

ZOBOWIĄZANIA POLSKIEGO PRACODAWCY PRZY DELEGOWANIU I ODDELEGOWANIU PRACOWNIKÓW DO WYKONANIA PRACY W AUSTRII ORAZ KARY ZA NIEWYWIĄZANIE SIĘ Z TYCH ZOBOWIĄZAŃ

OBJAŚNIENIE WSTĘPNE

Dla prawidłowego zrozumienia przepisów, konieczne jest rozgraniczenie definicji pracownika delegowanego i oddelegowanego. Zgodnie z przepisami prawnymi, pracownik delegowany zostaje wysłany przez swojego pracodawcę krajowego, do wykonania pracy na terenie Austrii, przy czym pracownik wykonuje tą pracę na ryzyko i z użyciem środków swojego pracodawcy. Pracownik oddelegowany zostaje przekazany do dyspozycji austriackiemu zleceniodawcy i wykonuje pracę zgodnie z jego zaleceniami i z użyciem jego środków. Nie istnieje natomiast dla obu kategorii żadne ograniczenie czasowe, co oznacza, że również krótkoterminowe wyjazdy służbowe (z kilkoma wyjątkami, które zostały opisane w dalszej części), mogą się zaliczać do jednej z nich.

INFORMACJE OGÓLNE

Transgraniczne wykonywanie usług na terenie Unii Europejskiej wymaga ogólnych warunków, które z jednej strony gwarantują uczciwą konkurencję, a z drugiej strony chronią prawa pracowników. W tym celu wydano Dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, która zobowiązuje do przestrzegania podstawowych standardów pracy i warunków zatrudnienia państwa przyjmującego. Do najważniejszych reguł, które należy przestrzegać, należą m.in. te dotyczące płacy minimalnej, czasu pracy, płatnego urlopu, przepisów ochrony pracownika oraz specjalnych warunków dla delegowanych pracowników. Obowiązujące w kraju przyjmującym reguły należy przestrzegać również w

odniesieniu do tymczasowo oddelegowanych pracowników, którzy podlegają zasadniczo regułom kraju jego pochodzenia.

Oparta na tych przepisach austriacka Ustawa nowelizująca prawo pracy w zakresie umów o pracę (Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsrecht), gwarantuje pracownikom delegowanym do pracy w Austrii, obowiązującą w tym kraju płacę minimalną, płatny urlop oraz zgodny z umową zbiorową dla danego zawodu czas pracy. Pracowników oddelegowanych dotyczą przepisy, wynikające z Ustawy o oddelegowywaniu pracowników (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz). Przy niewywiązaniu się z istniejących przepisów, stosuje się środki przewidziane w Ustawie o zwalczaniu dumpingu płacowego i socjalnego (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz).

ZOBOWIĄZANIA PRZY DELEGOWANIU PRACOWNIKÓW

Przy delegowaniu pracowników przez polskiego pracodawcę (lub z każdego innego kraju należącego do Europejskiego Obszaru Gospodarczego) do wykonania pracy na terenie Austrii, muszą zostać wypełnione następujące zobowiązania:

- Najpóźniej tydzień przed, lub w szczególnych przypadkach (katastrofy, pilne prace, zlecenia krótkoterminowe) niezwłocznie przed rozpoczęciem pracy, pracodawca musi wypełnić w formie elektronicznej, na potrzeby Centralnego Urzędu Koordynacyjnego dla Kontroli Nielegalnego Zatrudnienia (Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle illegaler Beschäftigung - ZKO), formularz - tzw. „Entsende-meldung – ZKO 3“ ,formularze można wypełnić na stronie:

<https://www.bmf.gv.at/betrugsbekaempfung/entsendung-zentrale-koordination/entsendemeldungen-zentrale-koordinationsstelle.html>

- Jeśli oddelegowany pracownik podlega prawu o ubezpieczeniach socjalnych w swoim kraju, pracodawca jest zobowiązany do przedłożenia Formularza A1. Jeśli taki formularz, pomimo złożonego wniosku o wydanie, nie znajduje się jeszcze w dyspozycji pracodawcy, wystarczy przedłożyć wniosek o wydanie, wraz z innymi dokumentami potwierdzającymi posiadanie zagranicznego ubezpieczenia.
- W miejscu wykonania pracy, muszą zostać przedłożone w języku niemieckim liczne dokumenty związane z wynagrodzeniem (umowa o pracę, karta płac, potwierdzenia otrzymania wynagrodzenia lub potwierdzenia przelewów bankowych, zapisy wynagrodzeń i czasu pracy oraz dokumenty umożliwiające skontrolowanie zakwalifikowania do danej kategorii płacowej).
- Ponadto należy przestrzegać przepisy wykonawcze ogólnego prawa działalności gospodarczej. W szczególności należy zwrócić uwagę na specjalne przepisy w przypadku działalności regulowanej.

WYJĄTKI

Ustawa nowelizująca prawo pracy w zakresie umów o pracę przewiduje następujące wyjątki, przy których powyższe zobowiązania nie mają zastosowania, bądź mają wyłącznie częściowe zastosowanie:

- Przy wykonywaniu prac związanych z dostawą urządzeń fabrycznych (montaż, oddanie do eksploatacji, szkolenia z obsługi) lub ich naprawy, które nie mogą być wykonane przez austriackiego pracobiorcę, nie mają zastosowania przepisy dotyczące urlopów i

płac, jeśli wykonanie takich prac nie przekracza 8 dni kalendarzowych. Jeśli prace te są wykonywane dłużej niż 8 dni, ale nie dłużej niż 3 miesiące, w takim wypadku znajdują zastosowanie przepisy dotyczące urlopu, ale nie znajdują zastosowania przepisy dotyczące płac. W przypadku pracowników związanych z pracami budowlanymi, wszystkie wcześniej wymienione zobowiązania, obowiązują w pełnym zakresie od pierwszego dnia wykonania pracy.

- Prace krótkoterminowe związane z konferencjami, lub udział w różnych imprezach firmowych nie są zasadniczo zaliczane do delegacji. Nie mają do nich odniesienia ani obowiązków zgłoszenia, ani konieczność przedłożenia określonych dokumentów, a także regulacje dotyczące płacy minimalnej, urlopu, czy czasu pracy. Dokładniej dotyczy to następujących czynności:
 - konferencje i spotkania firmowe, przy których nie wykonuje się żadnych usług,
 - udział w seminariach bez świadczenia usług,
 - praca na targach i przy podobnych przedsięwzięciach, z wyłączeniem prac przygotowawczych i po zakończeniu (montaż i demonataż stanowiska, dostawa produktów),
 - udział w kongresach,
 - imprezy kulturalne, które odbywają się w ramach transgranicznego tournée, przy których udział Austrii w perspektywie czasowej nie odgrywa znaczącej roli i pracobiorcy są zaangażowani przy większej części tournée, a nie tylko w części odbywającej się w Austrii,
 - udział i praca przy zawodach i turniejach (z wyłączeniem prac przygotowawczych i po zakończeniu oraz obsługi gastronomicznej w czasie ich odbywania się).

Jeżeli jednak wymienione w wyjątkach czynności, są wykonywane w ramach umowy o świadczenie usług z polskim przedsiębiorstwem, stosuje się obowiązek zgłoszenia oraz przedłożenia odpowiednich dokumentów, a zastosowanie mają również regulacje dotyczące czasu pracy. Nie mają natomiast zastosowania regulacje dotyczące płac i urlopów.

Zawarta na następnej stronie tabelka, prezentuje w skrócie poszczególne zobowiązania przy delegowaniu pracowników.

Zobowiązania przy delegowaniu pracowników do pracy w Austrii

	Przepisy dotyczące płacy minimalnej	Przepisy dotyczące urlopów	Przepisy dotyczące czasu pracy	Przedłożenie dokumentów o zarobkach oraz ubezpieczeniu	Obowiązek zgłoszenia		Pokrycie przepisów dotyczące płacy minimalnej	
					Pracodawca z UE lub EOG	Pracodawca spoza UE lub EOG	Pracodawca z UE lub EOG	Pracodawca spoza UE lub EOG
“Normalna” delegacja	TAK	TAK	TAK	TAK	Formularz ZKO 3	NIE	Pokryte w ramach ZKO 3	Specjalne pozwolenie
Dostawa i montaż urządzeń fabrycznych					Formularz ZKO 3	NIE	Pokryte w ramach ZKO 3	Specjalne pozwolenie
< 8 dni	NIE	NIE	NIE	TAK				
< 3 miesiące		TAK	TAK					
Wszelkie usługi budowlane	TAK	TAK	TAK	TAK	Formularz ZKO 3	Zgłoszenie do BUAK ¹	Pokryte w ramach ZKO 3	Specjalne pozwolenie
Prace krótkoterminowe związane z konferencjami itd.	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE	NIE
Prace krótkoterminowe w ramach umowy o świadczenie usług (dotyczy wyłącznie pracodawców z UE/EOG)	NIE	NIE	TAK	NIE	Formularz ZKO3	-	NIE	-

¹ BUAK – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (Fundusz Świadczeń Socjalnych dla Pracowników Budowlanych)

ZOBOWIĄZANIA PRZY TRANSGRANICZNYM ODDELEGOWANIU PRACOWNIKÓW

Przy oddelegowaniu pracowników przez polskiego pracodawcę (lub z każdego innego kraju należącego do Europejskiego Obszaru Gospodarczego) do wykonania pracy na terenie Austrii, muszą zostać wypełnione następujące zobowiązania:

- Najpóźniej tydzień przed, lub w szczególnych przypadkach (szczególnie pilne prace i zlecenia krótkoterminowe) niezwłocznie przed rozpoczęciem pracy, pracodawca musi wypełnić w formie elektronicznej, na potrzeby Centralnego Urzędu Koordynacyjnego dla Kontroli Nielegalnego Zatrudnienia (Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle illegaler Beschäftigung - ZKO), formularz - tzw. „Überlassungsmeldung – ZKO 4“ ,formularze można wypełnić na stronie:

<https://www.bmf.gv.at/betrugsbekaempfung/entsendung-zentrale-koordination/entsendemeldungen-zentrale-koordinationsstelle.html>

Tutaj obok czasowych i merytorycznych aspektów oddelegowania, należy przede wszystkim podać wysokość, odpowiadającego austriackim przepisom wynagrodzenia.

Centralny Urząd Koordynacyjny dla Kontroli Nielegalnego Zatrudnienia (ZKO) przekazuje dalej zgłoszenie do odpowiednich instytucji, m.in. kasy chorych lub Zakładu Świadczeń Socjalnych dla Pracowników Budowlanych i Ministerstwa Spraw Socjalnych. Zleceniodawca austriacki musi dysponować w razie kontroli, potwierdzeniem zgłoszenia w odpowiedniej formie.

- Zleceniodawca austriacki ma obowiązek posiadania dla każdego z oddelegowanych do jego dyspozycji pracowników, którzy nie są objęci obowiązkowym ubezpieczeniem austriackim, formularza A1.
- Zleceniodawca austriacki jest zobowiązany do posiadania dokumentów potwierdzających zarobki oddelegowanych pracowników. Dokumenty te muszą zostać przedłożone przez pracodawcę polskiego.

Zawarta na następnej stronie tabelka, prezentuje w skrócie poszczególne zobowiązania przy oddelegowaniu pracowników.

Zobowiązania przy oddelegowaniu pracowników do pracy w Austrii

	Oddelegowanie pracowników do pracy w Austrii							
	Pracodawca z zagranicy (z lub spoza UE/EOG)				Pracodawca z UE lub EOG	Pracodawca spoza UE lub EOG	Pracodawca z UE lub EOG	Pracodawca spoza UE lub EOG
	Przepisy dotyczące płacy minimalnej	Przepisy dotyczące urlopów	Przepisy dotyczące czasu pracy	Przedłożenie dokumentów o zarobkach oraz ubezpieczeniu	Obowiązek zgłoszenia		Pozwolenie na pracę	
Oddelegowanie pracowników (także w ramach koncernu)	TAK	TAK	TAK	TAK	Formularz ZKO 4 przez pracodawcę	Pozwolenie na pobyt	Pozwolenie na pracę nie jest wymagane.	Pozwolenie na pracę, wydawane na wniosek zleceniodawcy.
Wskazówka w przypadku pracowników budowlanych					Pokryty w ramach ZKO 4	Specjalne zgłoszenie		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zleceniodawca ma obowiązek poinformować oddelegowanego do jego dyspozycji pracownika o warunkach zatrudnienia oraz ich przestrzegać. ➤ Zleceniodawca ma obowiązek poinformować zagranicznego pracodawcę przed oddelegowaniem do jego dyspozycji pracowników, o koniecznych kwalifikacjach, klasyfikacji zgodnej z umową zbiorową dla danego zawodu i wynikającej z niej stawkach płacy minimalnej oraz o czasie pracy i warunkach urlopu. ➤ Zleceniodawca ma obowiązek (w przypadku pracowników z obszaru UE lub EOG), prowadzenia ustawowej ewidencji oraz przestrzegania zasady przekazywania danych statystycznych. 								

KARY ZA NIEWYWIĄZANIE SIĘ ZE ZOBOWIĄZAŃ

Informacje Ogólne

W przypadku nieprzestrzegania przepisów dotyczących płac minimalnych oraz obowiązków zgłoszenia, dokumentacji oraz dysponowania odpowiednimi dokumentami, mogą zostać nałożone na pracodawcę zagranicznego, a konkretniej na powołane do reprezentowania go na zewnątrz organy, lub inne odpowiednie jednostki, liczne kary finansowe, które stosuje się kumulatywnie.

Dodatkowo przewidziane są inne sankcje, takie jak zakaz wykonywania usług, wymóg wniesienia depozytów zabezpieczających, wpis do ewidencji oraz wyłączenie z udziału w zamówieniach publicznych, które niosą za sobą często bardziej dotkliwe skutki niż kary finansowe.

Odpowiedni urząd ma obowiązek poinformowania pracobiorcy, o wykrytych nieprawidłowościach oraz o nałożonych na pracodawcę karach finansowych, bądź innych sankcjach.

KARY FINANSOWE

Delikt	Informacje Ogólne	Wymiar kary
Niedotrzymanie taryf płacy minimalnej	Jeżeli stwierdzi się wypłatę wynagrodzenia poniżej poziomu płacy minimalnej, nieprzerwanie przez dłuższy okres czasu, to mamy do czynienia z jednym wykroczeniem administracyjnym. Jeśli jednak pomiędzy okresami zbyt niskiego wynagrodzenia, występują okresy wynagrodzenia zgodnego z przepisami, to kara zostaje nałożona kilkakrotnie W przypadku ustawowych dodatków do wynagrodzenia, o wykroczeniu mówi się jedynie wówczas, jeśli pracodawca nie wypłaci ich swojemu pracownikowi do 31 grudnia danego roku kalendarzowego.	Jeżeli delikt dotyczy nie więcej niż 3 pracowników: Od 1.000 do 10.000 euro za delikt, w przypadku powtórnego deliktu: 2.000 do 20.000 euro Jeżeli delikt dotyczy więcej niż 3 pracowników: Od 2.000 do 20.000 euro za delikt, w przypadku powtórnego deliktu: 4.000 do 50.000 euro
Obowiązek zgłoszenia – formularz ZKO 3 – delegowanie pracowników	Nie złożenie formularza, niedotrzymanie terminu złożenia, niepełny formularz, bądź podanie nieprawdziwych informacji.	Od 500 do 10.000 euro za delikt.
Obowiązek zgłoszenia – formularz ZKO 4 – oddelegowanie pracowników	Nie złożenie formularza, niedotrzymanie terminu złożenia, niepełny formularz, bądź podanie nieprawdziwych informacji.	Od 500 do 1.000 euro za delikt, w przypadku powtórnego deliktu: od 1.000 do 10.000 euro

Niedysponowanie lub nieprzekazanie do wglądu potwierdzenia zgłoszenia ZKO 4	Nieposiadanie lub nieprzekazanie do wglądu w razie kontroli potwierdzenia zgłoszenia ZKO 4, przez zleceniodawcę austriackiego.	Od 500 do 1.000 euro za delikt, w przypadku powtórnego deliktu: od 1.000 do 10.000 euro
Niedysponowanie dokumentami potwierdzającymi ubezpieczenie		Od 500 do 1.000 euro za delikt
Niedysponowanie dokumentami potwierdzającymi wynagrodzenie w języku niemieckim	Może dotyczyć zarówno pracodawcy polskiego przy delegowaniu lub oddelegowaniu pracowników, jak i zleceniodawcy austriackiego, któremu pracownicy oddelegowani, stawiani są do dyspozycji.	<p>Jeżeli delikt dotyczy nie więcej niż 3 pracowników: Od 1.000 do 10.000 euro za delikt, w przypadku powtórnego deliktu: 2.000 do 20.000 euro</p> <p>Jeżeli delikt dotyczy więcej niż 3 pracowników: Od 2.000 do 20.000 euro za delikt, w przypadku powtórnego deliktu: 4.000 do 50.000 euro</p>
Nieprzekazanie przez pracodawcę dokumentów potwierdzających wynagrodzenie oraz ubezpieczenie		Od 500 do 5.000 euro za delikt, w przypadku powtórnego deliktu: od 1.000 do 10.000 euro
Odmowa dostępu, bądź udzielenia informacji urzędом podatkowym		Od 1.000 do 20.000 euro za delikt.
Odmowa wglądu do dokumentów potwierdzających wynagrodzenie oraz		Od 1.000 do 20.000 euro za delikt

ubezpieczenie		
Prowadzenie działalności pomimo wydanego zakazu		Od 2.000 do 20.000 euro za delikt
Niezgodne z przepisami oddelegowanie pracowników z krajów spoza UE I EOG	Kara dotyczy zarówno pracodawcy zagranicznego, jak i zleceniodawcy austriackiego.	Od 1.000 do 5.000 euro za delikt, w przypadku powtórnego deliktu: od 2.000 do 10.000 euro
Niewywiązanie się zleceniodawcy z obowiązku udzielenia informacji przed oddelegowaniem	Kara dotyczy zleceniodawcy, który nie poinformował stawianemu mu do dyspozycji pracownika o warunkach zatrudnienia, przez co naraża go na niebezpieczeństwo zaistnienia szkód.	Do 2.000 euro za delikt
Niewywiązanie się z obowiązku prowadzenia ewidencji oraz dostarczenia danych statystycznych	Kara dotyczy zleceniodawcy.	Do 2.000 euro za delikt

INNE SANKCJE

Zakaz wykonywania usług

Zagranicznemu pracodawcy, który został powtórnie, prawomocnie ukarany, odpowiedni urząd administracyjny może wydać zakaz wykonywania usługi w ramach której doszło do niewywiązania się z przepisów, na okres od min. jednego roku do maks. pięciu lat. Zakaz może zostać cofnięty, jeśli pracodawca udowodni, że zostały podjęte odpowiednie środki organizacyjne, służące usunięciu uchybień względem prawa.

Jeśli pomimo zakazu, nadal wykonywane są czynności związane ze świadczeniem usług, pracodawca podlega karze finansowej od 2.000 do 20.000 euro.

Czasowe zabezpieczenie lub wstrzymanie zapłaty

Jeśli występuje uzasadnione podejrzenie niewywiązania się z przepisów dotyczących płacy minimalnej lub wykonywania czynności związanych ze świadczeniem usług, pomimo wydanego zakazu oraz istnieje prawdopodobieństwo, że wyegzekwowanie nałożonej kary, z powodów leżących po stronie zagranicznego pracodawcy, będzie niemożliwe lub utrudnione, odpowiedni urząd podatkowy może:

- ustanowić i pobrać tymczasowe zabezpieczenie do wysokości grożącej kary, względnie zażądać zastawu lub wyznaczenia poręczyciela,

lub jeśli to nie będzie możliwe

- zobowiązać pisemnie zleceniodawcę austriackiego, do wstrzymania w całości lub w części zapłaty zagranicznemu pracodawcy za wykonanie usług lub za oddelegowanie jego pracowników.

Wpis do ewidencji

W celu odpowiedniego obliczenia wysokości należnych kar oraz oceny, czy wydany zakaz wykonywania czynności związanej ze świadczeniem usług powinien zostać zawieszony, Centrum Kompetencyjne do Zwalczenia Dumpingu Płac i Socjalnego (Kompetenzzentrum LSDB) jest zobowiązane prowadzić ewidencję decyzji i ustaleń administracyjnych dotyczących kar za niewywiązanie się ze zobowiązań.

Centrum Kompetencyjne ma obowiązek udzielić na żądanie zleceniodawców publicznych, dokładnych informacji, czy przyszły zleceniobiorca (pracodawca) jest wpisany do ewidencji i z jakiego powodu. Od 2015 r. wprowadzono obowiązek zaciągnięcia informacji.

MOŻLIWOŚCI UNIKNIĘCIA BĄDŹ ZŁAGODZENIA KARY

Przedawnienie

Dla czynności związanych z naruszeniem przepisów dotyczących płac minimalnych, okres przedawnienia karalności wynosi trzy lata i rozpoczyna się z dniem, w którym upływa termin zapłaty od zleceniodawcy. Jeśli jednak występuje nieprzerwanie więcej okresów, podlegających oddzielnym zapłatom i w których stwierdzono naruszenie przepisów, okres przedawnienia rozpoczyna się z dniem upływu terminu zapłaty za ostatni okres.

Przedawnienie wykonania kary, które ustala granice czasowe dla całego postępowania, następuje po pięciu latach od otrzymania ostatniej zapłaty.

W przypadku późniejszego wyrównania płatności, okresy przedawnienia ulegają skróceniu i wynoszą jeden rok w przypadku przedawnienia karalności i trzy lata w przypadku przedawnienia wykonania kary, od momentu wyrównania.

Wyrównanie niedopłaty w wynagrodzeniach nadpłatami

Wynikające z umów zakładowych, lub prawa pracy nadpłaty w wynagrodzeniach, mogą wyrównać zaistniałe niedopłaty (nieosiągnięcie poziomu płacy minimalnej), jeśli:

- odnoszą się do należnych składników wynagrodzenia oraz
- odnoszą się do tego samego okresu rozliczeniowego (okres za który obliczane jest wynagrodzenie).

Do prawidłowego pojęcia zasięgu stosowania możliwości wyrównania, należy wziąć pod uwagę:

- także, jeśli istniejące w okresie dłuższym, niż dany okres rozliczeniowy nadpłaty, nie wyrównują niedopłat danego okresu rozliczeniowego, nadpłaty te mogą zostać uznane za okoliczność łagodzącą, jeśli wyrównują one niedopłaty w dłuższym okresie,
- wypłata zaległości powstałych w wyniku niedopłat, jest dopuszczalna w formie świadczeń rzeczowych tylko wówczas, jeśli pozwala na to umowa zbiorowa w danym zawodzie,
- co prawda przepisy prawne nie przewidują możliwości wyrównania niedopłat nadpłatami, jednak praktyka administracyjna akceptuje takie wyrównania, jeśli odnoszą się do tego samego okresu

rozliczeniowego i jeśli nadpłatami nie są zwrot poniesionych kosztów lub świadczenia rzeczowe.

Wypłata pracownikowi zaległych należności

Wypłata należności przed rozpoczęciem postępowania przez odpowiedni urząd

Jeśli pracodawca wypłaci pracownikowi różnicę pomiędzy faktycznie wypłaconym wynagrodzeniem, a wysokością płacy minimalnej w Austrii, przed rozpoczęciem postępowania przez odpowiedni urząd kontrolny, to pracodawca nie podlega karze.

Warunkiem do zastosowania tego przepisu, jest całkowite pokrycie należności, a więc wypłata należnej wysokości płacy minimalnej, wraz z ewentualnymi niepokrytymi do tej pory ustawowymi składnikami wynagrodzenia.

Wypłata należności po rozpoczęciu postępowania przez odpowiedni urząd

Urząd kontrolny powinien odstąpić od nałożenia kary, jeśli:

- pracodawca udowodni wypłatę pracownikowi różnicy pomiędzy faktycznie wypłaconym wynagrodzeniem, a wysokością płacy minimalnej w Austrii, w terminie określonym przez urząd,
- oraz
- wysokość niedopłaty jest "nieznaczną",

lub

- zadłużenie pracodawcy wobec pracownika może być zakwalifikowane jako "lekkie niedbalstwo".

Wysokość niedopłaty jest uznawana za "nieznaczną", jeśli nie przekracza 10% stawki płacy minimalnej. Przy niedopłatach za więcej niż jeden okres rozliczeniowy, oblicza się średnią wartość.

"Lekkie niedbalstwo" występuje wtedy, gdy zaistniały błąd mógłby się przytrafić nawet najbardziej skrupulatnemu człowiekowi. W przypadku niedopłaty do wynagrodzenia, o lekkim niedbalstwie można mówić wtedy, jeśli niedopłaty w dłuższym okresie, na skutek wyrównania przez nadpłaty nie występują.

Dowód wyrównania należności, jeśli nie powoduje odstąpienia od kary, jest w każdym wypadku uznawany przy jej naliczaniu za okoliczność łagodzącą.

Podsumowanie skutków wyrównania należności na postępowanie prezentuje tabelka po prawej stronie.

Moment wyrównania należności	Skutki dla postępowania
Przed rozpoczęciem postępowania	Nie podlega postępowaniu
Na wezwanie urzędu kontrolnego (jeśli niedopłata < 10% płacy minimalnej lub "lekkie niedbalstwo")	Odstąpienie od doniesienia
Przed żądaniem zapłaty (jeśli niedopłata < 10% płacy minimalnej lub "lekkie niedbalstwo")	Odstąpienie od doniesienia
Zapłata po wniesieniu doniesienia	Skrócenie okresu przedawnienia karalności do 1 roku
Na wezwanie urzędu administracyjnego (jeśli niedopłata < 10% płacy minimalnej lub "lekkie niedbalstwo")	Odstąpienie od wszczęcia postępowania
Przed żądaniem zapłaty przez urząd administracyjny (jeśli niedopłata < 10% płacy minimalnej lub "lekkie niedbalstwo")	Odstąpienie od wszczęcia postępowania
W innych przypadkach	Okoliczność łagodząca