



Klienteninformation Nr. 1

Slowakei
August 2016

Verschärfung bei grenzüberschreitenden Entsendungen

Im Zusammenhang mit der Pflicht der Slowakei, in der lokalen Rechtsordnung die europäische Richtlinie Nr. 2014/67/EU umzusetzen, trat im Juni 2016 das neue Gesetz Nr. 351/2015 Slg. über grenzüberschreitende Zusammenarbeit bei der Entsendung von Dienstnehmern in Kraft. Das Ziel dieses Gesetzes ist, den Missbrauch der Entsendung zur Umgehung des slowakischen Arbeitsgesetzes zu verhindern, Verwaltungsanforderungen an die entsendenden Dienstgeber zu bestimmen und die Zusammenarbeit der Kontrollorgane innerhalb der EU durch gegenseitige Information, Kontrolltätigkeit, Zustellung von Dokumenten und Eintreibung von Strafen und Sanktionen zu stärken.

Die legislativen Änderungen betreffen nicht nur Dienstgeber sondern auch derer Geschäftspartner. Wir haben für Sie eine Übersicht der bedeutendsten Pflichten, die aus diesem Gesetz hervorgehen, vorbereitet.

Welche Situationen sind betroffen?

Die neuen Regelungen beziehen sich auf die Entsendung von Dienstnehmern **zwecks grenzüberschreitender Leistungserbringung**. Die Richtlinie versteht unter der Entsendung folgendes:

- Entsendung unter der Leitung und auf Verantwortung des entsendenden Dienstgebers an Hand eines Vertrages zwischen dem entsendenden Dienstgeber als ausländischem Dienstleister und dem Empfänger der Dienstleistung,

- eine sog. Konzernentsendung, d.h. eine Entsendung zwischen der beherrschenden und beherrschten Person oder zwischen zwei beherrschten Personen,
- eine zeitweilige Zuteilung zum aufnehmenden Unternehmen, das damit ökonomischer Dienstgeber wird.

Zwischen dem entsendenden Dienstgeber und dem Dienstnehmer muss während der Entsendung ein arbeitsrechtliches Verhältnis bestehen.

Entscheidendes Arbeitsrecht

Neue administrative Pflichten für die Dienstgeber und die Mechanismen der Zusammenarbeit zwischen zuständigen Organen der EU-Länder sollen eine effektive Kontrolle vom **schon lang gültigen Mindeststandard der Arbeitsbedingungen** ins Ausland entsandter Dienstnehmer ermöglichen. Die arbeitsrechtlichen Verhältnisse zwischen dem entsandten Dienstnehmer und dem entsendenden Dienstgeber richten sich **primär nach der Rechtsordnung des Herkunftslandes**. Ist es jedoch für den Dienstnehmer vorteilhafter, unterliegt dieser auch dem sog. **harten Kern der Rechtsordnung des Ziellandes**. Es handelt sich vor allem um Bestimmungen über die Länge der Arbeitszeit und der Pausen, die Urlaubslänge, den Mindestlohn und Lohnbegünstigungen für Überstunden, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

Sonderregelungen gelten für die Beschäftigung durch **Arbeitsagenturen**. Gegenstand der Kontrollen wird also auch sein, ob die Tätigkeit des entsandten Dienstnehmers auf dem Gebiet der Slowakei die Merkmale einer Entsendung hat, vor allem ob:



- sich die Tätigkeit des Dienstgebers in seinem Sitzstaat nicht nur auf interne Leitung oder Verwaltungstätigkeiten beschränkt, d.h. ob er seinen hauptsächlich unternehmerischen Gegenstand ausübt
- der entsandte Dienstnehmer üblicherweise im Herkunftsland arbeitet und seine Tätigkeit in der Slowakei nur vorübergehend ist.

Pflichten bei einer Entsendung von der Slowakei in die EU

Der slowakische Dienstgeber kann einen slowakischen Dienstnehmer in ein anderes EU-Land nur **auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung** entsenden. Die Vereinbarung muss vor allem den Anfang und das Ende der Entsendung, die Art der Arbeit, den Ort der Arbeitsausübung und die Gehaltsbedingungen während der Entsendung beinhalten.

Der Dienstgeber muss sich informieren, in wie weit das Recht des Landes, in das der Dienstnehmer entsendet wird, entscheidend ist und muss den **Mindeststandard** des betreffenden Landes anwenden. Der Dienstgeber muss den Dienstnehmer mit den **Unterschieden in den arbeitsrechtlichen Bedingungen** und den Bedingungen der Beschäftigung während der Entsendung bekannt machen, wobei die Arbeitszeit und die Urlaubsdauer schriftlich bestimmt werden müssen.

Pflichten bei einer Entsendung von der EU in die Slowakei

Ein ausländischer Dienstgeber, der seine Dienstnehmer in die Slowakei entsendet (weiter nur „entsendender Dienstgeber“), ist verpflichtet:

- dem **Nationalen Arbeitsinspektorat** spätestens am Tag der Entsendung seine Daten, die voraussichtliche Anzahl von entsandten Dienstnehmern, Daten dieser Dienstnehmer, Anfang und Ende der Entsendung, Ort der Arbeitsausübung und Art der Arbeit des Dienstnehmers in der Slowakei, die Bezeichnung der Leistungen und Vornamen, Namen und slowakische Anschrift einer Kontaktperson, der Schriftstücke zugestellt werden sollen und die sich während der Entsendung in der Slowakei befinden wird, **mitzuteilen**,
- am Ort der Entsendung den **Arbeitsvertrag** oder einen anderen Beleg zu den arbeitsrechtlichen Verhältnissen

des entsandten Dienstnehmers und **Belege über die Auszahlung des Lohns** für die Arbeit während der Entsendung aufzubewahren,

- am Ort der Entsendung eine **Evidenz der Arbeitszeit** im Einklang mit den slowakischen Vorschriften zu führen und aufzubewahren,
- die oben angeführten Dokumente dem Arbeitsinspektorat auf Verlangen vorzulegen bzw. zuzustellen und zwar auch nach der Beendigung der Entsendung inkl. einer Übersetzung in die slowakische Sprache.

Ist der Dienstnehmer der Meinung, dass während seiner Entsendung in die Slowakei seine arbeitsrechtlichen Ansprüche verletzt wurden, kann er beim zuständigen Arbeitsinspektorat bzw. beim Gericht einen **Prüfungsantrag** stellen.

Das Arbeitsinspektorat kann dem entsendenden Dienstgeber für eine Verletzung seiner Pflichten eine Strafe von bis zu 100.000 EUR auferlegen.

Pflichten der Geschäftspartner

Auch zum Gesetz Nr. 82/2005 Slg. über illegale Arbeit und illegale Beschäftigung wurde eine Novelle verfasst. Neu ist, dass **für die Gesetzesverletzung nicht nur der illegal beschäftigende Dienstleister sondern auch sein Leistungsempfänger**, falls er ein Unternehmer ist, **verantwortlich ist**. Für den Empfang einer ausländischen Leistung im Ausmaß von mindestens 5 Tagen innerhalb von 12 Monaten bzw. für den Empfang inländischer oder ausländischer Arbeit einer illegal beschäftigten natürlichen Person droht dem Leistungsempfänger eine Strafe zwischen 2.000 und 200.000 EUR.

Als illegale Arbeit wird nun auch die Situation betrachtet, wenn der entsendende Dienstgeber **keine A1-Fomulare** betreffend die Zuständigkeit eines ausländischen Sozialversicherungssystems hat. Der Dienstleister ist verpflichtet, dem Leistungsempfänger auf Verlangen unverzüglich Belege und Angaben der natürlichen Personen, die ihm Leistungen erbringen, vorzulegen.

Ein Risiko droht auch einem Leistungsempfänger, der gleichzeitig als Lieferant von Diensten in der Slowakei tätig ist. Wird sein direkter Zulieferer – entsendender Dienstgeber – dem entsandten Dienstnehmer den Lohn oder einen Teil davon nicht bezahlen, **so kann**



der Dienstnehmer den Lohn vom Leistungsempfänger fordern.

Folgerung

Da die oben angeführten Änderungen eine Folge der legislativen Anordnungen der EU sind, kam oder kommt es zur Verschärfung der Entsendungsbedingungen auch in anderen Mitgliedsländern. Es können auch gründlicheres Monitoring und internationale Zusammenarbeit seitens zuständiger Organe erwartet werden.

Wir empfehlen Ihnen, die Bedingungen Ihrer aktuell im Ausland tätiger Dienstnehmer und gleichzeitig die Risiken, die Sie als

Abnehmer von in der Slowakei gewährten Leistungen durch ausländische Lieferanten tragen, zu prüfen.

Bei neuen ausländischen Aufträgen empfehlen wir, alle arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechtzeitig festzustellen und zu berücksichtigen und die Folgen eventueller Gesetzverletzung seitens des Lieferanten vertraglich zu regeln. Insbesondere möchten wir darauf hinweisen, dass die internationale Tätigkeit auch eine Menge von Steuer- und Abgabepflichten mit sich bringt.

Wir werden Ihnen bei dieser Problematik gerne zur Seite stehen. ■



Mag. Natália Šenková, LL.M.
Geschäftsführerin
T: +421 2 544 14 660
natalia.senkova@auditor.eu



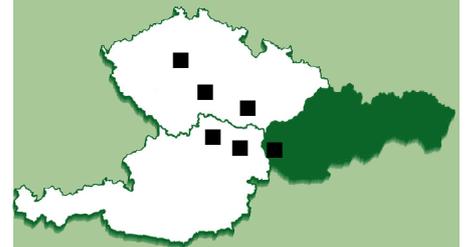
Die in dieser Publikation veröffentlichten Angaben haben nur einen informativen Charakter und ersetzen keinesfalls eine Rechts-, Wirtschafts- oder Steuerberatung. Für die Beratung sind Kenntnisse über den konkreten Fall, sowie eine Beurteilung aller relevanten Umstände erforderlich. Für Entscheidungen,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

www.auditor.eu

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

Ing. Eva Lenorovičová
Buchhaltung

Mag. Natália Šenková
Steuerberatung

Kanzlei Bratislava
Fraňa Kráľa 35
511 05 Bratislava

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