

## Nachrichten 03/2015

in diesen Nachrichten möchten wir Sie über möglichen Auswirkungen des deutschen Mindestlohngesetzes bei den slowakischen Unternehmen informieren. Gleichzeitig möchten wir Sie über den Urteil des Nationalrates der Slowakischen Republik Nr. 5Szf/1/2013 von Jänner 2014 informieren, und zwar falls keine Meldung für die Steuerperiode eingereicht wird.

### **Auswirkungen des deutschen Mindestlohngesetzes bei den slowakischen Unternehmen**

In Deutschland ist mit 1.1.2015 das Mindestlohngesetz in Kraft getreten, das Gesetz ist bei allen Unternehmen anzuwenden. Der Mindestlohn wurde im allgemein auf EUR 8,50/Std. festgelegt. Vorläufig kommen allerdings bestimmte Ausnahmen in Betracht, d.h. der geringere Mindestlohn und zwar besonders für ausgewählte Branchen, für welche ist der sog. Branchentarifvertrag anwendbar.

Es ist darauf aufmerksam zu machen, dass dieses Gesetz alle in Deutschland tätige Dienstnehmer betrifft, dh ohne Rücksicht ob sie bei einer deutschen oder einer slowakischen Gesellschaft angestellt sind. Nach der derzeitigen Auslegung bezieht sich dieses Gesetz auch auf die ausländische, zeitweilig in Deutschland tätige Mitarbeiter. Aus der Sicht von slowakischen Unternehmen ist daher den nach Deutschland entsendeten Mitarbeitern Aufmerksamkeit zu widmen, auch wenn sie in hier nur teilweise tätig werden.

Einige EU-Länder einschl. Slowakei haben ein Vorbehalt zu diesem Gesetz deponiert, nach den in Medien erschienen Informationen soll aber eine Ausnahme nur für spezifische Fälle zB bei LKW-Transitverkehr angewendet werden.

Das Gesetz ermöglicht mangels Auslegungsverordnungen eine breite Auslegung und ist Ziel einer umfangreichen Kritik, infolge deren das Gesetz in das sog. „Pilot“ - Verfahren bekommen ist, wonach das Einklang des Gesetzes mit dem EU-Recht überprüft werden soll, was allerdings ein langwieriges Prozess ohne absehbares Ergebnis sein kann.

Die Einhaltung dieses Gesetzes kann durch die deutsche Zollverwaltung kontrolliert werden und der Vertreter des Dienstgebers hat auf Antrag zB Dienstverträge von in Deutschland tätigen Mitarbeitern sowie alle Belegen zum Nachweis der Auszahlung des deutschen Minimallohnes vorzulegen. Ausländische Dienstgeber haben ab dem 1.1.2015 vor dem Beginn der Tätigkeit der Dienstnehmer der zuständigen Zollverwaltung ua auch eine Information mit dem Vornamen, Familiennamen und Geburtsdatum des Dienstnehmers, Beginn und Beendigung der Tätigkeit, Ort der Arbeitsausübung usw. zu melden.

Im Falle der Gesetzesverletzung drohen dem Unternehmen Sanktionen und in bestimmten Fällen können sie aus einem Ausschreibungsverfahren ausgeschlossen werden. Die Verantwortung für die Einhaltung des Gesetzes trägt sowohl der Dienstgeber als auch sein Geschäftspartner in Deutschland.

## **Urteil des Obersten Gerichtes der Slowakischen Republik Nr. 5Sžf/1/2013 falls keine Meldung für die Steuerperiode eingereicht wird**

Gegenstand des Verfahrens beim Urteil Nr. 5Sžf/1/2013 war die Auferlegung der Geldstrafe seitens des Finanzamtes weil die Meldungen für mehrere hintereinander folgenden Steuerperioden mit Verspätung eingereicht wurden, wobei dem Steuersubjekt die Geldstrafe für jede Meldung gesondert auferlegt wurde.

Das obersten Gerichtes der Slowakischen Republik hat im gegebenen Fall grundsätzlich den Einwand des Steuersubjektes anerkannt und hat das Beschied der Gerichte aufgehoben und weiteres Verfahren angeordnet.

Auch wenn sich in diesem Fall um Geldstrafen nach dem Gesetz Nr. 511/1992 Slg. Abgabenordnung gehandelt hat, es ist vor Allem die Verwendung des sog. Absorbtionsprinzipes bei der Begründung des Obersten Gerichtes interessant, dh Auferlegung der Strafe nur für ein Delikt, das am strengsten strafbar ist.

Rechtliche Analyse und eventuelle Anwendung des sog. Absorbtionsprinzipes unter der Bedingungen des derzeit gültigen Gesetzes Nr. 563/2009 Slg. Abgabenordnung könnte allerdings auch interessant werden.

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.