

Informacje dotyczące delegowania pracowników w branży transportowej/przewozowej z UE, EOG i Szwajcarii

Przepisy prawa pracy

Informacje ogólne

Przepisy dotyczące zwalczania dumpingu płacowego i socjalnego mają zastosowanie do wszystkich branż, a więc także **do branży transportowej**.

Niniejsze informacje odnoszą się do kwestii **delegowania pracowników** przez pracodawców/przedsiębiorców z siedzibą w państwie Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej **do Austrii** w celu wykonania usług transportowych.

Wynajem siły roboczej (to znaczy udostępnianie pracowników osobom trzecim) nie jest przedmiotem niniejszej informacji.

Przedmiotem niniejszej informacji nie jest także oddelegowanie pracowników do oddziału przedsiębiorstwa w Austrii albo do przedsiębiorstwa powiązanego z siedzibą w Austrii.

Status pracownika określa się na podstawie prawa austriackiego.

Przepisy dotyczące **zgłaszania oddelegowania pracownika** do Austrii, a także **przechowywania dokumentacji** przez okres delegowania i **udostępniania** dokumentów można znaleźć w Ustawie o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego (niem. *Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz*, LSD-BG).

Niniejsza informacja odnosi się zarówno do **przewozu rzeczy**, jak i do **transportu osób**. Stanowi uzupełnienie informacji ogólnych zawartych na stronie internetowej www.entsendeplattform.at

Informacje te są aktualne na dzień 1 grudnia 2021 r. **Nie zawierają one** – mających zastosowanie od 2 lutego 2022 r. - **przepisów szczegółowych dyrektywy 2020/1057/UE** ustanawiającej przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczącej delegowania kierowców w **sektorze transportu drogowego**. Odnośnie do tych przepisów szczegółowych dyrektywy 2020/1057/UE zostanie sporządzona odrębna informacja.

Pojęcie oddelegowania – jakich sytuacji dotyczy?

Aby można było mówić o oddelegowaniu do Austrii, konieczne jest, aby **zwykłym miejscem pracy pracownika nie była Austria**.

Z oddelegowaniem do Austrii mamy więc do czynienia wówczas, gdy istnieje **wystarczający związek** z Austrią, co wymaga całościowej oceny wszystkich aspektów.

Należy przy tym zwrócić uwagę, że zgodnie z wyrokiem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 1.12.2020 roku, sprawa C-815/18, nie mamy do czynienia ze **związkiem wystarczającym** w przypadku kierowcy wykonującego **wyłącznie** przewozy transnarodowe z **państwa członkowskiego siedziby przedsiębiorstwa transportowego do terytorium innego państwa członkowskiego lub odwrotnie** (por. wiersz 42 i nast., w szczególności 49).

Z oddelegowaniem w rozumieniu LSD-BG mamy do czynienia w szczególności w następujących sytuacjach:

- **kabotaż** (zarówno załadunek, jak i rozładunek odbywają się w Austrii);
- **transport docelowy** z zagranicy do Austrii (załadunek następuje poza granicami Austrii, wyładunek odbywa się w Austrii; nawet jeśli jest wykonywany na rzecz Zleceniodawcy z siedzibą poza Austrią), **o ile związek z Austrią jest wystarczający** (por. informacje dotyczące braku wystarczającego związku podane powyżej).

w przypadku braku wystarczającego związku z Austrią transport docelowy do Austrii nie stanowi oddelegowania w rozumieniu LSD-BG.

- **transport wykonywany z Austrii** za granicę przez przedsiębiorstwo niebędące przedsiębiorstwem austriackim (załadunek odbywa się w Austrii, wyładunek poza jej granicami; także na rzecz Zleceniodawcy z siedzibą poza Austrią), **o ile związek z Austrią jest wystarczający**.

Odnosnie do tego, czym jest „wystarczający związek”, patrz **uwagi powyżej**.

- Powyższe regulacje odnoszą się także do **transportu osób** (transport okazjonalny, transport regularny - w szczególności przy użyciu autobusów, taksówek/samochodów wynajmowanych, statków lub kolei).
- **Puste przebiegi**, które mają **wystarczający związek** z Austrią (porównaj w tej sprawie regulacje dotyczące pustych przebiegów, do których odnoszą się przepisy o płacy minimalnej wynikającej z układów zbiorowych pracy).
- Z oddelegowaniem możemy mieć również do czynienia w przypadku transportów **nieregularnych lub jednorazowych**.

Z oddelegowaniem w rozumieniu LSD-BG nie mamy do czynienia w szczególności w następujących sytuacjach:

- **Transport do Austrii i z Austrii** w przypadku **braku wystarczającego związku** z Austrią (odnośnie do kwestii wystarczającego związku patrz wyżej).
- **Tranzyt** w transporcie towarów lub osób: ani załadunek ani rozładunek towarów, ani podjęcie podróży, ani jej zakończenie w przypadku osób nie mają miejsca w Austrii; ponadto celem transportu nie jest przewiezienie towarów lub osób do Austrii, natomiast przejazd przez Austrię jest niezbędny dla dotarcia do właściwego celu podróży.

- **„Transport własny” jako wyjątek**

Pod pojęciem „transportu własnego” w rozumieniu LSD-BG należy rozumieć niektóre rodzaje transportu z Austrii i do Austrii, w przypadku którego usługa transportowa **stanowi jedynie czynność pomocniczą** w ramach innej czynności prawnej (patrz przykładowe przypadki).

Klasycznym przykładem jest nabycie towaru za granicą przez kupującego w Austrii oraz transport tego towaru przez sprzedającego przy użyciu własnego samochodu ciężarowego z wykorzystaniem kierowcy zatrudnionego przez tegoż sprzedającego. W takim przypadku usługa „transportowa” jest usługą pomocniczą w odniesieniu do nabycia i odgrywa rolę podporządkowaną wobec dwóch swobód, jakimi są swoboda przepływu towarów oraz swoboda świadczenia usług, co oznacza, że nie stosuje się do niej przepisów LSD-BG.

Przykłady:

- **Sprzedający/wynajmujący/producent/przetwórca/właściciel** samodzielnie dostarcza sprzedane/wynajęte/wyprodukowane/przeznaczone do przetwarzania towary do Austrii za pomocą swoich pracowników oraz własnych (wynajętych/użytkowanych w ramach leasingu) pojazdów, przy czym transport towarów w ramach całego przedsiębiorstwa stanowi jedynie czynność pomocniczą. Maksymalna dopuszczalna masa całkowita pojazdu nie ma przy tym znaczenia.
- **Kupujący/najemca/przetwórca/właściciel** samodzielnie przewozi nabyte/wynajęte/przeznaczone do przetwarzania/przetworzone dobra z Austrii za pomocą swoich własnych pracowników oraz własnych (wynajętych/używanych w ramach leasingu) pojazdów, przy czym transport towarów w ramach całego przedsiębiorstwa stanowi jedynie czynność pomocniczą. Maksymalna dopuszczalna masa całkowita pojazdu nie ma przy tym znaczenia.
- W ramach transportu **między zakładami tego samego przedsiębiorstwa** dostarczane są do Austrii lub odbierane z Austrii towary własne (pracownicy własni) za pomocą własnych pracowników, przy czym taki transport towarów (przewóz osób) w ramach całego przedsiębiorstwa stanowi jedynie czynność pomocniczą. Maksymalna dopuszczalna masa całkowita pojazdu nie ma przy tym znaczenia.
- Fakt, że transport jest transportem własnym, może zostać odpowiednio udokumentowany.

- Od 1 września 2021 r. LSD-BG stanowi jednoznacznie, że następujące czynności nie są uważane za oddelegowanie:
 - **Dostawa towarów przez oddelegowanych pracowników sprzedającego lub wynajmującego**, a także **odbiór** towarów przez pracowników oddelegowanych kupującego lub najemcy.
 - Czynności, które są niezbędne do **uruchomienia i użytkowania dostarczonych towarów** i które są wykonywane przez oddelegowanych pracowników sprzedającego lub wynajmującego, ile wymagają one jedynie **niewielkiego nakładu czasu**.

- **Wyjątki indywidualne:**
 - Przejazdy holownicze i awaryjne, jeżeli kierowca uszkodzonego/zniszczonego pojazdu jest członkiem klubu automobilowego lub posiada odpowiednią polisę ubezpieczeniową, a holowanie zostało zlecone przez zagraniczne przedsiębiorstwo tym się trudniące.
Z oddelegowaniem nie mamy do czynienia również wówczas, gdy zlecenie odholowania samochodu zostało złożone przez policję.
 - Prywatne przejazdy autobusowe realizowane przez stowarzyszenia, jeżeli autobus jest prowadzony przez członka stowarzyszenia bez wynagrodzenia;
 - transfer gości hotelowych przez pracowników własnych hotelu;
 - transfer pojazdów wykonywany przez salony samochodowe (dealerów samochodów).

- **Wyjątki w zakresie transportu wodnego:**

Nie mamy do czynienia z oddelegowaniem pracowników do Austrii, jeżeli dany statek jedynie „zimuje” w Austrii, a nie wykonuje usług transportowych.
Podobnie nie mamy do czynienia z oddelegowaniem, jeżeli załoga statku w Austrii jedynie wchodzi na jego pokład lub go opuszcza, a usługi transportowe jako takie nie są wykonywane w Austrii, lecz za granicą.

Jakie obowiązki ma pracodawca?

- Zapewnienie pracownikom **płacy minimalnej** wynikającej z odpowiedniego austriackiego zbiorowego układu pracy
- **Zgłoszenie** oddelegowania przy użyciu [formularza- online](#) odpowiedniego dla usług transportu
- Przechowywanie na miejscu lub udostępnianie następujących **dokumentów**:
 - zgłoszenie;
 - dokumenty dotyczące zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego;
 - dokumentacja płacowa;

- w przypadku, gdy pracownik jest obywatelem państwa trzeciego - pozwolenie na pracę.

Zapewnienie pracownikom płacy minimalnej wynikającej z odpowiedniego austriackiego zbiorowego układu pracy:

- W **sektorze transportu towarów** (to znaczy przy transporcie towarów przy użyciu pojazdów mechanicznych) w odniesieniu do danego pracownika stosuje się [postanowienia układu zbiorowego dla branży transportu towarowego](#). W przypadku pracowników przedsiębiorstw, które wykonują usługi transportu towarów wyłącznie przy użyciu pojazdów mechanicznych o dopuszczalnej masie całkowitej nieprzekraczającej 3500 kg stosuje się postanowienia [układu zbiorowego dla branży dostawczej](#).
- W **sektorze przewozu osób** stosuje się z jednej strony postanowienia [układu zbiorowego dla prywatnych przedsiębiorstw autobusowych](#), jednak z drugiej strony w przypadku przedsiębiorstw taksówkowych zastosowanie znajduje [układ zbiorowy dla branży przewozu osób przy użyciu samochodów osobowych](#).
- W przypadku [branży transportu wodnego](#) do pracowników stosuje się następujące układy zbiorowe:

W przypadku przedsiębiorstwa, które nie należy ani do branży przewozu osób, ani transportu towarów, a które realizuje transporty **w ramach swojej działalności gospodarczej w innej branży**, należy co do zasady stosować układy zbiorowe obowiązujące dla tej innej branży. Należy przy tym jednak pamiętać, że niektóre rodzaje transportu wykonywane w ramach innej działalności gospodarczej **nie stanowią oddelegowania** (patrz sekcja „**Pojęcie oddelegowania**”).

Wszystkie układy zbiorowe można znaleźć na stronie www.kollektivvertrag.at.

Przepisy o płacy minimalnej wynikającej z układów zbiorowych mają zastosowanie do całego **czasu pracy** wykonanej w Austrii. Czas pracy kierowców w ramach transportu towarów oraz przewozu osób obejmuje czas prowadzenia pojazdu, czas wykonywania innych czynności związanych z pracą (np. załadunkiem albo wyładunkiem), a także czas gotowości do pracy, nie licząc przestojów (np. czas oczekiwania na załadunek/wyładunek wykonywany przez inne osoby).

Za podlegający zgłoszeniu czas pracy w ramach oddelegowania może zostać uznane także czas potrzebny na wykonanie pustych przebiegów w granicach Austrii (jak choćby w przypadku uznanego za oddelegowanie transportu docelowego do Austrii - po wyładowaniu towaru w kierunku do granicy, w przypadku uznanego za oddelegowanie

transportu z Austrii¹ - od granicy do miejsca załadunku, zaś w przypadku kabotażu także dojazd);² w takiej sytuacji należne jest wynagrodzenie wynikające z **austriackiego układu zbiorowego pracy**.

Puste przebiegi przez Austrię w ramach **ruchu tranzytowego nie stanowią** czasu pracy, który podlegałby obowiązkowi zgłoszenia oraz wynagrodzenia zgodnie z austriackim układem zbiorowym pracy. Jeżeli jednak tranzyt zostanie³**przerwany lub zakończony** w związku z wykonywaniem usługi kabotażu albo podlegającego przepisom o oddelegowaniu transportu z Austrii za granicę, to taki transport stanowi już **podlegający obowiązkowi zgłoszenia czas pracy** w ramach oddelegowania, za który to czas należy się wynagrodzenie zgodne z austriackim układem zbiorowym. Natomiast kontynuacja tranzytu po zakończeniu transportu kabotażowego w celu opuszczenia terytorium Austrii nie jest już oddelegowaniem podlegającym obowiązkowi zgłoszenia.

Obowiązki zgłaszania:

Kwestie ogólne dotyczące obowiązku zgłaszania w branży transportowej (§ 19 ust. 7 LSD-BG):

- Do zgłoszenia stosuje się specjalny [formularz -online](#) dla usług transportu.
- Zgłoszenie składa się „ryczałtowo” na sześć miesięcy (co oznacza, że jest niezależne od konkretnego oddelegowania).
- Należy przy tym podać między innymi pracowników, którzy są zaplanowani do zatrudnienia w Austrii w tym okresie, oraz numery rejestracyjne pojazdów, które mają być użyte.
- W przypadku zmian danych w zgłoszeniu, jak choćby dodanie pracowników albo pojazdów, można skorzystać ze specjalnego [formularza online do zgłoszenia zmian](#).

Zgłoszenia należy dokonać **przed rozpoczęciem pracy**.

W przypadku **przejazdu do Austrii**⁴ oraz w przypadku **przejazdu z Austrii**⁵ z podjęciem pracy, do którego odnoszą się przepisy o delegowaniu pracowników, mamy do czynienia z chwilą

¹ o ile na podstawie istnienia odpowiedniego związku z Austrią mamy do czynienia z oddelegowaniem pracownika.

² o ile na podstawie istnienia odpowiedniego związku z Austrią mamy do czynienia z oddelegowaniem pracownika.

³ o ile na podstawie istnienia odpowiedniego związku z Austrią mamy do czynienia z oddelegowaniem pracownika.

⁴ o ile na podstawie istnienia odpowiedniego związku z Austrią mamy do czynienia z oddelegowaniem pracownika.

⁵ o ile na podstawie istnienia odpowiedniego związku z Austrią mamy do czynienia z oddelegowaniem pracownika.

wjechania na terytorium Austrii. W przypadku **transportu kabotażowego** wystarczy zgłoszenie przed podjęciem konkretnej pracy (czyli przed przybyciem do miejsca załadunku). W przypadku **przewozu osób**⁶, do którego odnoszą się przepisy o delegowaniu pracowników, za moment podjęcia pracy uważa się wjazd na terytorium Austrii.

Dane, które są zapisane w starym zgłoszeniu, mogą być importowane do nowego zgłoszenia. To może znacząco zmniejszyć nakłady na wypełnianie formularza zgłoszeniowego.

Zgłoszenie transportu - treść i forma:

Zgłoszenie oddelegowania pracowników wykonujących prace związane z transportem powinno **zawierać następujące dane:**

- **Nazwisko, adres** i zezwolenie na prowadzenie działalności albo przedmiot przedsiębiorstwa pracodawcy, **numer identyfikacji podatkowej**,
- **Nazwisko i adres** pracownika powołanego do reprezentowania pracodawcy na zewnątrz,
- o ile **osobą do kontaktów** nie jest kierowca danego pojazdu - nazwisko i adres osoby do kontaktów spośród osób z siedzibą w Austrii, uprawnionych do profesjonalnego reprezentowania stron,
- nazwiska, adresy, daty urodzin, numery ubezpieczenia społecznego oraz właściwy zakład ubezpieczeń społecznych, a także obywatelstwo **pracowników zaplanowanych do pracy w Austrii** w okresie wskazanym w zgłoszeniu.
- **numery rejestracyjne** pojazdów wykorzystywanych przez pracowników, przy czym mowa tu o pojazdach drogowych, kolejowych i wodnych,
- wysokość **wynagrodzenia należnego każdemu pracownikowi na podstawie przepisów prawa austriackiego** oraz data rozpoczęcia stosunku pracy u pracodawcy,
- **rodzaj działalności i sposób wykorzystania pracownika** przy uwzględnieniu właściwego austriackiego układu zbiorowego,
- jeżeli do **zatrudnienia** pracownika delegowanego wymagane jest **urzędowe pozwolenie** w państwie będącym siedzibą pracodawcy, należy podać urząd wystawiający takie pozwolenie, a także numer sprawy, datę wydania pozwolenia, termin ważności oraz kopię pozwolenia,
- jeżeli dla pracownika delegowanego wymagane jest **zezwolenie na pobyt** w państwie będącym siedzibą pracodawcy, należy podać urząd wystawiający takie zezwolenie, a także numer sprawy, datę wydania zezwolenia, termin ważności oraz kopię zezwolenia,

⁶ o ile na podstawie istnienia odpowiedniego związku z Austrią mamy do czynienia z oddelegowaniem pracownika.

Późniejsze zmiany danych (np.: pracowników, numerów rejestracyjnych) należy zgłaszać niezwłocznie (patrz specjalny formularz online, o którym mowa wyżej).

Przechowywanie/udostępnianie dokumentów:

Należy przechowywać następujące dokumenty i przekazywać je po kontroli:

- 1. Dokument ubezpieczenia społecznego A1 (w danym języku krajowym):**
Jeśli przed oddelegowaniem lub wynajęciem pracownika niemożliwe było uzyskanie zaświadczenia A1: wniosek o wydanie zaświadczenia A1 i inne dokumenty, z których można wywnioskować, że pracownik w chwili wykonywania pracy w Austrii był zgłoszony do ubezpieczenia społecznego (w języku niemieckim lub angielskim, przy czym tłumaczenie **nie musi być uwierzytelnione**). Obejmuje to również wystawione już zaświadczenia A1 dla pracownika, które potwierdza, że jest on w posiadaniu ubezpieczenia społecznego.
- 2. Kopia zgłoszenia oddelegowania:**
Jeśli z przyczyn czasowych lub technicznych – na przykład przy wykonywaniu kabotażu – kopia zgłoszenia nie może być przechowywana w pojeździe, należy przechowywać w nim **numer transakcji / numer referencyjny**, który został wydany przy okazji zgłoszenia.
- 3. Dokumentacja płacowa**, z której jednoznacznie wynika, **jakie wynagrodzenie** jest należne pracownikowi **przez okres zatrudnienia w Austrii, oraz jakie zostało faktycznie wypłacone**.
Do dokumentów płacowych zalicza się:
 - umowę o pracę lub pisemną notatkę odnośnie do treści umowy o pracę w rozumieniu dyrektywy 91/533/EWG o obowiązku informowania pracowników o warunkach umowy lub stosunku pracy
 - potwierdzenie wypłaty, dowody wypłaty wynagrodzenia pracownikowi albo pokwitowanie przelewu bankowego
 - dokumenty dotyczące zaszeregowanie do celów płacowych (takie jak dotyczące wykształcenia i stażu pracy, o ile jest to istotne z punktu widzenia układu zbiorowego) oraz
 - ewidencję czasu pracy osobno dla każdego pracownika oddelegowanego.

Dokumenty płacowe powinny być przedkładane **w języku (tłumaczeniu) niemieckim lub angielskim**. Tłumaczenia nie muszą być uwierzytelnione.

Ewidencja czasu pracy może odbywać się przy zastosowaniu urządzeń kontrolnych typowych dla branży transportowej (zarówno analogowych, jak i cyfrowych), o ile pozwalają one na wgląd w czas pracy, do którego mają zastosowanie przepisy o wynagrodzeniach austriackiego układu zbiorowego. Należy przy tym uwzględniać fakt,

że możliwe jest powstanie obowiązku wypłaty wynagrodzenia także za czas inny niż czas prowadzenia pojazdu.

4. W przypadku, gdy pracownik ma zostać oddelegowany przez pracodawcę/przedsiębiorstwo z siedzibą w państwie członkowskim UE, państwie-sygnatariuszu EOG lub Konfederacji Szwajcarskiej, jednak sam **nie jest obywatelem** państwa członkowskiego UE, państwa-sygnatariusza EOG ani Konfederacji Szwajcarskiej, to w przypadku **kabotażu** należy przechowywać **pozwolenie na pracę**, o ile takie jest potrzebne w państwie delegującym.

W odniesieniu do jakich pracowników, gdzie i w jakiej formie należy przechowywać wzgl. przesyłać dokumentację?

- **Informacje ogólne:**

Zgodnie z przepisami z jednej strony niektóre dokumenty należy przechowywać **koniecznie i wyłącznie w pojeździe**, z drugiej strony inne dokumenty należy przekazywać właściwym urzędom dopiero w przypadku kontroli.

Dokumenty powinni przechowywać zawsze ci pracownicy, którzy **aktualnie** wykonują prace transportowe w Austrii.

Dokumenty przechowywane w pojeździe i udostępniane do kontroli powinny dotyczyć znajdującego się w nim pracownika.

Mogą być przechowywane albo **w formie papierowej** albo **w umożliwiającej odczytanie formie elektronicznej** (na wyświetlaczu), przy czym urządzenia techniczne muszą znajdować się w pojeździe już w chwili wjazdu na terytorium Austrii.

Jeśli dane nie znajdują się na samym urządzeniu technicznym (lecz na przykład na serwerze za granicą), to konieczne jest umożliwienie dostępu do tych danych w chwili przeprowadzania kontroli. W przypadku braku takiego dostępu uważa się, że dokumenty nie zostały udostępnione. Również niemożliwe do odczytania dane elektroniczne, np. na nośniku USB, uważa się za niewystarczające.

- **Jakie dokumenty powinny bezwzględnie znajdować się w pojeździe w chwili oddelegowania:**

- kopia zgłoszenia oddelegowania
- dokument ubezpieczenia społecznego A 1 (lub dopuszczalne dokumenty równoważne)
- umowa o pracę/karta pracy (Dienstzettel)
- ewidencja czasu pracy, ewentualnie także w rozumieniu art. 36 rozporządzenia nr 165/2014/UE w sprawie tachografów w transporcie drogowym

- **Które dokumenty należy przekazać właściwym organom w przypadku kontroli?**

- potwierdzenie wypłaty, dowody wypłaty wynagrodzenia pracownikowi albo pokwitowanie przelewu bankowego
 - dokumenty dotyczące zaszeregowanie do celów płacowych (takie jak dotyczące wykształcenia i stażu pracy, o ile jest to istotne z punktu widzenia układu zbiorowego)
 - ewidencję **czasu pracy** osobno dla każdego pracownika oddelegowanego: nawet jeśli w czasie kontroli organy uzyskały wgląd w ewidencję czasu pracy, należy je mimo to przekazać na żądanie Urzędu ds. Zwalczenia Nadużyć Finansowych (Amt für Betrugsbekämpfung).
- **W jaki sposób i na jaki okres należy przekazywać dokumenty?**
 - Wskazane wyżej dokumenty należy przekazywać **wyłącznie na wezwanie Urzędu ds. Zwalczenia Nadużyć Finansowych**. Nie ma jednak konieczności ich przechowywania na miejscu (wyjątek: ewidencja czasu pracy, która musi być dostępna w każdej chwili). Dopuszczalne jest wykonanie tłumaczeń dokumentów dopiero po otrzymaniu żądania ich przedłożenia, jednak konieczne jest ich przedłożenie w wyznaczonym terminie.
 - Dokumenty należy przekazać **w ciągu 14 dni kalendarzowych** od dnia zakończenia miesiąca kalendarzowego, w którym miała miejsce kontrola. Jeśli dokumentacja płacowa nie została przekazana Urzędowi ds. Zwalczenia Nadużyć Finansowych przed upływem tego terminu lub nie została przekazana w komplecie, uznaje się, że nie była przechowywana w formie gotowej do przedłożenia, co pociąga za sobą odpowiednie sankcje.
 - **Okres**, za który należy złożyć dokumenty, obejmuje ten miesiąc kalendarzowy, w którym miała miejsce kontrola pracownika, a także miesiąc poprzedni, w którym pracownik był zatrudniony w Austrii.