

Mire kell ügyelni az új bér- és szociális dömping elleni küzdelemről szóló törvény alapján?

Was nach dem neuen Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz zu beachten ist

A bér- és szociális dömping elleni küzdelemről szóló törvény (LSD-BG) 2017. január elsején lépett életbe, hatálya a 2016. december 31. után bekövetkezett eseményekre terjed ki. A legfontosabb újdonságokat az alábbiakban foglaljuk össze:

Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) ist seit 1.1.2017 in Kraft und ist auf Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem 31.12.2016 ereignen. Die wichtigsten Neuerungen werden in der Folge dargestellt:

- A korábban a munkaszerződésekre alkalmazandó jogról szóló törvény (AVRAG), valamint a munkaerő átengedésről szóló törvény (AÜG) bér- és szociális dömping elleni rendelkezései az új bér- és szociális dömping elleni küzdelemről szóló törvénybe kerültek átültetésre. A törvényalkotó szándéka szerint ennek oka egy áttekinthető és rendezett törvényszerkezet létrehozása volt, amely elősegíti a jogszabályok könnyebb érthetőségét.
- *Die bisher im AVRAG und AÜG enthaltenen Bestimmungen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping wurden in das neue LSD-BG übernommen. Grund dafür ist nach den Intentionen des Gesetzgebers die Schaffung einer klaren und übersichtlichen Struktur, die ein leichteres Verständnis der Rechtsmaterie ermöglichen soll.*
- Az Osztrák Szövetségi Munka- és Szociális Ügyi és Fogyasztóvédelmi Minisztérium (BMASK) egy tájékoztató honlapot hozott létre a LSD-BG-vel kapcsolatban (www.entsendeplattform.at). Ezen az oldalon cégek és munkavállalók részére szóló információk találhatóak az Ausztriába irányuló kiküldetésről és munkaerő-kölcsönzésről. Az egyes témacsoportok és menüpontok az alábbi, illetve ezekhez hasonló kérdésekre adnak választ:
- *Im Zuge des LSD-BG wurde vom BMASK eine Informations-Webseite installiert (siehe www.entsendeplattform.at) Diese informiert Unternehmen und Arbeitnehmer über die Entsendung und Überlassung von Arbeitskräften nach Österreich. Die einzelnen Themenblöcke und Menüpunkte beinhalten Antworten auf Fragen wie zB:*
 - ⇒ Milyen előírásokat kell betartani az Ausztriába irányuló kiküldetés és munkaerő-kölcsönzés során?
 - ⇒ Milyen eljárásokra kell számítani?
 - ⇒ Mely illetékes hivatalokhoz/szervekhez lehet fordulni?
 - ⇒ A „minimálbér“ és „kollektív szerződések“ menüpontok segítenek az érvényes minimálbérekről való tájékozódásban.
 - ⇒ Az építőipari kiküldetésre és munkaerő-kölcsönzésre speciális szabályok vonatkoznak, ezek a „építési munkák“ menüpont alatt találhatóak.
 - ⇒ Minden vonatkozó jogszabály megtalálható a „jogalapok“ menüpont alatt.
- ⇒ *Welche Vorschriften sind bei Entsendungen und Überlassungen nach Österreich zu*

beachten?

⇒ *Welche Verfahren sind vorgesehen?*

⇒ *Welche Institutionen sind zuständig und können weiterhelfen?*

⇒ *Die Themenblöcke „Mindestlohn“ und „Kollektivverträge“ helfen, den jeweils geltenden Mindestlohn aufzufinden.*

⇒ *Bei Entsendung oder Überlassung zu Bauarbeiten sind Sondervorschriften zu beachten, die im Menüpunkt „Bauarbeiten“ aufzufinden sind.*

⇒ *Sämtliche relevanten Vorschriften sind im Menüpunkt „Rechtsgrundlagen“ aufzufinden.*

- A törvény által védett munkajogi jogosultságok az eddigiekhez hasonlóan magukba foglalják az alkalmazandó kollektív szerződés (valamint törvények és rendeletek) szerinti minimálbért, továbbá a fizetett szabadságot és az esetleges 13., és 14. havi juttatásokat. A kötelezően biztosítandó jogok érintik továbbá a ledolgozható maximális munkaidőt, a pihenőidőt, az esetleges, kollektív szerződésben előírt munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokkal együtt.
- *Die geschützten arbeitsrechtlichen Ansprüche umfassen wie bisher das Mindestentgelt nach den anzuwendenden Kollektivverträgen (bzw. Gesetzen oder Verordnungen) sowie den bezahlten Urlaub sowie die allenfalls zustehenden Sonderzahlungen. Die zwingenden arbeitsrechtlichen Ansprüche umfassen aber auch die Höchst- und Ruhezeiten einschließlich allenfalls kollektivvertraglich festgelegter Arbeits- und Arbeitsruhe-regelungen.*
- A belföldi megbízó (amennyiben vállalkozó) a harmadik országbeli székhelyű munkáltatókkal szemben támasztott, minimálbérre vonatkozó jogigényekért a Polgári Törvénykönyv (ABGB) 1357 §-a alapján készfizető kezesként felel.
- *Für den Anspruch auf Mindestentgelt gegenüber Arbeitgebern mit Sitz in Drittstaaten haftet der inländische Auftraggeber (soweit er Unternehmer ist) als Bürge und Zahler gemäß § 1357 ABGB.*
- **Építőipari munkákra** irányuló megbízások esetén a **felelősségre** vonatkozóan a jövőben **szigorúbb rendelkezések** lépnek életbe, amelyek a magánszemélyekkel, mint megbízókkal szemben is érvényesíthetők lesznek.
- *Bei der Beauftragung von **Bauarbeiten** bestehen künftig **verschärfte Haftungsbestimmungen**, die auch für eine Privatperson als Auftraggeber gelten.*

Az építőipari fővállalkozói felelősség az EU tagállamok munkaadói által kiküldött munkavállalókra is kiterjed.

Die Auftraggeberhaftung im Baubereich besteht auch gegenüber Arbeitnehmern von Arbeitgebern im Gemeinschaftsgebiet.

Ezenkívül a fővállalkozó felel az alvállalkozó munkavállalóinak bérigényeiért, amennyiben a fővállalkozó a megbízást az alvállalkozónak a szövetségi közbeszerzési törvénnyel vagy a vállalkozási szerződéssel össze nem egyeztethető módon adta tovább.

Außerdem haftet ein Generalunternehmer für Entgeltansprüche der vom Subunternehmer eingesetzten Arbeitnehmer, wenn der Subunternehmer entgegen dem

Bundesvergabegesetz oder entgegen vertraglicher Vereinbarungen vom Generalunternehmer beschäftigt wird.

Építési munkák esetén a megbízói felelősség csak akkor lép életbe, ha a megbízó a szerződéskötés előtt tudott a bér nem megfelelő kifizetéséről, vagy nyilvánvaló figyelmeztetések alapján komolyan lehetségesnek kellett hogy tartsa, és abba belenyugodott

Die Auftraggeberhaftung im Baubereich tritt allerdings nur dann ein, wenn der Auftraggeber vor der Beauftragung von der nicht ausreichenden Zahlung des Entgelts wusste oder dies aufgrund offensichtlicher Hinweise ernsthaft für möglich halten musste und sich damit abfand.

A fővállalkozói felelősség az Építőmunkások Szabadság- és Végkielégítési Törvény (BUAG) szerinti járulékokra is kiterjed.

Die Generalunternehmerhaftung umfasst auch die Zuschläge nach dem BUAG.

- A határon átnyúló szolgáltatásokra az alábbi formai követelmények vonatkoznak:
 - ⇒ Ausztriába irányuló kiküldetés vagy munkaerő-kölcsönzés esetén az EU vagy az EGT valamely tagállamában, illetve Svájcban székhellyel rendelkező vállalkozások kötelesek azt közvetlenül a munkavégzés megkezdése előtt a ZKO-3 (kiküldetések esetén) vagy a ZKO-4 (munkaerő-kölcsönzés esetén) elektronikus űrlapokon a Szövetségi Pénzügyi Minisztérium (BMF) Központi Koordinációs Irodájához (Zentrale Koordinationsstelle) bejelenteni.
- *Bei grenzüberschreitendem Arbeitseinsatz bestehen folgende formale Pflichten:*
 - ⇒ *Die Beschäftigung von nach Österreich entsandten oder überlassenen Arbeitskräften ist von Arbeitgebern und Überlassern, die einen Sitz in einem EU-Mitgliedstaat, einem EWR-Staat oder der Schweiz haben, unmittelbar vor Arbeitsaufnahme mit den Formularen ZKO-3 (für Entsendungen) oder ZKO-4 (für Überlassungen) automationsunterstützt an die Zentrale Koordinationsstelle beim BMF zu melden.*
 - ⇒ Egy Ausztrián kívüli EU-tagállamban vagy EGT-államban, illetve Svájcban székhellyel rendelkező munkáltatók a következő dokumentumokat kötelesek a munkavégzés (alkalmazás) ausztriai helyszínén a kiküldetés teljes időtartama alatt készenlétben tartani, vagy azokat a hatóságok számára elektronikus formában hozzáférhetővé tenni: a munkavállaló társadalombiztosítási nyilvántartásba vételével kapcsolatos dokumentumok, ZKO bejelentőlapok, továbbá a kiküldött munkavállalók munkáltató székhelye szerinti államban való foglalkoztatásának hatósági jóváhagyása (ahol ez szükséges). Fenti dokumentumokat egy Ausztriában székhellyel rendelkező adótanácsadó/könyvszakértő, ügyvéd vagy közjegyző (hivatalos képviselő) is bemutathatja a hatóságoknak.
 - ⇒ *Arbeitgeber mit Sitz im EU-Ausland, einem EWR-Staat oder der Schweiz müssen Unterlagen über die Anmeldung des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung, die ZKO-Meldung sowie (wenn erforderlich) die behördliche Genehmigung der Beschäftigung des entsandten Arbeitnehmers im Sitzstaat des Arbeitgebers am Arbeits- bzw Einsatzort im Inland während des gesamten Arbeitseinsatzes bereithalten oder den Behörden in elektronischer Form zugänglich machen. Abweichend davon können diese Unterlagen auch bei einem berufsmäßigen Parteienvertreter im Inland bereit gehalten werden.*

- Az alulbérezésre vonatkozó szankciók lényegében nem változtak. Határon átnyúló munkavégzés esetén a munkavégzés helye szerint illetékes járási közigazgatási hivatal jár el szabálysértés esetén.
- *Die Strafbestimmungen für Unterentlohnung wurden im Wesentlichen unverändert beibehalten. Bei grenzüberschreitenden Arbeitseinsätzen gilt der Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde, in dem der Arbeits- bzw Einsatzort liegt, als Ort der Verwaltungsübertretung.*

A határon átnyúló kiküldetés vagy munkaerő-kölcsönzés bejelentésének elmulasztása esetén kiszabható bírság emelkedett (a jövőben a büntetés legalsó összeghatára munkavállalónként € 1.000,-).

Bei unterlassener Meldung von grenzüberschreitenden Entsendungen oder Überlassungen wurden die Strafen angehoben (künftig mindestens € 1.000 je Arbeitnehmer).

A szabálysértésért kiszabható bírság nem változott a bérellenőrzés meghiúsítása, a bérrel kapcsolatos dokumentumok be nem mutatása, valamint az alulbérezés eseteire vonatkozóan.

Die Verwaltungsstrafen für Vereitelungshandlungen im Zusammenhang mit der Lohnkontrolle, für das Nichtbereithalten der Lohnunterlagen sowie bei Unterentlohnung wurden beibehalten.

Az alulbérezésre vonatkozó új szabály, hogy nem csak a munkaszerződésen és üzemi megállapodásokon alapuló túlfizetések, hanem minden bérjellegű kifizetés (ez alapján minden tényleges túlfizetés) is beszámítható az adott bérezési időszakban elkövetett alulbérezés esetén.

Hinsichtlich der Unterentlohnung wurde nunmehr ausdrücklich geregelt, dass nicht nur Überzahlungen, die auf Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung beruhen, sondern alle Entgeltzahlungen (demnach auch faktische Überzahlungen) auf allfällige Unterentlohnungen im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum anzurechnen sind.

A 13. és 14. havi bérre vonatkozó alulbérezés akkor áll fenn, ha azok az adott naptári év december 31-ig nem kerülnek kifizetésre. Nem szabható ki bírság alulbérezés miatt abban az esetben, ha a megfelelő bér utólag, de az illetékes hatóság vizsgálatát megelőzően kifizetésre kerül.

Eine Unterentlohnung betreffend Sonderzahlungen liegt erst dann vor, wenn die Sonderzahlungen nicht bis 31.12. eines jeden Kalenderjahrs gezahlt werden. Keine Strafbarkeit ist gegeben, wenn die Unterentlohnung vor einer Erhebung der zuständigen Kontrollbehörde nachgezahlt wird.

Továbbá nem szabható bírság abban az esetben, ha a megállapított alulbérezés a hatóság által megszabott határidőn belül korrigálásra (azaz a megfelelő bér utólag kifizetésre) kerül, és ha csak csekély mértékű alulbérezésről volt szó, vagy a munkaadónak felróható hanyagság nem haladta meg a csekély mértéket.

Von der Verhängung einer Strafe ist außerdem abzusehen, wenn die festgestellte

Unterentlohnung binnen einer von der Behörde festzusetzenden Frist nachgezahlt wird und entweder die Unterentlohnung nur geringfügig war oder das Verschulden des Arbeitgebers leichte Fahrlässigkeit nicht überstiegen hat.