzy administracyjnej, sąd administracyjny kraju związkowego, płatnika ubezpieczenia chorobowego, organy podatkowe lub Kasę Urlopową Pracowników Budowlanych w ciągu dwóch tygodni od wnioskowania zakresu kary, wymiaru kary, zakazu świadczenia usług lub stwierdzenia, że mimo zakazu usługi są realizowane, o fakcie, czy w odniesieniu do pracodawcy wskazanego w dokumentach informacyjnych występuje prawomocna kara lub decyzja zgodnie z §§ 26, 27, 28, 29 ust. 1 lub 31 lub też, czy taką karę należy mu przypisać. Karę należy przypisać pracodawcy wtedy, gdy zostanie ona prawomocnie zasądzona samemu pracodawcy lub osobie powołanej do reprezentowania na zewnątrz (§ 9 ust. 1 VStG) lub odpowiedzialnemu pełnomocnikowi (§ 9 ust. 2 lub 3 VStG). W informacji należy uwzględnić liczbę kar i w razie potrzeby miarodajne dane decyzji i orzeczeń w sprawie kar, decyzji w sprawie udzielenia napomnień oraz decyzje i orzeczenia w ramach postępowania zgodnie z § 31 (organ władzy, sygnatura akt, data decyzji, orzeczenia i uprawomocnienia, nazwisko i data urodzenia osoby, do której odnosi się ta decyzja lub orzeczenie oraz, której mają one być przypisane, zasądzone kary finansowe, czas trwania/okres obowiązywania zakazu świadczenia usług) lub stwierdzić, że nie zasądzono żadnej kary, zakazu świadczenia usług lub brak danych do udzielenia informacji. Pięć lat od uprawomocnienia odpowiedniej decyzji lub orzeczenia w sprawie kary oraz trzy lata po upływie okresu zakazu świadczenia usług, nie jest dozwolone dalsze udzielanie informacji w odniesieniu do tej decyzji lub tego orzeczenia.

(5) Ponadto Centrum kompetencyjne LSDB musi na żądanie zleceniodawcy publicznego lub zleceniodawcy sektorowego udzielić w ciągu dwóch tygodni informacji o tym, czy w odniesieniu do pracodawcy wskazanego we wniosku o informację występuje prawomocna kara lub postanowienie zgodnie z §§ 28, 29 ust. 1 lub 31 ust. 1 lub też, czy taką karę lub postanowienie należy mu przypisać. Ust. 4 zdanie przedostatnie należy zastosować odpowiednio. W odniesieniu do informacji udzielanych zleceniodawcom publicznym i zleceniodawcom sektorowym obowiązuje § 28b ust. 2 zdanie drugie i trzecie AuslBG ze wskazaniem, że w miejscu pojęcia „kara” występuje pojęcie „kara lub postanowienie”. W odniesieniu do informacji udzielanych zleceniodawcom publicznym i zleceniodawcom sektorowym prawomocne kary lub postanowienia zgodnie z §§ 28, 29 ust. 1 lub 31 ust. 1, których wyrok odnosi się do kilku pracowników lub obejmuje różne wykroczenia administracyjne, liczą się jako jedna kara lub jedno postanowienie.

(6) Regionalne władze administracyjne muszą corocznie powiadamiać Centrum kompetencyjne LSDB o wnoszeniu zabezpieczeń powierzonych w ramach postępowania zgodnie z § 34.

### **Część 3.**

## **Prowadzenie czynności w celu ochrony roszczeń wynikających z prawa pracy w odniesieniu do pracy transgranicznej**

### **Rozdział 1.**

#### **Postanowienia ogólne**

##### **Zakres zastosowania**

**§ 36.** Część trzecia reguluje w związku z naruszeniem przepisów prawa pracy lub przepisów na mocy niniejszej ustawy

1. w drugim rozdziale doręczanie krajowych dokumentów administracyjnych do zagranicznych pracodawców na terenie kraju (§ 41);
2. w trzecim rozdziale skutki
  - a) doręczenia (§§ 43 do 46) oraz
  - b) egzekucji (§§ 43, 44 i 47 do 50)

orzeczeń i zarządzeń karnych władz administracyjnych i sądów wymienionych w § 42 w innym państwie członkowskim UE lub EOG;

3. w czwartym rozdziale
  - a) doręczanie orzeczeń sądowych i postanowień administracyjnych (§§ 52, 53, 55 oraz 56 do 58),
  - b) egzekucję postanowień administracyjnych (§§ 52 do 55 i 59 do 64) oraz
  - b) egzekucję orzeczeń sądowych (§§ 52 do 55 i §§ 65 do 67)

w odniesieniu do wniosków innego państwa członkowskiego UE lub EOG na terenie kraju.

##### **Definicja pojęć „organ władzy krajowej” i „organy władzy krajowej”**

**§ 37.** Jeżeli z danego odniesienia nie wynika inaczej, to w rozumieniu części trzeciej „organy władzy krajowej” to władze administracyjne i sądy wymienione w § 42 pkt. 1 do 4, a „organ władzy krajowej” to jeden z organów władz administracyjnych wymienionych w § 42 pkt. 1 lub jeden z sądów wymienionych w § 42 pkt. 2 do 4.

##### **Nakłady na ściganie przy transgranicznym wykonaniu prawa**

**§ 38.** Władze krajowe muszą przy podejmowaniu decyzji o wstrzymaniu procedury karno-administracyjnej prowadzonej zgodnie z niniejszą częścią ustawy uwzględnić fakt, że wykonanie prawa i ściganie w przypadku § 36 ze względu na odniesienie do więcej niż jednego państwa może wymagać porównywalnie większych nakładów. Ten stan rzeczy sam w sobie nie uzasadnia wstrzymania procedury karno-administracyjnej zgodnie z § 45 ust. 1 pkt. 6 VStG.

##### **Stosowanie systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI)**

**§ 39.** Krajowe władze administracyjne i sądy, które zgodnie z § 36 pkt. 2 lub 3 zajmują się wystawianiem wniosków lub odpowiadaniem na wnioski o doręczenie i egzekucję postanowień, muszą w tym celu wykorzystywać system IMI.

##### **Urzędy krajów związkowych jako władze centralne**

**§ 40.** (1) Wnioski o doręczenie i egzekucję krajowych orzeczeń lub zarządzeń karnych w innym państwie członkowskim UE lub państwie EOG zgodnie z § 36 pkt. 2 muszą być wystawiane przez same władze krajowe.

(2) Wnioski o doręczenie i egzekucję postanowień innych państw członkowskich UE lub państw EOG zgodnie z § 36 pkt. 3 muszą być przyjmowane przez urzędy krajów związkowych i przekazywane dalej. W tym celu urzędy kraju związkowego są wskazane jako centralne władze wobec Komisji zgodnie z artykułem 14 dyrektywy 2014/67/UE w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE w sprawie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług i zmiany rozporządzenia (UE) nr 1024/2012 o współpracy administracyjnej z pomocą systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym („Rozporządzenie IMI”), ABl. nr L 159 z dnia 28.05.2014 r. str. 11.

(3) W przypadku trudności z doręczeniem lub egzekucją zgodnie z ust. 1 lub 2 krajowy organ władzy administracyjnej lub krajowy sąd w zakresie dopuszczonym przez niniejszą część ustawy może poprosić o wsparcie właściwy miejscowo urząd kraju związkowego, w szczególności, gdy organ nie ma dostępu do IMI. W takich przypadkach właściwy miejscowo urząd kraju związkowego jest jednostką

łącznikową w rozumieniu § 15 ust. 2, ust. 3 pkt. 1 oraz 3, ust. 5 i ust. 6 DLG i jest zobowiązany do udzielenia wsparcia.

(4) Właściwy miejscowo w sprawach opisanych w rozdziale trzecim (§§ 43, 44, 46, 48 i 49) jest ten urząd kraju związkowego, w którego rejonie siedzibę ma organ władzy proszący o doręczenie lub egzekucję. Właściwy miejscowo w sprawach opisanych w rozdziale czwartym (§§ 53 do 56, 58 ust. 2, §§ 59 i 65) jest ten urząd kraju związkowego, w którego rejonie siedzibę lub miejsce zamieszkania ma osoba, wobec której skierowane jest postanowienie.

## **Rozdział 2.**

### **Doręczenia do zagranicznych pracodawców na terenie kraju**

**§ 41.** (1) W odniesieniu do zastosowania niniejszej ustawy jako miejsce przekazania w rozumieniu § 2 pkt. 4 ustawy o doręczeniach (Zustellgesetz — ZustG), BGBl. nr 200/1982, obowiązują także położone w kraju siedziby przedsiębiorstwa, obiekty na terenie tej siedziby, zagraniczne stanowisko pracy lub zakład pracy, w którym pracownik wykonuje pracę zawodową. W przypadku doręczenia do tego miejsca przekazania dopuszczalne jest wyznaczenie zarówno osoby, do której skierowana jest treść dokumentu (odbiorca w sensie materialnym), jak i osoby do kontaktu powołanej zgodnie z § 19 ust. 3 pkt. 3 jako odbiorcy w rozumieniu § 2 pkt. 1 ZustG. W rzeczonym miejscu przekazania doręczenia do osoby do kontaktu opisanej w § 19 ust. 3 pkt. 3 są dopuszczalne także wtedy, gdy odbiorca w sensie materialnym został wskazany jako odbiorca w rozumieniu § 2 pkt. 1 ZustG lub też odbiorca w sensie materialnym nie przebywa regularnie w miejscu przekazania. Jeżeli wbrew § 19 ust. 3 pkt. 3 nie zostanie wyznaczona osoba do kontaktu lub nie jest możliwe doręczenie do osoby do kontaktu wyznaczonej spośród grona pracowników delegowanych do Austrii, dozwolone jest doręczenie do pracowników zagranicznego pracodawcy, przy czym nie jest to zależne od regularnego pobytu odbiorcy w sensie materialnym lub odbiorcy w rozumieniu § 2 pkt. 1 ZustG. Osoba do kontaktu opisana w § 19 ust. 3 pkt. 3 może być wyznaczona także jako odbiorca w rozumieniu § 2 pkt. 1 ZustG dla doręczeń poza tym miejscem przekazania.

(2) Jeżeli istnieje uzasadnione podejrzenie wykroczenia administracyjnego zgodnie z §§ 26, 27, 28, 29 ust. 1 lub 31 ust. 4 i ze względu na określone fakty można przyjąć, że doręczenie dokumentów z przyczyn leżących po stronie odbiorcy w sensie materialnym lub osoby do kontaktu określonej w § 19 ust. 3 pkt. 3 jest niemożliwe lub znacznie utrudnione, to regionalne władze administracyjne mogą wezwać odbiorcę w sensie materialnym na mocy postanowienia do wyznaczenia w ciągu co najmniej dwóch tygodni osoby upoważnionej do odbioru doręczeń w ramach przedmiotowego postępowania. W warunkach wymienionych w punkcie pierwszym organy podatkowe mogą wezwać odbiorcę w sensie materialnym do wyznaczenia w ciągu co najmniej dwóch tygodni osoby upoważnionej do odbioru doręczeń w ramach postępowania podatkowego. Zastosowanie mają odpowiednio § 10 ust. 1 zdanie od drugiego do czwartego oraz ust. 2 ZustG; miejsce przekazania zgodnie z ust. 1 nie jest miejscem przekazania zgodnie z § 10 ust. 2 pkt. 2 ZustG.

## **Rozdział 3.**

### **Doprowadzenie do doręczenia i egzekucji postanowień władz krajowych w innym państwie członkowskim UE lub państwie EOG**

#### **Podrozdział 1.**

#### **Postanowienia ogólne**

##### **Zakres zastosowania**

**§ 42.** Rozdział trzeci reguluje skutki doręczeń i egzekucji

1. nakazów karnych regionalnych władz administracyjnych,
2. orzeczeń sądów administracyjnych krajów związkowych,
3. orzeczeń federalnego sądu administracyjnego oraz
4. orzeczeń Trybunału Administracyjnego

w państwie członkowskim UE lub państwie EOG, w którym znajduje się siedziba lub miejsce zamieszkania obwinionego, wobec którego zasądzono grzywnę.



### **Przekazanie wniosku o doręczenie lub egzekucję**

§ 43. (1) Urzędy kraju związkowego i władze krajowe, które proszą o doręczenie lub egzekucję krajowego orzeczenia karnego lub krajowego zarządzenia karnego, muszą zapisać dane zgodne z § 46 ust. 2 lub § 48 ust. 2 w jednolitym formularzu, udostępnionym w systemie IMI na potrzeby takich wniosków. Jeżeli organ władzy krajowej wnioskujący o doręczenie lub egzekucję nie jest zarejestrowany w IMI, musi on poprosić urząd kraju związkowego właściwy miejscowo zgodnie z § 40 ust. 4 o przekazanie prośby o doręczenie lub egzekucję oraz udostępnić niezbędne dane i załączniki zgodnie z § 46 lub § 48.

(2) Razem z załącznikami wymienionymi w § 46 ust. 3 lub § 48 ust. 3 należy przekazać wypełniony formularz lub, jeśli formularz jest niedostępny, skierować wniosek o przekazanie do takiego organu lub organów, które zostały wskazane jako odpowiedzialne przez inne państwo członkowskie zgodnie z artykułem 14 dyrektywy 2014/67/UE.

### **Zawiadomienie o dalszym postępowaniu w ramach wniosku o doręczenie lub egzekucję**

§ 44. (1) Urząd kraju związkowego lub organ władzy krajowej, który zażądał informacji o dalszym postępowaniu w ramach wniosku zgodnie z § 46 lub § 48, musi przekazać te informacje do urzędu kraju związkowego właściwego miejscowo zgodnie z § 40 ust. 4. Urząd kraju związkowego właściwy miejscowo musi ze swojej strony przekazać informacje do organu władzy krajowej, która zainicjowała wniosek, jeżeli ten organ władzy krajowej nie dysponuje tymi informacjami.

(2) Jeżeli organ władzy zagranicznej poproszony o doręczenie lub egzekucję zgodnie z § 43 nie odpowie w ciągu miesiąca, jakie dalsze środki zostaną podjęte, to urząd kraju związkowego właściwy miejscowo lub organ władzy krajowej zgodnie z § 40 ust. 4, który zawniósł o doręczenie lub egzekucję zgodnie z § 43, musi zażądać udzielenia informacji przez organ władzy zagranicznej.

## **Podrozdział 2.**

### **Doprowadzenie do doręczenia postanowień władz krajowych w innym państwie członkowskim UE lub państwie EOG**

#### **Zasady**

§ 45. Organ władzy krajowej, który wystawił postanowienie zgodnie z § 42, musi doprowadzić do doręczenia tego postanowienia obwinionemu z siedzibą lub miejscem zamieszkania w innym państwie członkowskim UE lub państwie EOG. Jeżeli doręczenie na terenie kraju zgodnie z § 41 i regulacjami ustawy o doręczeniach okaże się bezcelowe lub niemożliwe, konieczne jest doprowadzenie do doręczenia na terenie kraju członkowskiego, w którym obwiniony ma swoją siedzibę lub miejsce zamieszkania, zgodnie z § 46.

#### **Wniosek o doręczenie w innym państwie członkowskim UE lub państwie EOG**

§ 46. (1) Doręczenie postanowienia w innym państwie członkowskim UE lub państwie EOG musi zostać zlecone przez organ władzy krajowej, który wydał to postanowienie, albo samodzielnie, albo na drodze wniosku do urzędu kraju związkowego właściwego miejscowo zgodnie z § 40 ust. 4.

(2) Wniosek o zapewnienie doręczenia musi zawierać następujące dane:

1. nazwisko i adres odbiorcy oraz wszystkie inne dane służące do identyfikacji odbiorcy;
2. dane kontaktowe organu władzy krajowej, który wydał postanowienie wymagające doręczenia;
3. jednoznaczne oznaczenie organu władzy krajowej, który wydał postanowienie, jako „sąd” lub jako „organ władzy administracyjnej”;
4. podsumowanie stanu rzeczy;
5. informacje o przepisach prawa pracy, w odniesieniu do których nastąpiło wykroczenie;
6. informację o wysokości grzywny;
7. datę, do kiedy najpóźniej konieczne jest doręczenie postanowienia.

(3) Do wniosku należy dołączyć:

1. postanowienie będące przedmiotem doręczenia;
2. tłumaczenie postanowienia będącego przedmiotem doręczenia na język urzędowy państwa członkowskiego UE lub państwa EOG, w którym obwiniony ma swoją siedzibę lub miejsce zamieszkania.

### **Podrozdział 3.**

#### **Doprowadzenie do egzekucji postanowień władz krajowych w innym państwie członkowskim UE lub państwie EOG**

##### **Zasady**

§ 47. Gdy postanowienie opisane w § 42 wobec zobowiązanego z siedzibą lub miejscem zamieszkania w innym państwie członkowskim UE lub państwie EOG się uprawomocni, to w pierwszej kolejności należy podjąć próbę egzekucji na terenie kraju. Przy określaniu organu regionalnych władz administracyjnych właściwego miejscowo lub sądu właściwego miejscowo w zakresie egzekucji na terenie kraju miarodajne jest miejsce, w którym znajduje się majątek zobowiązanego, w odniesieniu do którego ma nastąpić egzekucja postanowienia. Jeżeli egzekucja na terenie kraju okaże się bezcelowa, niemożliwa lub wiązałaby się z nieproporcjonalnie wysokim nakładem, to należy poprosić państwo członkowskie UE lub państwo EOG, w którym obwiniony ma siedzibę lub miejsce zamieszkania, o egzekucję zgodnie z § 48.

##### **Wniosek o egzekucję w innym państwie członkowskim UE lub państwie EOG**

§ 48. (1) Egzekucja postanowienia w innym państwie członkowskim lub państwie EOG musi zostać zlecona przez organ władzy krajowej, który wydał to postanowienie, albo samodzielnie, albo na drodze wniosku do urzędu kraju związkowego właściwego miejscowo zgodnie z § 40 ust. 4.

(2) Wniosek o zapewnienie egzekucji musi zawierać następujące dane:

1. nazwisko i adres zobowiązanego oraz wszystkie inne dane służące do identyfikacji zobowiązanego;
2. dane kontaktowe organu władzy krajowej, który wydał postanowienie wymagające egzekucji;
3. jednoznaczne oznaczenie organu władzy krajowej, który wydał postanowienie, jako „sąd” lub jako „organ władzy administracyjnej”;
4. podsumowanie stanu rzeczy;
5. informacje o przepisach prawa pracy, w odniesieniu do których nastąpiło wykroczenie;
6. informację o wysokości grzywny;
7. informacje o wszelkim wcześniejszym doręczeniu postanowienia;
8. datę, kiedy postanowienie stało się wykonalne lub prawomocne;
9. środki egzekucji;
10. potwierdzenie należności egzekucji.

(3) Do wniosku należy dołączyć:

1. postanowienie będące przedmiotem egzekucji;
2. tłumaczenie postanowienia będącego przedmiotem egzekucji na język urzędowy państwa członkowskiego UE lub państwa EOG, w którym obwiniony ma swoją siedzibę lub miejsce zamieszkania.

##### **Powiadomienie władz innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG upraszanego o egzekucję**

§ 49. (1) Organ władzy krajowej wnioskujący o egzekucję zgodnie z § 48 musi niezwłocznie powiadomić upraszany organ innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG lub urząd kraju związkowego właściwy miejscowo zgodnie z § 40 ust. 4 o okolicznościach, które powodują ograniczenie lub odroczenie egzekucji orzeczenia karnego lub zarządzenia karnego lub też wygaśnięcie egzekucji, w szczególności, gdy

1. zobowiązany spłacił grzywnę w całości lub częściowo;
2. wobec orzeczenia karnego lub zarządzenia karnego podjęto nadzwyczajne środki prawne (wniosek o wznowienie procedury lub przywrócenie do poprzedniego stanu);
3. orzeczenie karne, zarządzenie karne lub jego wykonalność została później uchylona, zmieniona lub obniżono wymiar grzywny;
4. egzekucja nie jest już pożądana z innych przyczyn.

(2) Gdy wniosek o egzekucję zgodnie z § 48 ust. 1 wpłynie do urzędu kraju związkowego właściwego miejscowo zgodnie z § 40 ust. 4, to ten urząd kraju związkowego musi powiadomić organ władzy, który został wskazany jako odpowiedzialny przez inne państwo członkowskie UE lub państwo EOG zgodnie z artykułem 14 dyrektywy 2014/67/UE, o okolicznościach wymienionych w ust. 1.

### **Skutki wniosku o egzekucję w innym państwie członkowskim UE lub państwie EOG w związku z egzekucją na terenie kraju**

§ 50. Postanowienie przekazane zgodnie z § 48 razem z wnioskiem o egzekucję nie może być przedmiotem egzekucji na terenie kraju. Egzekucja na terenie kraju jest ponownie dozwolona, gdy inne państwo członkowskie UE lub państwo EOG upraszane o egzekucję nie zrealizuje tej prośby.

## **Rozdział 4.**

### **Doręczenie i egzekucja postanowienia organu władz innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG na terenie kraju**

#### **Podrozdział 1.**

#### **Postanowienia ogólne**

##### **Zakres zastosowania**

§ 51. Czwarty rozdział reguluje, za pomocą jakich środków należy odpowiadać na prośby organu władzy państwa członkowskiego UE lub państwa EOG o

1. doręczenie oraz
2. egzekucję

decyzji sądu lub organu administracyjnego tego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG na terenie kraju wskutek naruszenia przepisu prawa pracy, gdy prośba to została złożona w urzędzie kraju związkowego, na ręce innych krajowych władz administracyjnych lub krajowej jednostki sądowej.

##### **Uznanie i równe traktowanie postanowienia innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG**

§ 52. Jeśli nie zachodzi przyczyna do odmowy doręczenia (§ 58) lub egzekucji (§ 54) postanowienia, o którą zawnioskowało inne państwo członkowskie UE lub państwo EOG, to postanowienie należy uznać jako takie i traktować jako krajowe postanowienie karno-administracyjne lub sądowe.

##### **Procedowanie przy niewystarczających kompetencjach**

§ 53. (1) Decyzja przekazana do doręczenia lub egzekucji musi zostać niezwłocznie przekazana z urzędu przez organ, który je otrzymał, do właściwego miejscowo urzędu kraju związkowego zgodnie z § 40 ust. 4, jeśli postanowienie zostało wydane

1. wobec krajowego organu administracyjnego lub krajowej jednostki sądowniczej, które same w sobie nie są odpowiedzialne za doręczenie lub egzekucję albo
2. wobec urzędu kraju związkowego, który nie jest właściwy miejscowo zgodnie z § 40 ust. 4.

Urząd kraju związkowego właściwy miejscowo zgodnie z § 40 ust. 4 musi postępować zgodnie z § 56 pkt. 2 lub wg § 59 pkt. 2 albo § 65 pkt. 2.

(2) Krajowe władze administracyjne i sądy, które bezpośrednio poproszono o doręczenie lub egzekucję postanowienia i są za to odpowiedzialne, muszą postępować zgodnie z § 55 oraz podrozdziałem drugim lub zgodnie z §§ 54, 55 i podrozdziałem trzecim.

##### **Odmowa egzekucji**

§ 54. (1) Właściwy krajowy organ administracyjny lub sąd, któremu zgodnie z § 53 ust. 2, § 59 lub § 65 powierzono wniosek o egzekucję, musi sprawdzić wniosek o egzekucję pod kątem występowania wymienionych w ust. 3 przyczyn odrzucenia. Jeżeli w toku kontroli okaże się, że występuje jedna z przyczyn odrzucenia wymienionych w ust. 3 pkt. 4 do 6, to krajowy organ administracyjny lub sąd musi powiadomić wnioskujący organ innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG o odrzuceniu wniosku i jego przyczynach. W przypadku występowania jednej z przyczyn odrzucenia wymienionych w ust. 3 pkt. 1 do 3 konieczne jest powiadomienie wnioskującego organu innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG o odmowie egzekucji, jeżeli w wyznaczonym okresie nie zostaną doręczone lub uzupełnione dane lub dokumenty wymagane do wyeliminowania braków wskazanych w ust. 3 pkt. 1 do 3.

(2) Powiadomienie wnioskującego o egzekucję organu innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG zgodnie z ust. 1 musi nastąpić albo na drodze właściwego miejscowo urzędu kraju związkowego zgodnie z § 40 ust. 4 lub też przez krajowy organ administracyjny albo sąd, który zacydował o odrzuceniu.

(3) Egzekucji należy odmówić, jeśli wniosek o egzekucję

1. nie zawiera wszystkich danych wymienionych w § 48 ust. 2 lub

2. został przekazany bez postanowienia wymagającego egzekucji, lub
3. wykazuje jawną niezgodność z postanowieniem stanowiącym jego podstawę, lub
4. przewidywane koszty lub środki egzekucji w porównaniu z wysokością egzekwowanej grzywny lub kary finansowej są niewspółmierne, lub
5. egzekwowana grzywna lub kara finansowa jest mniejsza niż 350 euro lub stanowi równowartość tej kwoty, lub
6. egzekucja nie byłaby możliwa do pogodzenia z konstytucyjnie gwarantowanymi prawami lub innymi prawami podstawowymi austriackiego systemu prawnego.

#### **Powiadomienie wnioskujących władz innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG**

**§ 55.** (1) Abstrahując od odrzucenia doręczenia lub egzekucji uregulowanego w § 58 lub § 54, organ innego państwa członkowskiego UE lub EOG upraszany o doręczenie lub egzekucję należy powiadomić,

1. jakie środki podjęto w celu realizacji podrozdziałów od drugiego do czwartego oraz,
2. jakie rzeczywiste lub prawne przeszkody uniemożliwiają wdrożenie tych środków.

(2) Odpowiednio do ust. 1 w każdym przypadku należy przekazać informacje o

1. datach w związku z przetwarzaniem wniosku, jak datę doręczenia, egzekucji lub wstrzymania egzekucji;
2. odmowie przyjęcia decyzji będącej przedmiotem doręczenia zgodnie z § 12 ZustG;
3. wdrożenia środka prawnego w procesie egzekucji;
4. nieściągalności grzywny.

(3) Powiadomienie wnioskującego o doręczenie lub egzekucję organu innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG zgodnie z ust. 1 i 2 musi nastąpić albo na drodze właściwego miejscowo urzędu kraju związkowego zgodnie z § 40 ust. 4 lub też przez krajowy organ administracyjny albo sąd, który podjął działania, do których odnoszą się okoliczności będące przedmiotem powiadomienia zgodnie z ust. 1 i 2.

### **Podrozdział 2.**

#### **Doręczenie orzeczeń sądowych i postanowień administracyjnych innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG na terenie kraju**

##### **Zarządzenie doręczenia**

**§ 56.** Urząd kraju związkowego, który został poproszony o doręczenie decyzji, musi przy właściwości miejscowej zgodnie z § 40 ust. 4 zarządzić doręczenie decyzji oraz, jeśli zostało sporządzone, doręczenie jej tłumaczenia na adres obwinionego wskazany we wniosku za pośrednictwem właściwego krajowego organu administracyjnego lub też właściwej krajowej jednostki sądowniczej.

##### **Obowiązujące prawo procesowe**

**§ 57.** W odniesieniu do doręczeń decyzji władz innych państw członkowskich UE lub państw EOG na mocy niniejszego podrozdziału zastosowanie ma ustawa ZustG.

##### **Odmowa doręczenia**

**§ 58.** (1) Właściwy krajowy organ administracyjny lub sąd, któremu zgodnie z § 53 ust. 2 lub § 56 powierzono wniosek o doręczenie musi sprawdzić wniosek o doręczenie pod kątem występowania wymienionych w ust. 3 przyczyn odrzucenia. Jeżeli w toku kontroli okaże się, że występuje przyczyna odrzucenia, to konieczne jest powiadomienie wnioskującego organu innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG o odrzuceniu doręczenia, jeżeli w wyznaczonym okresie nie zostaną doręczone lub uzupełnione dane lub dokumenty, wymagane do wyeliminowania braków wskazanych w ust. 3.

(2) Powiadomienie wnioskującego o doręczenie organu innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG zgodnie z ust. 1 musi nastąpić albo na drodze właściwego miejscowo urzędu kraju związkowego zgodnie z § 40 ust. 4 lub też przez krajowy organ administracyjny albo sąd, któremu powierzono wniosek o doręczenie.

(3) Doręczenia należy odmówić, jeśli wniosek o doręczenie

1. nie zawiera wszystkich danych wymienionych w § 46 ust. 2 lub
2. został przekazany bez postanowienia wymagającego doręczenia, lub
3. wykazuje jawną niezgodność z postanowieniem stanowiącym jego podstawę.

### **Podrozdział 3.**

#### **Egzekucja postanowień administracyjnych innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG na terenie kraju**

##### **Zarządzenie egzekucji**

§ 59. Urząd kraju związkowego, wobec którego zgodnie z § 51 pkt. 2 złożono wniosek o egzekucję decyzji władz administracyjnych, ma obowiązek, przy założeniu właściwości miejscowej, zawnieść do regionalnych władz administracyjnych odpowiednich ze względu na jurysdykcję w stosunku do miejsca zamieszkania lub siedziby podmiotu zobowiązanego o egzekucję postanowienia.

##### **Obowiązujące prawo procesowe**

§ 60. W odniesieniu do postępowania w zakresie egzekucji decyzji administracyjnych innych państw członkowskich UE lub państw EOG zastosowanie mają ustawa o egzekucjach administracyjnych z 1991 r. (Verwaltungsvollstreckungsgesetz — VVG), BGBl. nr 53/1991, oraz § 6 ustawy o egzekucjach karno-administracyjnych UE (EU-Verwaltungsstrafvollstreckungsgesetz — EU-VStVG), BGBl. I nr 3/2008.

##### **Odroczenie egzekucji**

§ 61. Organ egzekucyjny musi odroczyć egzekucję, gdy się okaże, że podlegające egzekucji postanowienie władz innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG zostało w nim zaskarżone.

##### **Zakończenie egzekucji**

§ 62. Organ egzekucyjny musi wstrzymać egzekucję, gdy się okaże, że wskutek decyzji lub działań podjętych we wnioskującym państwie członkowskim UE lub państwie EOG wniosek o egzekucję stał się bezprzedmiotowy.

##### **Dochód z egzekucji**

§ 63. Dochód z egzekucji jest wpływa na poczet podmiotu prawa, który musi ponieść nakłady organu egzekucyjnego.

##### **Koszty**

§ 64. Niezależnie od ich wniesienia u zobowiązanego, koszty są ponoszone przez podmiot prawa właściwy zgodnie z § 63.

### **Podrozdział 4.**

#### **Egzekucja orzeczeń sądowych innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG na terenie kraju**

##### **Zarządzenie egzekucji**

§ 65. Urząd kraju związkowego, do którego złożono wniosek o egzekucję postanowienia sądu zgodnie z § 51 pkt. 2, ma obowiązek, jeśli zgodnie z § 40 ust. 4 jest on właściwy miejscowo, zawnieść do sądu okręgowego właściwego miejscowo w stosunku do miejsca zamieszkania lub siedziby podmiotu zobowiązanego o zarządzenie egzekucji postanowienia.

##### **Obowiązujące prawo procesowe**

§ 66. W odniesieniu do postępowania w sprawie egzekucji orzeczeń sądowych innych państw członkowskich UE lub państw EOG obowiązują §§ 53d, 53f, 53h oraz 53j federalnej ustawy o wzajemnej pomocy prawnej w sprawach karnych między państwami członkowskimi Unii Europejskiej (Bundesgesetz über die justizielle Zusammenarbeit in Strafsachen mit den Mitgliedstaaten der Europäischen Union — EU-JZG), BGBl. I nr 36/2004, oraz ustawa o kosztach sądowych z 1962 r. (Gerichtliches Einbringungsgesetz — GEG 1962), BGBl. nr 288/1962.

##### **Odroczenie egzekucji**

- § 67. Właściwy sąd okręgowy zgodnie z § 53 ust. 2 lub § 65 pkt. 2 musi odroczyć egzekucję
1. gdy się okaże, że podlegające egzekucji postanowienie władz innego państwa członkowskiego UE lub państwa EOG zostało w nim zaskarżone;
  2. dopóki zażalenie złożone zgodnie z § 53d ust. 4 EU-JZG nie zostanie uznane za prawomocne;
  3. o okres potrzebny na wykonanie uznanego za niezbędne, wykonanego na jego koszt tłumaczenia postanowienia;

4. do czasu złożenia informacji uzupełniających wymaganych przez władze państwa wydającego postanowienie.

#### **Część 4.**

#### **Postanowienia końcowe**

##### **Odniesienia**

§ 68. (1) Jeżeli w niniejszej ustawie znajdują się odniesienia do innych ustaw, to zawsze obowiązują one w aktualnym wydaniu.

(2) Jeżeli w innych ustawach znajdują się odniesienia do §§ 7 do 7o ustawy w sprawie dostosowania prawa stosowanego do umów o pracę (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz — AVRAG), BGBl. nr 459/1993 w wydaniu sprzed BGBl. I nr xx/2016 lub do §§ 10 i 10a AÜG w wydaniu sprzed BGBl. I nr xx/2016, to odniesienia te obowiązują jako odniesienia do odpowiednich przepisów tej ustawy.

##### **Plan kontroli — sprawozdanie z działalności**

§ 69. Federalny minister pracy, spraw socjalnych i ochrony konsumentów we współpracy z federalnym ministrem finansów ma obowiązek corocznego opracowania planu kontroli w wymiarze zgodnym z zakresem odpowiedzialności i w celu przeprowadzenia skutecznej kontroli oraz na podstawie ocen ryzyka i danych statystycznych, jak również z uwzględnieniem specyficznych zagrożeń konkretnych branż. W planie kontroli konieczne jest udokumentowanie, w jakim stopniu organy podatkowe odpowiedzialne za kontrolę zgodnie z § 12 dysponują wystarczającym personelem, biorąc pod uwagę liczbę pracowników delegowanych do Austrii i skuteczność prowadzonych kontroli. Odpowiednio do tego federalny minister finansów musi zadbać o dostateczną liczebność personelu. Plan kontroli należy po raz pierwszy opracować za rok 2018. Federalny minister finansów musi corocznie do dnia 30 czerwca roku następnego opracować raport o przeprowadzeniu planu kontroli i wspólnie z federalnym ministrem pracy, spraw socjalnych i ochrony konsumentów przedłożyć go Radzie Krajowej oraz udostępnić go opinii publicznej.

##### **Równe traktowanie językowe**

§ 70. W przypadku wszystkich określeń odwołujących się do osób wybrana forma obowiązuje dla obu płci.

##### **Postanowienia dotyczące wykonania**

§ 71. Wykonanie niniejszej ustawy powierzono:

1. w odniesieniu do § 12, § 19 ust. 2, § 20 ust. 3 federalnemu ministrowi finansów;
2. w odniesieniu do § 69 federalnemu ministrowi pracy, spraw socjalnych i ochrony konsumentów oraz federalnemu ministrowi finansów;
3. w odniesieniu do pozostałych postanowień federalnemu ministrowi pracy, spraw socjalnych i ochrony konsumentów.

##### **Wejście w życie**

§ 72. (1) Niniejsza ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2017 r. i ma zastosowanie w odniesieniu do stanów rzeczy następujących po dniu 31 grudnia 2016 r.

(2) **(Przepis konstytucyjny)** § 1 ust. 3 niniejszej ustawy wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2017 r. i ma zastosowanie w odniesieniu do stanów rzeczy następujących po dniu 31 grudnia 2016 r.