



Klienteninformation Nr. 2

Slowakei
Juni 2018

Novelle des Arbeitsgesetzbuches

Mit Wirkung ab dem 1. Mai 2018 trat eine Novelle des Arbeitsgesetzbuches in Kraft, durch die auch weitere damit im Zusammenhang stehende Gesetze (z. B. das Gesetz über Arbeitsvermittlungsstellen, das Einkommensteuergesetz) geändert wurden. Die Novelle bringt wesentliche Änderungen im Bereich der Mitarbeitervergütung mit sich. Hier ist ein Überblick über die wichtigsten Änderungen.



Zuschlag für Nachtarbeit, Feiertags- und Wochenendzuschlag

- Der **Minimalzuschlag für die Nachtarbeit** wird erhöht. Die Erhöhung erfolgt in zwei Phasen wie folgt:

Art der Arbeit	Stand vor 30.4.2018	Stand zwischen 1.5.2018 und 30.4.2019	Stand ab 1.5.2019
gefährliche Arbeit	20 %	30 %	40 %
nicht gefährliche Arbeit	20 %	35 %	50 %

Die Höhe des Zuschlags wird als Prozentsatz von der Höhe des Mindeststundenlohns in EUR ermittelt, und zwar für jede Stunde der Nachtarbeit. Im Jahr 2018 beträgt der Mindeststundenlohn EUR 2,759.

Solche Arbeitgeber, bei denen aufgrund der Art der Arbeit oder aufgrund der Betriebsbedingungen ein Großteil der Arbeit regelmäßig als Nachtarbeit durchgeführt werden muss, dürfen im Tarifvertrag oder, bei fehlender Gewerkschaftsorganisation, im Arbeitsvertrag einen niedrigeren Zuschlag festlegen, jedoch mindestens in folgender Höhe:

Stand vor 30.4.2018	Stand zwischen 1.5.2018 und 30.4.2019	Stand ab 1.5.2019
20 %	25 %	35 %

- Der **Minimalzuschlag für die Feiertagsarbeit** wird von den jetzt geltenden 50 % auf 100 % des Durchschnittsentgeltes des Mitarbeiters erhöht.



• Für Samstags- und Sonntagsarbeit wird ein neuer Sonderlohn eingeführt. Zusätzlich zum vereinbarten Lohn hat der am Wochenende arbeitende Mitarbeiter Anspruch auf einen Sonderzuschlag. Die Höhe des Zuschlages wird als ein Prozentsatz vom Mindeststundenlohn in EUR (im Jahr 2018 beträgt der Mindeststundenlohn EUR 2,759) ermittelt, und zwar für jede an einem Samstag oder Sonntag gearbeitete Stunde. Der Zuschlag für die Wochenendarbeit wird in zwei Phasen eingeführt, wie folgt:

Zuschlagbezeichnung	Stand vor 30.4.2018	Stand zwischen 1.5.2018 und 30.4.2019	Stand ab 1.5.2019
Zuschlag für die Samstagsarbeit	0 %	25 %	50 %
Zuschlag für die Sonntagsarbeit	0 %	50 %	100 %



Solche Arbeitgeber, bei denen aufgrund der Art der Arbeit oder aufgrund der Betriebsbedingungen ein Großteil der Arbeit regelmäßig als Wochenendarbeit durchgeführt werden muss, dürfen im Tarifvertrag oder, bei fehlender Gewerkschaftsorganisation, im Arbeitsvertrag einen niedrigeren Zuschlag festlegen, jedoch mindestens in folgender Höhe:

Zuschlagbezeichnung	Stand vor 30.4.2018	Stand zwischen 1.5.2018 und 30.4.2019	Stand ab 1.5.2019
Zuschlag für die Samstagsarbeit	0 %	20 %	45 %
Zuschlag für die Sonntagsarbeit	0 %	40 %	90 %

Mit den leitenden Mitarbeitern darf der Lohn schon unter Berücksichtigung der Samstags- oder Sonntagsarbeit vereinbart werden. In diesem Fall entfällt der Anspruch auf den Zuschlag für die Wochenendarbeit.

13. und 14. Gehalt

Mit der Novelle wird die Möglichkeit eines begünstigten 13. Gehaltes (Urlaubsgeld; Juni) bzw. 14. Gehaltes (Weihnachtsgeld, Dezember) eingeführt.

Die Begünstigungen im Bereich der Lohnsteuer und der Sozial- und Krankenversicherung sind wie folgt:



Lohnsteuer

Beim **Urlaubsgeld (13. Gehalt)** unterliegt nur jener Teil der Besteuerung, welcher EUR 500 pro Jahr übersteigt. Im Fall von mehreren Arbeitsverhältnissen müssen die Beträge zusammengerechnet werden. Um die Befreiung geltend machen zu können, müssen folgende Bedingungen erfüllt werden:

1. Das Urlaubsgeld muss mindestens dem durchschnittlichen Monatsgehalt des Mitarbeiters entsprechen und
2. der Mitarbeiter muss zum 30. April des betreffenden Jahres bei dem betreffenden Arbeitgeber ununterbrochen mindestens 24 Monate beschäftigt gewesen sein.

Beim **Weihnachtsgeld (14. Gehalt)** unterliegt nur jener Teil der Besteuerung, welcher EUR 500 pro Jahr übersteigt. Im Fall von mehreren Arbeitsverhältnissen müssen die Beträge zusammengerechnet werden. Um die Befreiung geltend machen zu können, müssen folgende Bedingungen erfüllt werden:

1. Das Weihnachtsgeld muss mindestens dem durchschnittlichen Monatsgehalt des Mitarbeiters entsprechen, und
2. der Mitarbeiter muss zum 31. Oktober des betreffenden Jahres bei dem betreffenden Arbeitgeber ununterbrochen mindestens 48 Monate beschäftigt gewesen sein und
3. der Arbeitgeber hat dem Mitarbeiter das 13. Gehalt ausbezahlt.



Wenn auch nur eine der oben genannten Bedingungen nicht erfüllt ist, entsteht kein Anspruch auf die Befreiung des 13. und 14. Gehaltes.

Die Befreiung des **14. Gehaltes** kann zum ersten Mal im Jahr 2018 geltend gemacht, wenn dem Mitarbeiter im Juni 2018 ein 13. Gehalt mindestens in Höhe des durchschnittlichen Monatsgehalts gezahlt wird. Die Befreiung des **13. Gehaltes** kann zum ersten Mal im Juni 2019 geltend gemacht.



Sozialversicherungs- und Krankenversicherungsabgaben

Das **Urlaubsgeld (13. Gehalt)** unterliegt den **Sozialversicherungsabgaben** in den Jahren 2018-2020. Das **Weihnachtsgeld (14. Gehalt)** unterliegt den Sozialversicherungsabgaben nur noch im Jahr 2018. In den darauffolgenden Jahren wird nur jener Teil sozialversicherungspflichtig sein, welcher den Betrag von EUR 500 pro Jahr übersteigt.

Das Urlaubsgeld und das Weihnachtsgeld sind bereits ab dem Jahr 2018 von den **Krankenversicherungsabgaben** befreit.

Um von den Kranken- und Sozialversicherungsabgaben befreit zu werden, müssen die oben genannten Bedingungen erfüllt werden.

Pflichten in Bezug auf Einstellung neuer Mitarbeiter

Die Änderung des Arbeitsgesetzes führt eine zusätzliche Verpflichtung für Arbeitgeber **in Bezug auf Einstellung neuer Mitarbeiter** ein. Bei Veröffentlichung des Stellenangebots ist vom Arbeitgeber auch die Höhe des Grundgehalts anzugeben. Folglich, beim Abschluss des Arbeitsvertrags, darf der Arbeitgeber mit dem Mitarbeiter das Grundgehalt nicht zu einem niedrigeren Betrag als zu dem im Stellenangebot veröffentlichten Betrag vereinbaren.

Ing. Jana Sadloňová
Leiterin der Steuerabteilung
T: +421 2 544 14 660
jana.sadlonova@auditor.eu

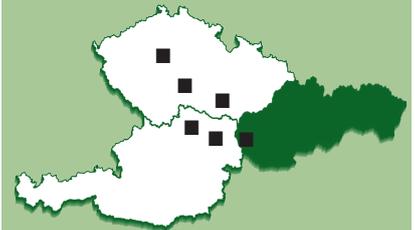


Die in dieser Publikation veröffentlichten Angaben haben nur einen informativen Charakter und ersetzen keinesfalls eine Rechts-, Wirtschafts- oder Steuerberatung. Für die Beratung sind Kenntnisse über den konkreten Fall, sowie eine Beurteilung aller relevanten Umstände erforderlich. Für Entscheidungen, die der Leser dieser Publikation auf Grund der hierin angeführten Informationen selbst trifft, können wir keine Verantwortung übernehmen.

AUDITOR in Mitteleuropa

AUDITOR ist eine Wirtschaftsprüfung- und Steuerberatungskanzlei mit internationaler Ausrichtung. Schon seit 15 Jahren werden neben **Wirtschaftsprüfung** und **Steuerberatung** Leistungen in den Bereichen **Personalverrechnung**, **Finanzbuchhaltung** und **Unternehmensberatung** in Österreich erbracht.

Durch Schwesterunternehmen in Tschechien und in **Österreich** (hier unter **Stöger & Partner**) kann umfassende Beratung in Zentral-Europa angeboten werden. Für Lösungen globaler Problemstellungen ist AUDITOR ein unabhängiges Mitglied der UHY International, einem **weltweiten Netzwerk** unabhängiger Beratungsfirmen in mehr als 80 Ländern.



Mag. Georg Stöger
internationales Steuerrecht

Ivana Kováčová
Lohnverrechnung

Ing. Eva Lenorovičová
Buchhaltung

Ing. Jana Sadloňová
Steuerberatung

Kanzlei Bratislava
Fraňa Kráľa 35
811 05 Bratislava

T: +421 2 544 14 660
bratislava@auditor.eu