

Polska



Nowelizacja ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego

2017-01-25 16:45:11



Z dniem 1 stycznia 2017 r. wchodzi w życie nowelizacja austriackiej ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, LSD-BG). Nowelizacja w zamyśle miała ułatwić życie miejscowym przedsiębiorstwom, jednak nowy stan prawny cechują nie tylko surowe kary, ale pozostaje on też skomplikowany.

Pomysłodawcy znowelizowanej ustawy o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego postawili sobie za cel zharmonizowanie rozproszonych przepisów i ułatwienie ich stosowania. Przy bliższym przeglądnięciu się aktowi szybko staje się jasne, że przedsiębiorcy w dalszym ciągu będą mieli ciężki żywot. Nowy stan prawny charakteryzuje obok surowości kar również to, że jest nadal nad wyraz skomplikowany. Ta komplikacja w połączeniu z nadmiernie wysokimi karami powoduje, że staje się niebezpieczną mieszanką. Najważniejsze punkty nowelizacji:

- Tak jak dotychczas pracodawcy albo podmioty realizujące leasing pracowników z siedzibą w UE, EOG albo Szwajcarii będą zobowiązane do zgłaszania delegowania albo leasingowania pracowników do Centralnego Punktu Koordynacyjnego ds. Kontroli Nielegalnego Zatrudnienia Federalnego Ministerstwa Finansów (druki ZKO). Nowością jest, że zgłoszenie może zostać dokonane wyłącznie poprzez formularze elektroniczne ministerstwa finansów. Potwierdzenie, w odpowiedzi na zgłoszenie, winno przyjść do jego nadawcy bezpośrednio przed rozpoczęciem pracy. Wobec pracownika pracującego przy jednym, określonym projekcie wystarczy zgłoszenie co trzy miesiące. Jeśli pracownik przydzielony będzie do wielu projektów tego samego rodzaju, wystarczy tylko jedno zgłoszenie.

- Równocześnie podwojone zostają kary za naruszenie przepisów zgłoszeniowych (do 20 tys. euro na jednego zatrudnionego). Może to pociągnąć za sobą duże koszty i być szczególnie dotkliwe dla szefów firm i członków zarządu, którzy odpowiadają za nie osobiście. Nowością jest wprowadzenie kary „zakazu świadczenia usług” przy powtórzonych wykroczeniach przeciw przepisom zgłoszeniowym.

- Szczególnie trudne wymogi administracyjne dotyczą pracowników rozpoczynających transgraniczne zaangażowanie w zakresie świadczenia usług w Austrii. Ustawa o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego jest tu nacechowana bardzo wyraźnym zaostreniem wymogów administracyjnych. Zgłoszenia ZKO oraz dokumenty ubezpieczenia społecznego muszą być do stałej dyspozycji w miejscu pracy, została wyeliminowana możliwość ich późniejszego dostarczenia. Inne miejsce wykonywania na terenie Austrii pracy wchodzi w rachubę jedynie wówczas, gdy wyraźnie zostało to wcześniej określone w zgłoszeniu. Dodatkowym utrudnieniem jest zobowiązanie pracodawcy do konieczności posiadania i okazywania kompletnej dokumentacji wypłaconego wynagrodzenia w języku niemieckim. Jedynie umowa o pracę może alternatywnie być trzymana w pogotowiu także w języku angielskim.

- Przedsiębiorstwa, którym zlecane będą prace budowlane i które do ich wykonania użyją firm zewnętrznych (Fremdfirmen) będą odpowiadać, jako poręczyciele i płatnicy za to, że pracownikom delegowanym (Entsendung) bądź leasingowanym (Überlassung) do Austrii wypłacane będą przynajmniej minimalne wysokości poszczególnych elementów wynagrodzenia. Ostateczny odbiorca usług budowlanych odpowiada jednak wówczas, gdy wiedział o niedotrzymaniu wysokości wynagrodzenia bądź musiał o tym wiedzieć. Ze względu na wyraźną uznaniowość może przyczynić się do nieuzasadnionego szykanowania poszczególnych firm.

- Tzw. przywilej montażowy, obejmujący wyjątki od konieczności stosowania austriackich minimalnych

standardów dotyczących płacy i urlopu przy montażu urządzeń został w ustawie sformułowany na nowo. Od stycznia 2017 r. zostaje on ograniczony jedynie do urządzeń, które wytworzone zostały przez pracodawcę za granicą. Fakt, że przywilej ten, obejmujący obok prac montażowych także prace związane z oddaniem urządzenia do eksploatacji i powiązanych z nimi szkoleniami oraz pracami naprawczymi, dotyczyć będzie także prac serwisowych jest jednak niewielką pociechą dla przedsiębiorców.

- Znowelizowana ustawa jedynie w bardzo ograniczonym stopniu wychodzi naprzeciw wielokrotnie wyrażanym postulatami daleko idącego zniesienia obowiązków rejestracji i gromadzenia dokumentów przy delegowaniu pracowników międzynarodowych koncernów (w ramach krajów UE, EOG i Szwajcarii) i stosowaniu obowiązujących przepisów jedynie w ograniczonym zakresie. Wyjątki będą miały jednak miejsce jedynie wobec grupy bardzo dobrze zarabiających pracowników (z miesięczną płacą ponad 6 tys. euro), którzy, jako posiadający szczególne kwalifikacje, będą mogli być delegowani do realizacji szczególnych celów na okres dwóch miesięcy w roku.

- Jak dotychczas transgraniczne „prace o niewielkim zakresie i trwające krótko” jak np. same rozmowy biznesowe bez „dalszych usług”, będą wyłączone z przepisów dumpingu płacowego i socjalnego. Niestety, prawodawca zaniedbał i nie określił w ustawie o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego definicji tych pojęć.

- W znowelizowanym akcie, w przypadkach wypłaty wynagrodzenia poniżej stawek (w szczególności, gdy nie osiągną one poziomu płac minimalnych określonych w układach zbiorowych) stan prawny nie ulega istotnym zmianom. Kary za wykroczenia pozostają tak samo wysokie (do 50 tys. euro za pracownika oraz, w ciężkich przypadkach, zabronienie prowadzenia działalności gospodarczej). Jasno zostało jednak w końcu stwierdzone, że przy ocenie, czy wypłacone zostało należne wynagrodzenie, podlegają doliczeniu wszystkie płatności (np. dobrowolne premie).

Z punktu widzenia polskich firm można oczekiwać dalszego pogorszenia możliwości znalezienia w Austrii podmiotu gospodarczego, który byłby skłonny do zlecenia wykonania usługi na miejscu. Również wypełnienie coraz ostrzejszych wymogów stawianych firmom delegującym pracowników jak i ich przyjmujących nie skłania do pozytywnej oceny perspektyw rozwoju tej formy aktywności w Austrii firm pragnących świadczyć tu transgraniczne usługi.

W tej ostatniej kwestii interwencję na szczeblu UE wszczęło już w Brukseli sto firm słoweńskich. W Komisji Europejskiej złożyli oni skargę na nową austriacką ustawę o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego. Dowodzą, że jest ona sprzeczna z prawem UE, ponieważ dyskryminuje zagraniczne firmy. Krytyka dotyczy głównie rozszerzonej odpowiedzialności zamawiającego usługę. Firma austriacka chcąc zlecić usługę budowlaną firmie zagranicznej będzie odpowiadała za roszczenia płacowe zagranicznego pracownika. Ponieważ roszczenia te nie będą stosowane wobec firm austriackich, firmy słoweńskie czują się dyskryminowane. Obawiają się, że miejscowy usługodawca chętniej będzie zatrudniał teraz austriackich podwykonawców.



INNOWACYJNA GOSPODARKA
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**MINISTERSTWO
ROZWOJU**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ
ROZWOJU REGIONALNEGO



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego