

Grundlagen bilden / Tvoríme základy

Mandantenbrief / Mandantný list

Aktuelles aus den Bereichen Recht, Steuern und Wirtschaft in der Slowakei
Informácie z oblastí práva, daní a ekonomiky na Slovensku

Ausgabe / vydanie: Dezember / december 2014 · www.roedl.com/sk

Law Firm
of the
Year

2014
Tax Law

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

Recht aktuell

- > Novelle des Handelsgesetzbuches 1.1.2015 / Ein-Euro-GmbH, Krise und weitere Änderungen
- > Wesentliche Änderungen im Gesetz zum Schutz, Unterstützung und Entwicklung der öffentlichen Gesundheit Nr. 355/2007 Ges. Slg.
- > Problematik der Beschäftigung von Arbeitnehmern mit einer gesundheitlichen Behinderung

Steuern aktuell

- > Verabschiedung der Novelle des Einkommenssteuergesetzes
- > Vorsteuerabzug bei Dienstreisen

Wirtschaft aktuell

- > Bestandsaufnahme der Vorräte

V tomto vydaní Vám prinášame:

Právo

- > Novela Obchodného zákonníka 1.1.2015 / Jednoeurová spoločnosť s ručením obmedzeným, kríza a ďalšie zmeny
- > Hlavné zmeny zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia č. 355/2007 Z. z.
- > Problematika zamestnávania zamestnancov so zdravotným postihnutím

Dane

- > Schválenie novely zákona o dani z príjmov
- > Odpočítanie dane z pridanej hodnoty pri pracovných cestách

Ekonomika

- > Inventarizácia zásob

Recht aktuell

> Novelle des Handelsgesetzbuches 1.1.2015 / Ein-Euro-GmbH, Krise und weitere Änderungen

Von Michal Kujan, Rödl & Partner Bratislava

Die Novelle des Gesetzes Nr. 513/1991 Slg. Handelsgesetzbuch in der geltenden Fassung (nachfolgend nur „HGB“), die durch den Nationalrat der Slowakischen Republik am 21. Oktober 2014 verabschiedet wurde (nachfolgend nur „Novelle“), sollte am 1. Januar 2015 in Kraft treten. In der Novelle werden vor allem Neuigkeiten und Fragen hinsichtlich der Handelsgesellschaften behandelt und geregelt.

Die Novelle betrifft insbesondere die Regelung der Gesellschaft mit beschränkter Haftung, definiert neue Regelung der Rechtsverhältnisse während Krise einer Handelsgesellschaft und sonstige gesellschaftsrechtliche Fragen. Die Novelle legt in mehreren Richtungen neue Pflichten der statutarischen Organe und anschließende Verantwortung fest.

Anführung der Höhe des Stammkapitals und des Umfangs dessen Einzahlung

Eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, deren Stammkapital 25 Tsd. EUR nicht erreicht, hat in allen Geschäftsunterlagen die Höhe des Stammkapitals und den Umfang dessen Einzahlung anzuführen. Bei der Anführung des Werts des Stammkapitals reicht es, die Abkürzung „ZI“ und bei der Anführung des Einzahlungsumfangs die Abkürzung „SP“ zu verwenden. Diese Pflicht hängt insbesondere mit der Möglichkeit zusammen, in einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung ein niedrigeres Stammkapital zu bilden. Diese neuen Angaben muss die Gesellschaft auch im schriftlichen Amtsverkehr und auf der Webseite (falls errichtet) anführen. Diese Pflicht bezieht sich auf alle Gesellschaften – nicht nur neugegründete.

Ein-Euro-Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Durch die Novelle wird ferner die Mindesthöhe des Stammkapitals einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung geregelt, die von bisherigen 5 Tsd. EUR auf 1 EUR herabgesetzt wird (zugleich wird natürlich auf 1 Euro auch der Wert der Einlage des Gesellschafters einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung herabgesetzt).

Eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, deren Stammkapital 25 Tsd. EUR nicht erreicht, kann höchstens fünf Gesellschafter haben und die Voraussetzung der Eintragung einer solchen Gesellschaft ins Handelsregister ist die Einzahlung des gesamten Stammkapitals. Hinsichtlich der Rücklagenbildung wird bei dieser Gesellschaft für Höhe des Stammkapitals 25 Tsd. EUR gehalten.

Einberufung der Gesellschafterversammlung

Geändert werden auch Regeln und Pflichten der Geschäftsführer hinsichtlich der Einberufung der Gesellschafterversammlung. Bei einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, deren Stammkapital 25 Tsd. EUR nicht erreicht, wird die Gesellschafterversammlung durch die Geschäftsführer einberufen, sofern der Verlust der Gesellschaft 2.500 EUR überschritten hat oder dies vorauszusetzen ist.

Beiträge der Gesellschafter und Dritter

In der aktuellen Fassung des Handelsgesetzbuches steht, dass der Gesellschaftsvertrag bestimmen kann, dass die Gesellschafterversammlung berechtigt ist, den Gesellschaftern die Pflicht aufzuerlegen, zur Deckung der Verluste der Gesellschaft mit einer Geldleistung über die Höhe der Einlage bis zur Hälfte des Stammkapitals entsprechend der Höhe ihrer Einlagen beizutragen. Durch die Novelle wurde ergänzt, dass ein Gesellschafter oder eine Person laut § 67c Abs. 2 HGB der Gesellschaft einen Kredit oder ähnliche wirtschaftlich entsprechende Leistung gewähren kann, auch wenn dies der Gesellschaftsvertrag nicht vorsieht, sofern diese zu solchen Bedingungen gewährt wird, die nicht schlechter als die im laufenden Geschäftsverkehr üblichen Bedingungen sind. Eine solche Leistung kann jedoch nicht in Bar gewährt werden.

Gewinnausschüttung

Laut der aktuellen Fassung des Handelsgesetzbuches gilt, dass die Gesellschaft Gewinnanteile nur bei Erfüllung der Bedingungen laut § 179 Abs. 3 und 4 ausschütten kann; und vor allem Zinsen aus Einlagen in die Gesellschaft und Vorschüsse auf Gewinnanteile nicht ausschütten darf. Durch die Novelle wird die Regelung der Gewinnausschüttung so ergänzt, dass die Gesellschaften mit beschränkter Haftung, deren Stammkapital niedriger als 5 Tsd. EUR ist, die Gewinnanteile (unter Erfüllung auch jetziger Voraussetzungen) höchstens im Umfang von drei Vierteln des Nettogewinns ausschütten können, wobei selbst die Verteilung von sonstigen eigenen Quellen nicht zulässig sein wird. Weitere Einschränkung betrifft alle Gesellschaften mit

beschränkter Haftung. Im Sinne dieser neuen Regelung des Handelsgesetzbuches können Gesellschaften mit beschränkter Haftung weder Gewinnanteile ausschütten noch sonstige eigene Quellen verteilen, sofern dies ihren Bankrott zur Folge haben würde.

Rückerstattung der Einlagen

Präzisiert wird auch die Regelung des Verbots der Rückerstattung von Einlagen. Unter Rückerstattung der Einlage wird im Sinne der Novelle auch eine Leistung verstanden, die von der Gesellschaft aufgrund der Rechtshandlung, vereinbart zwischen der Gesellschaft und einer Person laut § 67c Abs. 2 HGB betreffend das Vermögen der Gesellschaft, gewährt wurde, die unter Berücksichtigung aller Tatsachen im Verhältnis zur Gesellschaft zu weniger vorteilhaften Bedingungen als im laufenden Geschäftsverkehr üblich vereinbart wurde, und zwar im Umfang, der der Differenz gegenüber den im laufenden Geschäftsverkehr üblichen Bedingungen entspricht.

Krise

Durch die Novelle wird auch ein neuer Begriff **Krise** und die damit verbundene neue Regelung eingeführt. Die Gesellschaft ist in der Krise, wenn sie im Bankrott ist oder wenn ihr Bankrott droht. Gemäß dem HGB droht der Gesellschaft Bankrott, sofern das Verhältnis des Eigenkapitals und der Verbindlichkeiten weniger als 8 zu 100 ist – ab dem Jahr 2017 (im Jahr 2015 beträgt das angeführte Verhältnis 4 zu 100, im Jahr 2016 6 zu 100). Das statutarische Organ der Gesellschaft, das festgestellt hat oder mit Rücksicht auf alle Umstände feststellen musste, dass die Gesellschaft in der Krise ist, ist im Einklang mit den Anforderungen der erforderlichen fachlichen oder gehörigen Sorgfalt verpflichtet, alles zu tun, was in der ähnlichen Situation eine andere vernünftig sorgfältige Person in ähnlicher Stellung aufwenden würde. Es wird insbesondere verpflichtet sein, ohne unnötigen Verzug das oberste Organ der Gesellschaft einzuberufen, den Vorschlag von geeigneten und angemessenen Maßnahmen zur Überwindung der Krise auszuarbeiten und diesen Vorschlag zur Erörterung dieses Organs vorzulegen. Durch diese neue Bestimmung des Handelsgesetzbuches wird in diesem Zusammenhang auch die Bedeutung der die eigenen Quellen ersetzenden Leistung geregelt, für die ein Kredit oder ähnliche wirtschaftlich entsprechende Leistung, gewährt der Gesellschaft in der Krise, gehalten wird. Des Weiteren wird auch geregelt, wer die genannte Leistung gewähren kann (§ 67c Abs. 2 HGB: z.B. dadurch, wer direkten oder indirekten Anteil besitzt, der zumindest 20% am Stammkapital oder an Stimmrechten der Gesellschaft darstellt) und weitere Bedingungen, unter welchen die Leistung für eine die eigenen Quellen ersetzende Leistung gehalten oder nicht gehalten wird. Eine die eigenen Quellen ersetzende Leistung samt Nebenleistungen und Vertragsstrafe kann nicht rückabwickelt werden, sofern die Gesellschaft in der Krise ist, oder sofern sie in die Krise infolge der Rückabwicklung dieser Leistung geraten würde. Leistung, die im Widerspruch mit dem Verbot laut vorstehendem Satz gewährt

wurde, ist an die Gesellschaft rückabzuwickeln. Das gilt auch dann, wenn dieser Anspruch gegenüber der Gesellschaft durch Aufrechnung, Verwertung des Pfandgegenstandes, Zwangsvollstreckung oder ähnliche Art und Weise befriedigt werden sollte. Für die Rückabwicklung der Leistung haften gesamtschuldnerisch die Mitglieder des statutarischen Organs, die die Funktion zum Zeitpunkt dessen Gewährung und zum Zeitpunkt, in dem die Gesellschaft keinen Anspruch auf Rückabwicklung der Leistung geltend gemacht hat, ausgeübt haben. Die Gewährung der Absicherung, z.B. Haftung, wird im Prinzip gleich wie die Gewährung einer direkten die eigenen Quellen ersetzenden Leistung beurteilt.

Aus der Novelle ergibt sich daher, dass die genannten Leistungen für die die eigenen Quellen ersetzenden Leistungen gehalten werden, die praktisch quasi untergeordnete Verbindlichkeiten der Gesellschaft sind, und bis zur Beendigung der Krise nicht rückabwickelt werden können.

Gesellschaft in der Krise kann gemäß diesem Gesetz nur eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Aktiengesellschaft und Kommanditgesellschaft, deren Komplementär keine natürliche Person ist, sein, wobei im Handelsgesetzbuch einige Anstalten ausdrücklich ausgeschlossen werden (z.B. Banken).

Funktionsverzicht

Formerfordernisse, die an Funktionsverzicht des Mitglieds eines statutarischen Organs einer Handelsgesellschaft oder einer Genossenschaft gelegt werden, werden im Sinne der Novelle dadurch verschärft, dass der schriftliche Verzicht mit amtlich beglaubigter Unterschrift zu versehen ist.

Konkurs über den Gesellschafter

Laut HGB gilt, dass die Konkurseröffnung über das Vermögen des Gesellschafters oder Abweisung des Antrags auf Konkurseröffnung mangels Masse dieselben Wirkungen wie die Aufhebung dessen Beteiligung an der Gesellschaft durch das Gericht hat. Bezüglich dieser Bestimmung sind komplizierte Situationen entstanden, wenn infolge der Konkurseröffnung über die Muttergesellschaft (Alleingesellschafter) dieser Gesellschaft der Geschäftsanteil erloschen ist und die Tochtergesellschaft ohne Gesellschafter war, und faktisch zum Erlöschen verurteilt wurde (obwohl sie wirtschaftlich gesund und gewinnbringend war). Die Novelle löst teilweise auch dieses Problem hinsichtlich des Konkurses und der Zwangsvollstreckung über das Vermögen des Gesellschafters.

Zusammenhängende Änderungen

Gleichzeitig mit dieser Novelle wurden ferner auch weitere Gesetze novelliert, wobei insbesondere auf die Änderungen des Gesetzes über Konkurs und Umstrukturierung hinzuweisen ist. Es handelt sich vor allem um die Ergänzung der Definition der Zahlungsunfähigkeit, des drohenden Bankrotts und die Regelung der Strafe für statutarische

Organe wegen Nichtstellung des Konkursantrags. Des Weiteren betrifft die Novelle auch Leasinggeber und die Regelung von verbundenen Forderungen und Änderungen von einigen Fragen im Umstrukturierungsverfahren.

Abschließende Bemerkung: Präsident der Slowakischen Republik Andrej Kiska leitete Mitte November 2014 die Novelle an den Nationalrat zur Wiederverhandlung zurück. Das Staatsoberhaupt schlägt vor, die Rechtsnorm nicht als Ganzes zu verabschieden. Welche Stellung zu den Vorwürfen des Präsidenten der Nationalrat einnehmen wird, ist derzeit noch nicht bekannt.

> Wesentliche Änderungen im Gesetz zum Schutz, Unterstützung und Entwicklung der öffentlichen Gesundheit Nr. 355/2007 Ges. Slg.

Von Michal Kujan, Naďa Porubánová,
Rödl & Partner Bratislava

Am 1. August 2014 ist die Novelle des Gesetzes zum Schutz, Unterstützung und Entwicklung der öffentlichen Gesundheit Nr. 204/2014 Ges. Slg. in Kraft getreten, durch die die Problematik des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit, die Pflichten des Arbeitgebers betreffend den Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Zusammenhang mit der Sicherstellung der Gesundheitsaufsicht über die Arbeitsbedingungen und über die Gesundheit der Mitarbeiter geregelt wurde. Die Novelle ist ziemlich umfangreich, daher führen wir hier nur einige Pflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit an.

Die Pflicht des Arbeitgebers, die Gesundheitsaufsicht über die Arbeitsbedingungen mittels des arbeitsmedizinischen Diensts (nachfolgend nur „AD“) für alle Arbeitnehmer zu sichern, wird differenziert nach dem Maß des sich aus den Arbeitsbedingungen ergebenden Gesundheitsrisikos geregelt. Das Gesetz zum Schutz, Unterstützung und Entwicklung der öffentlichen Gesundheit unterscheidet **4 Arbeitskategorien**:

1. Arbeiten, bei denen kein Risiko der Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmers durch Einfluss der Arbeit und des Arbeitsumfelds besteht;
2. Arbeiten, bei denen in Bezug auf das Risiko keine Gesundheitsgefährdung vorausgesetzt wird, eine ungünstige Antwort des Organismus auf Belastung durch Arbeitsfaktoren und Arbeitsumfeld allerdings nicht auszuschließen ist;
3. Risikoarbeiten;
4. Risikoarbeiten (diese Kategorie wird für beschränkte Zeit, höchstens für ein Jahr verlautbart).

Gemäß der Novelle soll die Aufsicht über die Arbeitsbedingungen für alle Kategorien der Arbeitnehmer gesichert werden. Der Arbeitgeber kann im Rahmen der **1. und 2.**

Kategorie wählen, ob er den AD von eigenen Arbeitnehmern bildet (falls sie Qualifikationsanforderungen erfüllen), oder einen Vertrag über die Lieferung des AD abschließt, und zwar mit einem:

- > Arzt mit Spezialisierung im Bereich,
- > öffentlichen Gesundheitshelfer,
- > Sicherheitstechniker oder
- > autorisierten Sicherheitstechniker.

Für Arbeitnehmer, die keine Risikoarbeiten ausüben (1. und 2. Kategorie), kann den arbeitsmedizinischen Dienst auch eine Person oder ein AD-Team durchführen. Für Arbeitnehmer, die Risikoarbeiten ausüben (3. und 4. Kategorie), muss den arbeitsmedizinischen Dienst in vollem Umfang ausschließlich ein AD-Team durchführen (minimales AD-Team besteht aus einem **Arzt** und einem **öffentlichen Gesundheitshelfer**). Der Arbeitgeber hat ärztliche Vorsorgeuntersuchungen nur für Arbeitnehmer aus **Kategorien 3. und 4.** sicherzustellen.

Der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer der **1. oder 2. Kategorie** beschäftigt, hat für seine Arbeitnehmer eine Gesundheitsaufsicht spätestens bis zum **31. Dezember 2014** sicherzustellen. Bei Nichteinhaltung dieser Pflicht kann ihm seitens des zuständigen Organs des öffentlichen Gesundheitswesens eine Geldstrafe von **150 EUR bis 2000 EUR** auferlegt werden.

Durch Novelle werden auch einige weitere Pflichten eingeführt, und zwar:

- > Pflicht, für die Arbeitnehmer Trinkwasser bei der Arbeit sicherzustellen
- > Pflicht des Arbeitgebers, die Belastung durch Wärme und Kälte bei der Arbeit zu beurteilen, und bei übermäßiger Belastung durch Wärme/Kälte hat der Arbeitgeber auch weitere Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu treffen
- > Pflicht, die Beurteilung der körperlichen Belastung bei der Arbeit sicherzustellen und Betriebsordnung bei erhöhter körperlicher Belastung auszuarbeiten
- > Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmern, die bei der Arbeit den biologischen Faktoren, gegen die sie nicht immun sind, ausgestellt sind, zu gewähren, sofern ein Impfstoff besteht

Die Novelle bringt auch umfangreichere Anpassungen mit sich, die sich aus großen Änderungen in der nationalen und europäischen chemischen Legislative ergeben. Es handelt sich vor allem um Bedingungen hinsichtlich der Bescheinigung über fachliche Eignung für die Arbeit mit sehr toxischen Stoffen und Gemischen, Anforderungen an fachliche Eignung für Handlung oder fachliche Nutzung sehr toxischer Stoffe und Gemische, toxischer Stoffe und Gemische und Desinfektionsmittel für professionelle Verwendung oder der Mittel zur Regulierung der Tierschädliche für professionelle Verwendung.

Kontakt für weitere Informationen



Michal Kujan

Rechtsanwalt (SK) in Zusammenarbeit mit Rödl & Partner
Associate Partner

Tel.: + 421 (2) 57 200 444

E-Mail: michal.kujan@roedl.sk

> Problematik der Beschäftigung von Arbeitnehmern mit einer gesundheitlichen Behinderung

Von Ján Beleš, Rödl & Partner Bratislava

In der Zeit der Einreichung von Steuererklärungen und Jahresabschlüssen warten auf die Arbeitgeber auch weitere Aufgaben. Einige davon ergeben sich direkt aus dem Gesetz über Beschäftigungsdienste und betreffen die Beschäftigung von Bürgern mit einer gesundheitlichen Behinderung.

Der Begriff „Bürger mit einer gesundheitlichen Behinderung“ ist im Gesetz über Beschäftigungsdienste verankert, laut welchem ein solcher Bürger im Sinne § 71 des Gesetzes Nr. 461/2003 Ges. Slg. über Sozialversicherung in der Fassung späterer Vorschriften als invalid anerkannt ist. Falls die Fähigkeit eines Menschen zur Arbeitsausübung um mehr als 40 Prozent verringert ist, ist er im Sinne des Arbeitsgesetzbuches ein Arbeitnehmer mit einer gesundheitlichen Behinderung.

Der Bürger mit einer gesundheitlichen Behinderung weist seine Invalidität und das Prozentmaß der Verringerung seiner Fähigkeit zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit aus dem Grund einer körperlichen, psychischen Störung oder einer Verhaltensstörung durch einen Beschluss oder eine Mitteilung der Sozialversicherungsanstalt oder ein Gutachten der Sektion der Sozialversicherung nach (laut Gesetz Nr. 328/2002 Ges. Slg. über Sozialversicherung von Polizisten und Soldaten in der Fassung späterer Vorschriften).

Das Gesetz Nr. 5/2004 Ges. Slg. über Beschäftigungsdienste und über die Änderung und Ergänzung einiger Gesetze in der Fassung späterer Vorschriften setzt die Pflichten des Arbeitgebers bei der Beschäftigung von Bürgern mit einer gesundheitlichen Behinderung fest.

Ausgehend von diesem Gesetz ist ein Arbeitgeber, der mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt, verpflichtet, auch Bürger mit einer gesundheitlichen Behinderung in einer

Anzahl, die 3,2 % der Gesamtanzahl seiner Arbeitnehmer darstellt, zu beschäftigen. Er ist zugleich verpflichtet, für diese Arbeitnehmer geeignete Bedingungen für die Arbeitsausübung sicherzustellen, sie einzuschulen und auf die Arbeit vorzubereiten, besondere Sorgfalt der Erhöhung ihrer Qualifikation während ihrer Beschäftigung zu widmen und eine Evidenz der Bürger mit gesundheitlicher Behinderung zu führen. Diese Pflicht hat jeder Arbeitgeber unter der Bedingung, dass die zuständige Behörde für Arbeit, Soziales und Familie in der Evidenz der Arbeitsanwärter mindestens einen Bürger mit einer gesundheitlichen Behinderung führt.

Der Arbeitgeber weist die Erfüllung der Pflicht zur Beschäftigung einer pflichtgemäßen Anzahl an Bürgern mit einer gesundheitlichen Behinderung im Verhältnis zur Gesamtanzahl seiner Arbeitnehmer für das vorige Kalenderjahr zum 31. März des folgenden Kalenderjahres auf einem durch die Behörde für Arbeit, Soziales und Familie vorgeschriebenen Formular nach.

Die Gesamtanzahl der Arbeitnehmer, von welcher bei der Berechnung auszugehen ist, ist die durchschnittliche Evidenzanzahl der Arbeitnehmer als natürlicher Personen pro Kalenderjahr. In die Gesamtanzahl der Arbeitnehmer werden die Arbeitnehmer, die die Aufgaben des Arbeitgebers im Ausland erfüllen, nicht eingerechnet.

Die festgestellte Anzahl der Bürger mit einer gesundheitlichen Behinderung, die der Arbeitgeber zu beschäftigen hat, und die tatsächliche Anzahl der Bürger mit einer gesundheitlichen Behinderung, die der Arbeitgeber beschäftigt, wird auf ganze Zahlen von 0,5 inklusive nach oben aufgerundet.

Falls der Arbeitgeber einen Bürger mit einer gesundheitlichen Behinderung beschäftigt, dessen Fähigkeit zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit wegen seines langfristig schlechten Gesundheitszustandes um mehr als 70 % verringert ist, rechnet diesen für die Zwecke der Erfüllung der Pflicht zur Beschäftigung eines Pflichtanteils an Arbeitnehmern mit einer gesundheitlichen Behinderung so ein, als ob er drei solche Bürger beschäftigen würde.

Die Pflicht des Arbeitgebers, einen Pflichtanteil an Bürgern mit einer gesundheitlichen Behinderung zu beschäftigen, kann der Arbeitgeber auf drei grundlegende Arten oder durch ihre gegenseitige Kombination erfüllen, und zwar:

1. durch Beschäftigung einer erforderlichen Anzahl an Bürgern mit einer gesundheitlichen Behinderung,
2. durch Vergabe eines Auftrages an eine geschützte Werkstatt, geeignet für die Beschäftigung von Bürgern mit einer gesundheitlichen Behinderung oder durch Vergabe eines Auftrages an einen Bürger mit einer gesundheitlichen Behinderung, der eine selbständige Erwerbstätigkeit betreibt oder ausübt.

Unter einem Auftrag wird die Warenlieferung oder Dienstleistungserbringung mit Geldleistung, durchgeführt zwischen einem Arbeitgeber, der dadurch seine Pflicht zur

Beschäftigung von Bürgern mit einer gesundheitlichen Behinderung in der Höhe des Pflichtanteils erfüllt, und einer geschützten Werkstatt oder einem geschützten Arbeitsplatz oder einem die selbständige Erwerbstätigkeit betreibenden oder ausübenden Bürger mit einer gesundheitlichen Behinderung, verstanden.

3. Der Arbeitgeber, der die festgelegte Anzahl von Bürgern mit einer gesundheitlichen Behinderung im Verhältnis zur Gesamtanzahl seiner Arbeitnehmer nicht beschäftigt und zugleich keinen Auftrag im Sinne von Punkt 2) vergeben hat, ist verpflichtet, spätestens bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres eine Abgabe für jeden Bürger, der ihm bis zur Erfüllung der Pflicht zur Beschäftigung eines Pflichtanteils an Bürgern mit einer gesundheitlichen Behinderung fehlt, an die Behörde für Arbeit, Familie und Soziales abzuführen.

Die Höhe der Abgabe beträgt das 0,9-fache des Arbeitspreises, berechnet aus dem Durchschnittslohn eines Arbeitnehmers in der Wirtschaft der Slowakischen Republik für das erste bis dritte Quartal des Kalenderjahres, welches dem Kalenderjahr vorangeht, in dem der Arbeitgeber die Pflicht durch eine Auftragsvergabe erfüllt hat.

In Hinblick darauf, dass die Pflicht zur Beschäftigung von Bürgern mit einer gesundheitlichen Behinderung durch die Erfassung von mindestens einem solchen Bürger in der Evidenz der zuständigen Behörde für Arbeit, Soziales und Familie bedingt ist, wird die Höhe der Abgabe, die der Arbeitgeber bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres abzuführen hat, verringert, falls die zuständige Behörde für Arbeit, Soziales und Familie einen solchen Bürger nur während eines Teiles des Kalenderjahres in ihrer Evidenz geführt hat. Es handelt sich um die Verringerung der Abgabe für die Nichterfüllung der Pflicht des Arbeitgebers, Bürger mit einer gesundheitlichen Behinderung zu beschäftigen, um einen genauen Betrag, der als Produkt der drei durch das Gesetz festgelegten Tatsachen bestimmt ist.

Kontakt für weitere Informationen



Ján Beles
Buchhalter, Associate Partner
Tel.: + 421 (2) 57 200 411
E-Mail: jan.beles@roedl.sk

Steuern aktuell

> Verabschiedung der Novelle des Einkommenssteuergesetzes

Von Peter Alföldi, Mária Jánošíková,
Rödl & Partner Bratislava

Am 30. Oktober 2014 hat der Nationalrat der Slowakischen Republik die Novelle des Gesetzes Nr. 595/2003 Ges. Slg. über die Einkommenssteuer in der Fassung späterer Vorschriften verabschiedet.

Gegenüber den Änderungen, die wir Ihnen in unserer September-Ausgabe des Mandantenbriefes nahe gebracht haben, wurde die Endfassung der Novelle in einigen Punkten noch legislativ angepasst, in den grundsätzlichen Fragen ist sie jedoch unverändert geblieben.

In diesem Zusammenhang möchten wir Ihnen einige weitere durch die Novelle eingeführte Änderungen nahe bringen, bzw. Sie über einige Punkte informieren, die im Rahmen des Legislativprozesses verändert wurden:

- > **Restbuchwert beim Anlagenabgang durch Verkauf** – im Falle des Verkaufs einiger Anlagenarten (z.B. Personenkraftwagen, Gebäude und Bauten, eingeteilt in die neu eingeführte Abschreibungsgruppe 6), wird der Restbuchwert oder der aliquote Teil des Restbuchwertes nur bis zur Höhe der in die Steuerbemessungsgrundlage einbezogenen Verkaufseinkünfte (-erträge) steuerlich absetzbar sein,
- > **Inventurplusdifferenz** – durch letzte Legislativänderungen wurde ergänzt, dass die Inventurplusdifferenz der abgeschrieben immateriellen Vermögensgegenstände und Sachanlagen, festgestellt durch eine Bestandsaufnahme in der Besteuerungsperiode, in welcher diese in Aufwendungen gebucht wurde, während der Dauer deren Abschreibung in die Steuerbemessungsgrundlage einbezogen werden kann,
- > **Unterkapitalisierungsregeln** – der Umkreis der Subjekte, auf welche sich die angeführten Regeln nicht beziehen werden, wurde um Finanzierungsleasing ausübende Leasinggesellschaften erweitert,
- > **Werbegegenstände** – als Werbegegenstände werden Aufwendungen für stille Weine, Schaumweine und stille fermentierte Getränke und fermentierte Schaumgetränke im Wert, der 17 EUR pro Stück nicht überschreitet, jedoch im Wert von höchstens 5 % der Steuerbemessungsgrundlage anerkannt werden können (im Falle der Hersteller von Alkoholgetränken werden als Werbegegenstände jegliche Alkoholgetränke im Wert bis zu 17 EUR, ohne Einschränkung in Bezug auf die Steuerbemessungsgrundlage, anerkannt),

- > **Vermittlungsprovisionen** – Höchstgrenze, die die Vermittlungsprovisionen beim Dienstleistungsempfänger einschränkt, wird von den ursprünglich vorgeschlagenen 10 % auf 20 % erhöht. Ergänzt wurde zugleich, dass das Angeführte sich nicht auf Banken, Versicherungsgesellschaften, Rückversicherungsgesellschaften, ausländische Zweigstellen dieser Finanzinstitute, die Export-Importbank der Slowakischen Republik und einige weitere durch das Gesetz spezifizierte Subjekte beziehen wird.
- > **Aufwendungen für Marketing- und andere Studien und für Marktforschung**
 - > Schuldner – diese Aufwendungen werden beim Schuldner nach der Bezahlung für steuerlich absetzbare Aufwendungen gehalten (die Bedingung der schrittweisen Einbeziehung während 36 Monaten wurde weggelassen).
 - > Gläubiger – beim Gläubiger werden diese Erträge nach Eingang der Zahlung in die Steuerbemessungsgrundlage einbezogen.

Kontakt für weitere Informationen



Peter Alföldi
Steuerberater, Associate Partner
Tel.: + 421 (2) 57 200 411
E-Mail: peter.alfoldi@roedl.sk

> Vorsteuerabzug bei Dienstreisen

Von Ján Beleš, Rödl & Partner Bratislava

Den auf Dienstreisen entsandten Mitarbeitern stehen im Sinne der betreffenden Bestimmungen des Gesetzes über Reisekostenerstattung in der Fassung späterer Vorschriften unterschiedliche Arten von Ersatzleistungen, verbunden mit den durch die Mitarbeiter während der Dienstreisen aufgewandten Kosten, zu.

Zu den Ersatzleistungen, die bei Dienstreisen entstehen können, gehören:

- > Erstattung der Fahrtkosten
- > Erstattung der Übernachtungskosten
- > Verpflegungspauschale
- > Erstattung der nachgewiesenen Reiseversicherungskosten
- > Erstattung der nachgewiesenen notwendigen Nebenkosten u. dgl.

Der Arbeitgeber kann dem Mitarbeiter auch andere Arten von Ersatzleistungen, zusammenhängend mit der Dienstreise, mit der vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung an einen anderen Arbeitgeber, mit der Arbeitsausübung im Ausland, mit der Arbeitsausübung außerhalb der Arbeitsschichten u. dgl. gewähren, und zwar auf Grundlage von Vereinbarungen im Tarifvertrag, im Arbeitsvertrag, auf Grundlage interner Vorschriften der Gesellschaft oder einer anderen schriftlichen Vereinbarung mit dem Mitarbeiter.

Für die Zwecke der Beurteilung des möglichen Vorsteuerabzuges bei Dienstreisen muss von § 49 bis § 51 des Gesetzes Nr. 222/2004 Ges. Slg. über Umsatzsteuer in der Fassung späterer Vorschriften ausgegangen werden.

Der Umsatzsteuerzahler kann die Steuer im Umfang und unter den Bedingungen, festgesetzt in diesen Bestimmungen, abziehen. Eine der entscheidenden Bedingungen ist, dass der Zahler die Ware oder Dienstleistungen für die Zwecke seiner Unternehmenstätigkeit nutzen wird. Sollte er die Dienstleistungen oder Waren nicht für seine Unternehmensaktivitäten nutzen, kann er die Steuer nicht abziehen.

Im Falle der Reisekostenerstattung ist am bedeutendsten die Bestimmung von § 49 Abs. 2 des Umsatzsteuergesetzes, im Sinne welcher der Steuerzahler den Vorsteuerabzug nur in dem Falle geltend machen kann, **falls die Steuer durch einen anderen Zahler ihm gegenüber geltend gemacht wird.**

Bei Dienstreisen begleicht der Mitarbeiter die Kosten oftmals selbst und beansprucht dann deren Erstattung. In diesem Falle, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter Reisekostenerstattung gewährt, hat er im Sinne der Gesetzesbestimmungen keinen Anspruch auf den Vorsteuerabzug, da es sich um keine durch den Arbeitgeber angenommene steuerbare Leistung handelt. Falls die steuerbare Leistung dem Mitarbeiter gewährt wurde und der Beleg über ihre Gewährung den Bestandteil der Abrechnung der Dienstreise darstellt, handelt es sich um keine durch den Arbeitgeber angenommene steuerbare Leistung und in diesem Falle entsteht deswegen kein Anspruch auf den Vorsteuerabzug.

Der Arbeitgeber kann einige mit Dienstreisen der Mitarbeiter zusammenhängende Leistungen, z. B. die Unterkunft, das Fahrgeld im Rahmen der Massenbeförderung, Flugtickets u. dgl., selbst sicherstellen und begleichen. In diesen Fällen handelt es sich um eine steuerbare Leistung, angenommen durch den Arbeitgeber und anschließend gewährt an Mitarbeiter für Arbeitszwecke und in solchem Falle entsteht dem Arbeitgeber der Anspruch auf den Vorsteuerabzug. Die Belege über die Sicherstellung einer solchen Leistung stellen keinen Bestandteil der Abrechnung von Reisekostenerstattung dar und werden als Dienstleistungen auf dem Konto 518 gebucht.

Kontakt für weitere Informationen



Ján Beleš
Buchhalter, Associate Partner
Tel.: + 421 (2) 57 200 411
E-Mail: jan.beles@roedl.sk

Wirtschaft aktuell

> Bestandsaufnahme der Vorräte

Von Juraj Molčan, Rödl & Partner Bratislava

In der Dezember-Ausgabe unseres Mandantenbriefes möchten wir uns der Problematik der Bestandsaufnahme der Vorräte widmen, die mit dem sich nähernden Abschluss der Rechnungsperiode eng zusammenhängt.

Das Rechnungslegungsgesetz definiert in § 29 Abs. 2 die Pflicht zur Durchführung einer Bestandsaufnahme der Vorräte zum Bilanzstichtag. § 30 Abs. 4 des Rechnungslegungsgesetzes ermöglicht Gesellschaften zugleich die Durchführung einer körperlichen Bestandsaufnahme der Vorräte, durch welche der tatsächliche Bestand an Vorräten ermittelt wird, jederzeit im Verlauf der Rechnungsperiode. Gerade diese Möglichkeit der Durchführung einer körperlichen Bestandsaufnahme der Vorräte jederzeit während des Jahres und zugleich die Pflicht zur Durchführung der Bestandsaufnahme der Vorräte zu einem Tag, d.h. zum Bilanzstichtag, führen in der Praxis zur falschen Auslegung des Gesetzes bzw. zu technischen Problemen bei der Auswertung der körperlichen Bestandsaufnahme der Vorräte.

Die Durchführung einer körperlichen Bestandsaufnahme der Vorräte zum jeglichen Tag während der Rechnungsperiode kann nicht mit der Bestandsaufnahme der Vorräte zum Bilanzstichtag gleichgesetzt werden. Die körperliche Bestandsaufnahme der Vorräte stellt die Ermittlung des Ist-Standes der Vorräte zu einem bestimmten Datum dar, wobei die Bestandsaufnahme der Vorräte, d.h. der Vergleich des Ist-Standes mit dem Rechnungsstand, stets zum Bilanzstichtag durchgeführt wird. Aus dem Angeführten ergibt sich, dass bis auf einen Fall, wo die körperliche Bestandsaufnahme der Vorräte direkt zum Bilanzstichtag durchgeführt wird, eine Zeitverschiebung zwischen der körperlichen Bestandsaufnahme der Vorräte und der Bestandsaufnahme der Vorräte entsteht. Das Rechnungslegungsgesetz legt in diesem Zusammenhang in § 30 Abs. 4 die Pflicht fest, den Bestand an Vorräten zum Bilanzstichtag durch Angaben der körperlichen Bestandsaufnahme

der Vorräte, angepasst um Vorratseingänge und -ausgänge für die Periode zwischen dem Tag der Durchführung der körperlichen Bestandsaufnahme der Vorräte und dem Tag der Bestandsaufnahme der Vorräte, d.h. dem Bilanzstichtag, nachzuweisen. In der Praxis bedeutet das eine Anpassung des Bestandes an Vorräten, ermittelt durch die körperliche Bestandsaufnahme der Vorräte, um Ein- und Ausgänge nach einzelnen Lagerposten, was im Falle einer hohen Anzahl an Lagerposten ein technisches Problem im Hinblick auf den Nachweis aller Bewegungen durch Belege darstellen kann.

Gegenwärtig führen die meisten Gesellschaften die Lagerwirtschaft mittels Softwares, die alle Lagerbewegungen aufzeichnen, bei einem großen Volumen an Posten und Bewegungen ist es jedoch nicht möglich, eine Aufstellung zu erstellen, die alle den Anforderungen der gültigen Legislative entsprechenden Angaben einschließen würde. Im Hinblick auf die mit der Auswertung der körperlichen Bestandsaufnahme der Vorräte verbundenen technischen Probleme dürfen wir Ihnen deswegen empfehlen, die körperlichen Bestandsaufnahmen der Vorräte in Terminen, die möglichst nahe am Bilanzstichtag sind, wenn die Anzahl der Lagerbewegungen nicht so hoch ist bzw. vor oder nach Betriebsferien (d.h. wenn die Produktion abgestellt ist und keine Ein- oder Auslagerung von Vorräten durchgeführt wird), zu planen. Auf diese Art und Weise wird die Anzahl der Bewegungen und deren Nachweis für die Zwecke der Bestandsaufnahme der Vorräte zumindest verringert oder vollständig eliminiert.

Ich persönlich bin der Ansicht, dass die aktuelle Legislative in diesem Bereich die Möglichkeiten der gegenwärtigen Informationstechnologien, die die Nachweisbarkeit der Lagerbewegungen durch ihre Einstellungen direkt im System sicherstellen, nicht berücksichtigt. Es bleibt nur zu hoffen, dass die Legislative in kürzest möglicher Zeit der Praxis angepasst wird.

Kontakt für weitere Informationen



Juraj Molčan
Wirtschaftsprüfer
Tel.: + 421 (2) 57 200 411
E-Mail: juraj.molcan@roedl.sk

Právo

> Novela Obchodného zákonníka 1.1.2015 / Jednoeurová spoločnosť s ručením obmedzeným, kríza a ďalšie zmeny

Michal Kujan, Rödl & Partner Bratislava

Novela zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v platnom znení (ďalej len „OBZ“), ktorú schválila Národná rada SR 21. októbra 2014 (ďalej len „novela“), by mala nadobudnúť účinnosť 1. januára 2015. Novela rieši a upravuje viaceré novinky a otázky týkajúce sa najmä obchodných spoločností.

Novela sa dotýka najmä úpravy spoločnosti s ručením obmedzeným, definuje novú úpravu právnych vzťahov počas krízy obchodnej spoločnosti a iné otázky spoločensko-právnej roviny. Novela vo viacerých smeroch stanovuje nové povinnosti štatutárnych orgánov a následnú zodpovednosť.

Uvádzanie výšky základného imania a rozsahu jeho splatenia

Spoločnosť s ručením obmedzeným, ktorej hodnota základného imania nedosahuje výšku 25 tis. EUR musí uvádzať na obchodných dokumentoch výšku základného imania a rozsah jeho splatenia. Pri uvádzaní hodnoty základného imania postačí použiť skratku „ZI“ a pri uvádzaní rozsahu splatenia skratku „SP“. Táto povinnosť súvisí najmä s možnosťou vytvárania zníženého základného imania v spoločnosti s ručením obmedzeným. Tieto nové údaje bude musieť spoločnosť uvádzať aj v písomnom úradnom styku a na svojom webovom sídle, ak ho má zriadené. Uvedená povinnosť sa týka všetkých spoločností – nielen novozaložených.

Jednoeurová spoločnosť s ručením obmedzeným

Novela ďalej nanovo upravuje minimálnu výšku základného imania spoločnosti s ručením obmedzeným, ktorá sa zníži zo súčasných 5 tis. EUR na 1 EUR (súčasne sa samozrejme na 1 EUR zníži aj hodnota vkladu spoločníka spoločnosti s ručením obmedzeným).

Spoločnosť s ručením obmedzeným, ktorej hodnota základného imania nedosahuje výšku 25 tis. EUR, bude môcť mať najviac piatich spoločníkov a podmienkou zápisu takej spoločnosti do obchodného registra bude splatenie celého základného imania. Ohľadne tvorby rezervného fondu sa pri takejto spoločnosti bude za výšku základného imania považovať 25 tis. EUR.

Zvolávanie valného zhromaždenia

Menia sa aj pravidlá a povinnosti konateľov ohľadne zvolávania valného zhromaždenia. Ak ide o spoločnosť s ručením obmedzeným, ktorej hodnota základného imania nedosahuje výšku 25 tis. EUR, konatelia zvolajú valné zhromaždenie, ak strata spoločnosti presiahla 2.500 EUR alebo to možno predpokladať.

Príspevky spoločníkov a iných osôb

Platné znenie OBZ upravuje, že spoločenská zmluva môže určiť, že valné zhromaždenie je oprávnené uložiť spoločníkom povinnosť prispieť na úhradu strát spoločnosti peňažným plnením nad výšku vkladu až do polovice základného imania podľa výšky svojich vkladov. Novela doplnila, že spoločník alebo osoba podľa § 67c ods. 2 OBZ môže poskytnúť spoločnosti úver alebo obdobné plnenie, ktoré mu hospodársky zodpovedá, aj keď tak neurčuje spoločenská zmluva, ak ho poskytne za podmienok nie horších ako sú obvyklé v bežnom obchodnom styku. Takéto plnenie však nemožno poskytnúť finančnými prostriedkami v hotovosti.

Výplaty zisku

Platné znenie OBZ upravuje, že spoločnosť môže vyplácať podiely na zisku len pri splnení podmienok podľa § 179 ods. 3 a 4; a nesmie vyplácať najmä úroky z vkladov do spoločnosti a preddavky na podiely na zisku. Novela dopĺňa úpravu vyplácania zisku, tak že stanovuje, že spoločnosti s ručením obmedzeným, ktorých základné imanie je nižšie ako 5 tis. EUR budú môcť vyplácať podiely na zisku (za splnenia aj terajších predpokladov) najviac v rozsahu troch štvrtín čistého zisku, pričom ani rozdelenie iných vlastných zdrojov nebude prípustné. Ďalšie obmedzenie sa dotkne všetkých spoločností s ručením obmedzeným. V zmysle tohto nového ustanovenia OBZ nebudú môcť spoločnosti s ručením obmedzeným vyplatiť podiely na zisku, ani rozdeliť iné vlastné zdroje, ak by tým spôsobili svoj úpadok.

Vrátenie vkladov

Precizuje sa aj úprava zákazu vrátenia vkladov. Vrátením vkladu bude v zmysle novely aj plnenie poskytnuté spoločnosťou na základe právneho úkonu dojednaného medzi spoločnosťou a osobou podľa § 67c ods. 2 OBZ, týkajúceho sa majetku spoločnosti, ktorý je s prihliadnutím na všetky okolnosti vo vzťahu k spoločnosti dojednaný za menej výhodných podmienok ako sú obvyklé v bežnom obchodnom styku, a to v rozsahu, ktorý zodpovedá rozdielu oproti podmienkam ako sú obvyklé v bežnom obchodnom styku.

Kríza

Novela zavedie do OBZ aj nový pojem **kríza** a s ním spojenú novú reguláciu. Spoločnosť bude v kríze, ak je v úpadku alebo jej úpadok hrozí. Spoločnosti hrozí úpadok v zmysle OBZ, ak pomer vlastného imania a záväzkov je menej ako 8 ku 100 – od roku 2017 (v roku 2015 bude uvedený pomer 4 ku 100, v roku 2016 v hodnote 6 ku 100). Štatutárny

orgán spoločnosti, ktorý zistil alebo s prihliadnutím na všetky okolnosti musel zistiť, že spoločnosť je v kríze, je povinný v súlade s požiadavkami potrebnej odbornej alebo náležitej starostlivosti urobiť všetko, čo by v obdobnej situácii vynaložila iná rozumne starostlivá osoba v obdobnom postavení. Bude povinný najmä bez zbytočného odkladu zvolať najvyšší orgán spoločnosti, vypracovať návrh vhodných a primeraných opatrení na prekonanie krízy a predložiť ho na rokovanie tohto orgánu. Nové ustanovenie OBZ v tejto súvislosti upraví aj význam plnenia nahradzujúceho vlastné zdroje, za ktoré sa bude považovať úver alebo obdobné plnenie, ktoré mu hospodársky zodpovedá, poskytnuté spoločnosti v kríze. Upravuje sa aj to kto bude môcť poskytnúť uvedené plnenie (§ 67c ods. 2 OBZ: napr. tým, kto má priamy alebo nepriamy podiel predstavujúci aspoň 20% na základnom imaní spoločnosti alebo hlasovacích právach v spoločnosti) a ďalšie podmienky, za ktorých sa plnenie bude považovať resp. nebude považovať za plnenie nahradzujúce vlastné zdroje. Plnenie nahradzujúce vlastné zdroje spolu s príslušenstvom a zmluvnou pokutou nemožno vrátiť, ak je spoločnosť v kríze, alebo ak by sa do krízy dostala v dôsledku vrátenia takéhoto plnenia. Plnenie, ktoré bolo poskytnuté v rozpore so zákazom podľa predošlej vety sa musí spoločnosti vrátiť. To platí rovnako aj vtedy, ak sa tento nárok voči spoločnosti mal uspokojiť započítaním, speňažením zálohu, exekúciou alebo obdobným spôsobom. Za vrátenie plnenia ručia spoločne a nerozdielne členovia štatutárneho orgánu, ktorí vykonávali funkciu v čase jeho poskytnutia a v období, v ktorom spoločnosť nárok na vrátenie plnenia neuplatňovala. Poskytnutie zabezpečenia napr. ručenia sa bude v podstate posudzovať rovnako ako poskytnutie priameho plnenia nahradzujúceho vlastné zdroje.

Podľa novely teda vyplýva, že uvedené plnenia sa považujú za tzv. plnenia nahradzujúce vlastné zdroje, ktoré sú prakticky kvázi podriadenými záväzkami spoločnosti, a do skončenia krízy nemôžu byť vrátené.

Spoločnosťou v kríze podľa tohto zákona môže byť len spoločnosť s ručením obmedzeným, akciová spoločnosť a komanditná spoločnosť, ktorej komplementárom nie je žiadna fyzická osoba, pričom OBZ niektoré inštitúcie výslovne vylučuje (napr. banky).

Vzdanie sa funkcie

Formálne náležitosti kladené na vzdanie sa funkcie člena štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti alebo družstva budú v zmysle novely sprísnené v tom smere, že písomné vzdanie sa musí byť opatrené úradne osvedčeným podpisom.

Konkurz na spoločníka

V zmysle OBZ platí, že vyhlásenie konkurzu na majetok spoločníka alebo zamietnutie návrhu na vyhlásenie konkurzu pre nedostatok jeho majetku má rovnaké účinky ako zrušenie jeho účasti v spoločnosti súdom. S ohľadom na toto ustanovenie vznikali komplikované situácie, keď v dôsledku vyhlásenia konkurzu na materskú spoločnosť

(jediný spoločník), tejto zanikol obchodný podiel a dcérska spoločnosť bola bez spoločníka a fakticky odsúdená na zánik (aj keď bola ekonomicky zdravá a zisková). Novela čiastočne rieši aj tento problém ohľadne konkurzu a exekúcie na majetok spoločníka.

Súvisiace zmeny

Zároveň s touto novelou boli ďalej novelizované aj ďalšie zákony, z ktorých je potrebné upozorniť najmä na zmeny zákona o konkurze a reštrukturalizácii. Jedná sa najmä o doplnenie definície platobnej neschopnosti, hroziaceho úpadku a úprava pokuty pre štatutárne orgány za nepodanie návrhu na konkurz. Ďalej sa novela najmä dotkne leasingových prenajímateľov a regulácie spriaznených pohľadávok a úpravy niektorých otázok v reštrukturalizačnom konaní.

Záverečná poznámka: Prezident SR Andrej Kiska v polovici Novembra 2014 novelu vrátil parlamentu na opätovné prerokovanie. Hlava štátu navrhuje, aby parlament právnu normu neprijal ako celok. Ako sa k výhradám prezidenta postaví Národná rada SR ešte nie je nateraz ešte známe.

> Hlavné zmeny zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia č. 355/2007 Z. z.

Michal Kujan, Nad'a Porubánová,
Rödl & Partner Bratislava

Dňa 1. augusta 2014 vstúpila do účinnosti novela zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia č. 204/2014 Z.z., ktorá upravila problematiku ochrany zdravia pri práci, povinnosti zamestnávateľa týkajúce sa ochrany zdravia pri práci súvisiace so zabezpečením zdravotného dohľadu nad pracovnými podmienkami a nad zdravím zamestnancov. Novela zákona je pomerne rozsiahla, preto na tomto mieste uvádzame len niektoré povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s ochranou zdravia pri práci.

Povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zdravotný dohľad prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby (ďalej len „PSZ“) pre všetkých zamestnancov je upravená diferencovane podľa miery zdravotného rizika vyplývajúceho z pracovných podmienok. Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia rozlišuje **4 kategórie prác:**

1. práce, pri ktorých nie je riziko poškodenia zdravia zamestnanca vplyvom práce a pracovného prostredia;
2. práce, pri ktorých vzhľadom na riziko nie je predpoklad poškodenia zdravia, ale nedá sa vylúčiť nepriaznivá odpoveď organizmu na záťaž faktormi práce a pracovného prostredia;
3. rizikové práce;

4. rizikové práce (táto kategória sa vyhlasuje na obmedzený čas, najviac na jeden rok).

Podľa novely zákona má byť dohľad nad pracovnými podmienkami zabezpečený pre všetky kategórie zamestnancov. Zamestnávateľ si môže vybrať v rámci **1. a 2. kategórie**, či vytvorí PSZ z vlastných zamestnancov (ak spĺňajú kvalifikačné požiadavky), alebo môže uzatvoriť zmluvu dodávateľským spôsobom, a to s:

- > lekárom so špecializáciou v odbore,
- > verejným zdravotníkom,
- > bezpečnostným technikom alebo
- > autorizovaným bezpečnostným technikom

Pre zamestnancov, ktorí nevykonávajú rizikové práce (1. a 2. kategória) môže PZS vykonávať aj jedna osoba, alebo tím PZS. Pre zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikové práce (3. a 4. kategória), musí PZS v celom rozsahu vykonávať výlučne tím PZS (minimálny tím PZS bude tvoriť **lekár a verejný zdravotník**). Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť lekárske preventívne prehliadky iba zamestnancom zaradeným do **3. a 4. kategórii** práce.

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva zamestnancov zaradených do **1. alebo do 2. kategórie**, je povinný zabezpečiť pre svojich zamestnancov zdravotný dohľad najneskôr do **31. decembra 2014**. Pri nedodržaní tejto povinnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva uloží pokutu od **150 EUR do 2000 EUR**.

Novela zavádza sa niekoľko ďalších povinností, a to:

- > povinnosť zabezpečovať pre zamestnancov pitnú vodu pri práci
- > povinnosť zamestnávateľa posúdiť záťaž teplom a chladom pri práci, a pri nadmernej záťaži teplom
- > chladom je zamestnávateľ povinný zabezpečiť aj ďalšie opatrenia na ochranu zdravia zamestnancov
- > povinnosť zabezpečiť posúdenie fyzickej záťaže pri práci a vypracovať prevádzkový poriadok pri
- > zvýšenej fyzickej záťaži
- > povinnosť zamestnávateľa poskytovať očkovania zamestnancom, ktorí sú pri práci exponovaní biologickým faktorom, proti ktorým nie sú imúnni, ak je k dispozícii očkovacia látka

Novela prináša aj rozsiahle úpravy vyplývajúce z veľkých zmien v národnej a európskej chemickej legislatíve. Ide najmä o podmienky týkajúce sa osvedčenia o odbornej spôsobilosti na prácu s veľmi toxickými látkami a zmesami, požiadavky na odbornú spôsobilosť na obchodovanie alebo odborné využitie veľmi toxických látok a zmesí, toxických látok a zmesí a dezinfekčných prípravkov na profesionálne použitie alebo prípravkov na reguláciu živočíšnych škodcov na profesionálne použitie.

Kontakt pre ďalšie informácie

Michal Kujan
advokát (SK) v spolupráci s Rödl & Partner
Associate Partner
Tel.: + 421 (2) 57 200 444
E-mail: michal.kujan@roedl.sk

> Problematika zamestnávania zamestnancov so zdravotným postihnutím

Ján Beleš, Rödl & Partner Bratislava

V čase podávania daňových priznaní a ročných účtovných závierok čakajú zamestnávateľov i ďalšie úlohy. Niektoré z nich vyplývajú zo zákona o službách zamestnanosti a týkajú sa zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.

Pojem, občan so zdravotným postihnutím' je zakotvený v zákone o službách zamestnanosti, podľa ktorého je takýto občan uznaný za invalidného podľa § 71 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Ak má človek pokles schopnosti pracovať o viac ako 40 percent, je v zmysle Zákonníka práce zamestnancom so zdravotným postihnutím.

Občan so zdravotným postihnutím preukazuje invaliditu a percentuálnu mieru poklesu jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu telesnej poruchy, duševnej poruchy alebo poruchy správania rozhodnutím alebo oznámením Sociálnej poisťovne alebo posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia (podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov v znení neskorších predpisov).

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ustanovuje povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní občanov so zdravotným postihnutím.

Vyplývajú z tohto zákona zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 20 zamestnancov je povinný zamestnávať i občanov so zdravotným postihnutím v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov. Súčasne je povinný zabezpečovať im vhodné podmienky na výkon práce, vykonávať zaškolenie a prípravu na prácu, venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu ich kvalifikácie počas ich zamestnania a viesť evidenciu občanov so zdravotným postihnutím. Túto povinnosť má každý zamestnávateľ za podmienky, že príslušný úrad práce, sociálnych vecí

a rodiny vedie v evidencii uchádzačov o zamestnanie aspoň jedného občana so zdravotným postihnutím.

Zamestnávateľ preukazuje plnenie povinného podielu počtu občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte svojich zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka na tlačive predpísanom úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.

Celkový počet zamestnancov, z ktorého je treba pri výpočte vychádzať, je priemerný evidenčný počet zamestnancov vo fyzických osobách za kalendárny rok. Do celkového počtu zamestnancov sa nezapočítavajú zamestnanci, ktorí plnia úlohy zamestnávateľa v zahraničí.

Zistený počet občanov so zdravotným postihnutím, ktorých je zamestnávateľ povinný zamestnávať a skutočný počet občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnávateľ zamestnáva, sa zaokrúhľuje na celé čísla od 0,5 vrátane smerom nahor.

V prípade, že zamestnávateľ zamestnáva občana so zdravotným postihnutím, ktorý má pre dlhodobu nepriaznivú zdravotnú stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť vyšší ako 70 %, si na účely plnenia povinného podielu zamestnávania zamestnancov so zdravotným postihnutím započítava, ako keby zamestnával troch takých občanov.

Povinnosť zamestnávateľa zamestnávať povinný podiel občanov so zdravotným postihnutím môže zamestnávateľ plniť tromi základnými spôsobmi, alebo ich vzájomnou kombináciou, a to:

1. zamestnávaním potrebného počtu občanov so zdravotným postihnutím,
2. zadaním zákazky chránenej dielni vhodnej na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím alebo zadaním zákazky občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť.

Pod zákazkou sa rozumie dodanie tovaru alebo poskytnutie služby s peňažným plnením realizované medzi zamestnávateľom, ktorý si ňou plní povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím vo výške povinného podielu a chránenou dielňou alebo chráneným pracoviskom alebo občanom so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť.

3. Zamestnávateľ, ktorý nezamestnáva určený povinný podiel počtu občanov so zdravotným postihnutím na celkovom počte svojich zamestnancov a súčasne ani nezadal zákazku v zmysle bodu 2) je povinný najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka odvieť na účet úradu práce, sociálnych vecí a rodiny za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného podielu počtu občanov so zdravotným postihnutím, odvod.

Výška odvodu je stanovená vo výške 0,9-násobku ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom zamestnávateľ plní povinnosť zadaním zákazky.

Vzhľadom na to, že povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím je podmienená evidenciou aspoň jedného takéhoto občana na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, výška odvodu, ktorý má zamestnávateľ zrealizovať do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka, sa zníži, ak príslušný úrad takéhoto občana viedol v evidencii iba časť kalendárneho roka. Ide o zníženie odvodu za neplnenie povinnosti zamestnávateľa zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím presnou sumou, ktorá je určená súčinom troch zákonom ustanovených skutočností.

Kontakt pre ďalšie informácie



Ján Beleš

účtovník, Associate Partner
Tel.: + 421 (2) 57 200 411
E-mail: jan.beles@roedl.sk

Dane

> Schválenie novely zákona o dani z príjmov

Peter Alföldi, Mária Jánošíková,
Rödl & Partner Bratislava

Dňa 30. októbra 2014 bola schválená Národnou radou Slovenskej republiky novela zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Oproti zmenám, ktoré sme Vám priblížili v našom septembrovom vydaní Mandátneho listu, bolo konečné znenie novely ešte v niektorých bodoch legislatívne upravované, avšak v zásadných otázkach zostalo zachované.

V tejto súvislosti by sme Vám chceli priblížiť niektoré z ďalších novelou zavedených zmien, prípadne Vás informovať o niektorých bodoch, ktoré boli v rámci legislatívneho procesu pozmenené:

> **zostatková cena pri vyradení majetku predajom** – v prípade predaja niektorých druhov majetku (napr. osobných automobilov, budov a stavieb, zatriedených do novo zavedenej odpisovej skupiny 6), bude zostat-

ková cena alebo pomerná časť zostatkovej ceny daňovo uznaná iba do výšky príjmov (výnosov) z predaja zahrnutých do základu dane,

> **inventarizačný prebytok** – poslednými legislatívnymi zmenami bolo doplnené, že inventarizačný prebytok odpisovaného hmotného a nehmotného majetku zistený inventarizáciou v zdaňovacom období, v ktorom o ňom bolo účtované do výnosov, bude možné zahrnúť do základu dane počas doby jeho odpisovania,

> **pravidlá nízkej kapitalizácie** – okruh subjektov, na ktoré sa uvedené pravidlá nebudú vzťahovať, bol rozšírený o leasingové spoločnosti, ktoré vykonávajú finančný leasing,

> **reklamné predmety** – za reklamný predmet bude možné uznať výdavky na tiché vína, šumivé vína a tiché fermentované a šumivé fermentované nápoje, v hodnote neprevyšujúcej 17 EUR za jeden kus, avšak v hodnote najviac 5 % zo základu dane (v prípade výrobcov alkoholických nápojov budú za reklamné predmety uznané akékoľvek alkoholické nápoje v hodnote neprevyšujúcej 17 EUR, bez obmedzenia vo vzťahu k základu dane),

> **provízie za sprostredkovanie** – limit obmedzujúci provízie za sprostredkovanie u prijímateľa služby sa zvyšuje z pôvodne navrhovaných 10 % na 20 %. Zároveň bolo doplnené, že uvedené sa nebude vzťahovať na banky, poisťovne, zaistovne, zahraničné pobočky týchto finančných inštitúcií, Exportno-Importnú banku Slovenskej republiky a niektoré ďalšie zákonom vymedzené subjekty.

> **výdavky na marketingové a iné štúdie a na prieskum trhu**

> dlžník - tieto výdavky sa budú u dlžníka považovať za daňový výdavok po zaplatení (vypadla podmienka postupného zahŕňania počas 36 mesiacov)

> veriteľ – u veriteľa sa tieto výnosy budú zahŕňať do základu dane po prijatí úhrady.

Kontakt pre ďalšie informácie



Peter Alföldi

daňový poradca, Associate Partner
Tel.: + 421 (2) 57 200 411
E-mail: peter.alfoldi@roedl.sk

> Odpočítanie dane z pridanej hodnoty pri pracovných cestách

Ján Beleš, Rödl & Partner Bratislava

Zamestnancom vyslaným na pracovné cesty v zmysle príslušných ustanovení zákona o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov patria rôzne druhy náhrad spojených s výdavkami vynaloženými zamestnancami na pracovných cestách.

Medzi náhrady, ktoré pri pracovných cestách môžu vzniknúť patria:

- > Náhrada cestovných výdavkov
- > Náhrada výdavkov na ubytovanie
- > Stravné
- > Náhrada preukázaných výdavkov na cestovné poistenie
- > Náhrada preukázaných potrebných vedľajších výdavkov, a pod.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi aj iné druhy náhrad súvisiacich s pracovnou cestou, s dočasným pridením zamestnanca k inému zamestnávateľovi, s výkonom práce v zahraničí, s výkonom práce mimo pracovných zmien a pod. a to na základe dohôd v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve, na základe interných predpisov spoločnosti, alebo inej písomnej dohody so zamestnancom.

Pre účely posudzovania možného odpočítania dane z pridanej hodnoty (DPH) pri pracovných cestách je potrebné vychádzať z § 49 až § 51 zákona č. 222/2004 Zb.z. o dani z pridanej hodnoty a v znení neskorších predpisov.

Platiteľ DPH môže odpočítať daň v rozsahu a za podmienok stanovených v týchto ustanoveniach. Jednou z rozhodujúcich podmienok je, že platiteľ využije tovar alebo služby na účely svojho podnikania. V prípade, že služby či tovar nevyužíva na svoje podnikateľské aktivity daň odpočítať nemôže.

V prípade cestovných náhrad je najpodstatnejšie ustanovenie § 49 ods. 2 zákona o DPH v zmysle, ktorého môže platiteľ dane uplatniť odpočítanie dane len v takom prípade **ak je daň voči nemu uplatnená iným platiteľom.**

Pri pracovných cestách si zamestnanec často krát sám uhradza výdavky a nárokuje si ich náhrady. V tomto prípade, ak zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi náhrady cestovných výdavkov nemá v zmysle ustanovení zákona nárok na odpočítanie dane z pridanej hodnoty, pretože nejde o zdaniteľné plnenie prijaté zamestnávateľom. Ak zdaniteľné plnenie bolo poskytnuté zamestnancovi a doklad o poskytnutí je súčasťou vyúčtovania pracovnej cesty, nejedná sa o zdaniteľné plnenie prijaté zamestnávateľom a v tomto prípade nárok na odpočet dane preto nevzniká.

Zamestnávateľ môže niektoré plnenia súvisiace s pracovnými cestami zamestnancov napr. ubytovanie,

cestovné hromadnou dopravou, letenky a pod. zabezpečiť a uhradiť sám. V týchto prípadoch ide o zdaniteľné plnenie prijaté zamestnávateľom a následne poskytnuté na pracovné účely zamestnancom a v takomto prípade nárok na odpočet DPH zamestnávateľovi vzniká. Doklady o zabezpečení takéhoto plnenia nie sú súčasťou vyúčtovania cestovných náhrad a ako služby sa účtujú na účte 518.

Kontakt pre ďalšie informácie



Ján Beleš

účtovník, Associate Partner

Tel.: + 421 (2) 57 200 411

E-mail: jan.beles@roedl.sk

Ekonomika

> Inventarizácia zásob

Juraj Molčan, Rödl & Partner Bratislava

V decembrovom vydaní nášho mandantného listu by sme sa chceli venovať problematike inventarizácii zásob, ktorá úzko súvisí s blížiacim sa koncom účtovného obdobia.

Zákon o účtovníctve v § 29 ods. 2 definuje povinnosť vykonania inventarizácie zásob ku dňu, ku ktorému sa zostavuje účtovná závierka. Zároveň § 30 ods. 4 Zákona o účtovníctve umožňuje spoločnostiam vykonať fyzickú inventúru zásob, ktorou sa zisťuje skutočný stav zásob, kedykoľvek v priebehu účtovného obdobia. Práve táto možnosť vykonania fyzickej inventúry kedykoľvek počas roka a zároveň povinnosť inventarizácie zásob k jednému dňu t.j. ku dňu zostavenia účtovnej závierky, vedie v praxi k nesprávnemu výkladu zákona resp. k technickým problémom pri vyhodnotení inventúry zásob.

Vykonanie fyzickej inventúry zásob ku ktorémukoľvek dňu počas účtovného obdobia nie je možné stotožňovať s inventarizáciou zásob, ku dňu ku ktorému sa zostavuje účtovná závierka. Fyzická inventúra zásob predstavuje zistenie skutočného stavu zásob k určitému dátumu, zatiaľ čo inventarizácia zásob t.j. porovnanie skutočného stavu s účtovným stavom sa vykonáva vždy ku dňu zostavenia účtovnej závierky. Z uvedeného vyplýva, že až na jeden prípad, kedy sa fyzická inventúra koná presne ku dňu zostavenia účtovnej závierky, vzniká časový posun medzi inventúrou a inventarizáciou zásob. Zákon o účtovníctve v § 30 ods. 4 v tejto súvislosti stanovuje povinnosť preukázania stavu zásob ku dňu, ku ktorému sa zostavuje účtovná závierka údajmi fyzickej inventúry upravenými o príjmy

a výdaje zásob za obdobie medzi dňom vykonania inventúry a dňom, ku ktorému sa zásoby inventarizujú t.j. deň ku ktorému sa zostavuje účtovná závierka. V praxi to znamená úpravu stavu zásob zistených inventúrou o príjmy a výdaje po jednotlivých skladových položkách, čo v prípade vysokého počtu položiek na sklade môže predstavovať technický problém doloženia všetkých pohybov.

V súčasnej dobe väčšina spoločností vedie skladové hospodárstvo prostredníctvom softvérov, ktoré zaznamenávajú všetky pohyby na sklade, ale pri veľkom objeme položiek a pohybov nie je možné vygenerovať zostavu, ktorá by zahŕňala všetky údaje zodpovedajúce požiadavkám platnej legislatívy. Vzhľadom na technické problémy spojené s vyhodnocovaním inventúry Vám preto odporúčame plánovanie fyzických inventúr v termínoch čo najbližších ku dňu zostavenia účtovnej závierky, kedy sa už nevyskytuje vysoký počet pohybov na sklade resp. pred alebo po celozávodných dovolenkách (t.j. kedy je odstavená výroba, nerealizuje sa naskladnenie ani vyskladnenie zásob). Týmto spôsobom sa minimálne zníži alebo úplne eliminuje počet pohybov a ich preukazovanie pre účely inventarizácie zásob.

Osobne si myslím, že aktuálna legislatíva v tejto oblasti nezohľadňuje možnosti súčasných informačných technológií, ktoré zabezpečujú preukaznosť pohybov na sklade svojimi nastaveniami priamo v systéme. Zostáva len dúfať, že sa legislatíva v čo najkratšom čase prispôbi praxi.

Kontakt pre ďalšie informácie



Juraj Molčan

audítor

Tel.: + 421 (2) 57 200 411

E-mail: juraj.molcan@roedl.sk

Tvoríme základy

„Naše znalosti tvoria základ nášho poradenstva. Na nich spolu s našimi mandantmi stavíme.“

Rödl & Partner

„Naše jedinečné ľudské veže môžu vyrásť len vtedy, ak majú pevný základ.“

Castellers de Barcelona



„Každý jednotlivec je dôležitý“ - u Castellers a u nás.

Ľudské veže jedinečným spôsobom symbolizujú podnikovú kultúru spoločnosti Rödl & Partner. Stelesňujú našu filozofiu súdržnosti, vyváženosti, odvahy a tímového ducha. Značujú rásť z vlastných síl, ktorý urobil zo spoločnosti Rödl & Partner to, čím je dnes.

„Força, Equilibri, Valor i Seny“ (sila, stabilita, odvaha a rozum) je katalánske heslo všetkých Castellers, ktoré veľmi výstižne vyjadruje ich základné hodnoty. Toto heslo oslovilo aj nás a charakterizuje našu mentalitu. Preto spoločnosť Rödl & Partner v máji 2011 nadviazala spoluprácu s Castellers de Barcelona - predstaviteľmi tejto dlhoročnej tradície stavania ľudských veží, ktorí spolu s inými stelesňujú toto duchovné kultúrne dedičstvo.

Impressum

Mandantenbrief, Ausgabe Dezember 2014
Mandantný list, vydanie december 2014

Herausgeber/ Vydáva:

Rödl & Partner Bratislava
Lazaretská 8, 811 08 Bratislava
Tel.: + 421 (2) 57 200 411 | www.roedl.com/sk

Verantwortlich für den Inhalt/ Zodpovedný za obsah:

Bereich Recht/Oblasť Právo

JUDr. Maroš Tóth, MBA – maros.toth@roedl.sk

Bereich Steuern/Oblasť Dane

Peter Alföldi – peter.alfoldi@roedl.sk

Bereich Wirtschaft/Oblasť Hospodárstvo

Mikuláš Ivaško – mikulas.ivaško@roedl.sk

Layout/Satz:

Rödl & Partner
Angelika Gál – angelika.gal@roedl.sk

Tento Mandantný list je nezáväznou informačnou publikáciou a slúži na všeobecné informačné účely. Nepredstavuje právne, daňové ani podnikové poradenstvo a nenahrádza individuálne poradenstvo. Pri spracovaní Mandantného listu a informácií v ňom obsiahnutých sa Rödl & Partner neustále snaží o maximálnu dôslednosť, nepreberá však zodpovednosť za správnosť, aktuálnosť a úplnosť informácií. Nakoľko sa tu obsiahnuté informácie nezaoberajú konkrétnymi situáciami jednotlivcov alebo právnických osôb, mal by mandant v konkrétnom prípade požiadať o poskytnutie poradenstva. Rödl & Partner nepreberá zodpovednosť za rozhodnutia, ktoré čitatelia urobia na základe tohto Mandantného listu. Naši poradcovia sú Vám radi k dispozícii.

Celý obsah Mandantného listu a odborných informácií na internete je duševným vlastníctvom Rödl & Partner a spadá pod ochranu autorských práv. Užívateľia môžu obsah Mandantného listu a odborných informácií na internete sťahovať, tlačiť alebo kopírovať len pre vlastnú potrebu. Na akékoľvek zmeny, rozširovanie alebo verejné prezentovanie tohto obsahu alebo jeho častí, či už online alebo offline, je potrebný predchádzajúci písomný súhlas spoločnosti Rödl & Partner.