

Nachrichten 02/2016

Ab dem 18.6.2016 tritt in Kraft das Gesetz Nr. 351/2015 Slg. über die grenzüberschreitenden Zusammenarbeit bei der Entsendung von Dienstnehmern zur Arbeitsausübung bei der Gewährung von Dienstleistungen (weilers nur Gesetz über die grenzüberschreitenden Zusammenarbeit). In diesen Nachrichten möchten wir über die wichtigsten Pflichten im Sinne dieses Gesetzes und der Verordnung informieren, die den Dienstgebern entstehen, die ihre Dienstnehmer in andere Mitgliedsstaaten entsenden, aber auch den Dienstgebern, die die entsendeten Mitarbeiter beschäftigen.

Das Gesetz über die grenzüberschreitenden Zusammenarbeit übernimmt die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates Nr. 2014/67/EU über die Umsetzung der Richtlinie 96/71/ES über die Mitarbeiterentsendung im Rahmen der Gewährung von Dienstleistungen. Das Ziel der Richtlinie ist die Sicherstellung von einem angemessenen Schutz der Rechte von entsendeten Mitarbeitern, die zum Zwecke der grenzüberschreitenden Gewährung von Dienstleistungen entsendet werden, vor allem die Einhaltung von Arbeitsbedingungen, die in dem Staat der Leistungserbringung gelten. Das Gesetz und die Verordnung beziehen sich auf die Entsendung im Rahmen von EU und EWR.

Durch das Gesetz über die grenzüberschreitende Zusammenarbeit wird auch das Arbeitsgesetzbuch (ABGB) und das Gesetz über die illegale Arbeit und illegale Beschäftigung novelliert.

1. Gesetz über die grenzüberschreitenden Zusammenarbeit

Definition und Pflichten eines Gastdienstgebers

Ein Gastdienstgeber ist der Dienstgeber, der sesshaft in einem anderen Mitgliedstaat der EU (weilers nur MS) ist und der seine Dienstnehmer in die Slowakei entsendet, um Dienstleistungen zu gewähren (siehe ABGB).

Informationen, die ein Gastdienstgeber **spätestens am Tag der Entsendung** an das Nationale Arbeitsinspektorat zu melden hat:

- a) seine Firmenname und Sitz
- b) seine Firmenbuchnummer, falls diese zugeteilt wurde, und Eintragungsregister
- c) voraussichtliche Anzahl von entsendeten Dienstnehmer
- d) Name und Familienname, Geburtstag, Ort des Dauerwohnsitzes und Staatsbürgerschaft des entsendeten Dienstnehmers
- e) Beginn und Beendigung der Entsendung
- f) Ort der Arbeitsausübung und Art der durch den entsendeten Mitarbeiter ausgeübten Arbeit während der Entsendung
- g) Bezeichnung der gewährten Dienstleistung
- h) Name und Familienname der für die Zustellung von Schriftstücken beauftragten Person (sog. Kontaktperson), die während der Entsendung in der Slowakei anwesend wird.

Der Gastdienstgeber ist verpflichtet, am Ort der Arbeitsausübung Folgendes zur Verfügung zu haben:

- a) Dienstvertrag oder ein anderer Beleg, der das Dienstverhältnis mit dem Dienstnehmer bestätigt
- b) Evidenz der Arbeitszeit (nach § 99 ABGB)
- c) Belege hinsichtlich des an den entsendeten Dienstnehmer während der Entsendung ausbezahlten Lohnes

Diese Unterlagen hat der Gastdienstgeber dem Arbeitsinspektorat auf Antrag vorzulegen, und zwar auch nach der Beendigung der Entsendung. Das Arbeitsinspektorat kann auch eine Übersetzung der Unterlagen in die slowakische Sprache verlangen, eine angemessene Frist für die Übersetzung wird festgelegt.

Definition und Pflichten eines Heimdienstgebers

Ein Heimdienstgeber ist ein in der Slowakei ansässige Dienstgeber, der seine Dienstnehmer zur Gewährung von Dienstleistungen aus dem Gebiet der Slowakei in einen anderen MS entsendet (siehe ABGB).

Ein Heimdienstgeber hat eine allgemeine Informationspflicht gegenüber dem Nationalen Arbeitsinspektorat oder dem Arbeitsinspektorat, damit dieses nachfolgend die Informationen den zuständigen Organen eines anderen MS gewähren kann.

Sonstiges

Das Gesetz über die grenzüberschreitende Zusammenarbeit bestimmt ua folgendes:

- Art der Gewährung von Informationen von Nationalen Arbeitsinspektoraten an jeweilige Organe von anderen MS,
- Vorgangsweise bei der Zustellung eines Bescheides über die Auferlegung der Geldstrafe und Eintreibung der Geldstrafe beim Gastdienstgeber,
- Vorgangsweise bei der Zustellung eines Bescheides über die Auferlegung der Geldstrafe und Eintreibung der Geldstrafe beim Heimdienstgeber,
- Aufgabe des Nationalen Arbeitsinspektorates und von Arbeitsinspektoraten (zB. gegenseitige Informationspflicht)
- Identifikation einer Entsendung (auch aufgrund von genannten Tatsachen)

Die Übergangsbestimmungen regeln nicht, wie bei den Entsendungen vorzugehen ist, die vor dem 18.6.2016 begonnen haben.

Aufgrund der Gültigkeit des Gesetzes über die grenzüberschreitende Zusammenarbeit erhält die Staatsverwaltung komplexe Angaben über die in die Slowakei entsendeten Dienstnehmer, nach den dann auch die Richtigkeit der Besteuerung in der Slowakei und die Erfüllung von ev. Abgabepflichten in der Slowakei beurteilt werden kann.

2. Änderungen des ABGB

Durch die Novelle des ABGB werden weitere Bestimmungen betreffend Entsendungen eingeführt.

Die Definition einer Entsendung geht immer von einem Dienstverhältnis zwischen dem entsendenden Dienstgeber und einem Dienstnehmer aus.

ABGB ist bei einem entsendeten Dienstnehmer aus einem anderen MS (Gastdienstnehmer) bei Folgendem anzuwenden:

- Arbeitszeit
- Länge des Urlaubes
- Minimallohn, Entlohnung für Überstunden
- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- Dienstanprüche von Frauen, Jugendlichen und Personen, die ein Kind jünger als 3 Jahre pflegen
- Diskriminierungsverbot
- Arbeitsbedingungen bei der Beschäftigung durch die Agentur für die zeitweilige Beschäftigung

Falls ein Gastdienstgeber das Lohn an den entsendeten Dienstnehmer nicht auszahlt, kann der entsendete Dienstnehmer die Lohnauszahlung bei dem Subjekt verlangen, zu dem er entsendet ist, die Vorgangsweise ist dann für alle betroffenen Subjekte im ABGB geregelt.

Die Novelle des ABGB bestimmt auch, dass im Falle einer Entsendung eines Heimdienstnehmers in einen anderen MS die Arbeitsbedingungen und die Bedingungen der Beschäftigung durch das Recht des Staates geregelt sind, in den ein Dienstnehmer entsendet ist. Ein Heimdienstgeber kann einen Dienstnehmer in einen anderen MS nur aufgrund einer Vereinbarung entsenden, die Vereinbarung hat vor allem Folgendes zu beinhalten (dies gilt auch im Falle einer zeitweiligen Anweisung):

- Tag des Beginnes und der Beendigung der Entsendung
- Art der Arbeit während der Entsendung
- Ort der Arbeitsausübung während der Entsendung
- Lohnbedingungen während der Entsendung

3. Änderungen des Gesetzes über illegale Arbeit und illegale Beschäftigung

Eine juristische oder natürliche Person (Unternehmer) kann keine Dienstleistung von einer juristischen oder natürlichen Person empfangen, die diese Dienstleistung mittels einer illegal beschäftigten Person gewährt. Für die Verletzung dieses Verbotes droht dem Subjekt, der solche Dienstleistung empfängt, eine Geldstrafe iHv 2.000 EUR bis 200.000 EUR, falls solche Dienstleistung eine natürliche Person erbringt, bzw. min. 5.000 EUR, falls solche Dienstleistung mehrere natürliche Personen erbringen. Der Empfänger einer Dienstleistung hat daher zu prüfen, ob der Leistungserbringender legal Personen beschäftigt, die die Dienstleistungen tatsächlich erbringen. Der Leistungserbringender ist verpflichtet, seinem Abnehmer Unterlagen vorzulegen, die die legale Beschäftigung von leistungserbringenden Personen dokumentieren.

Das in diesen Nachrichten angeführtes Material hat nur informativer Charakter und ersetzt nicht die Rechts- und Steuerberatung. Sollte bei der Anwendung dieser allgemeinen Informationen zu Fehlinterpretationen kommen, können wir nicht die Verantwortung für eventuelle Fehler übernehmen und wir haften auch nicht für Schaden, die durch ihre Anwendung entstehen könnten. Für die Lösung von konkreten Angelegenheiten empfehlen wir die Mitarbeiter unserer Kanzlei zu kontaktieren.