

# Rödl & Partner

MANDANTENBRIEF  
SLOWAKEI

Ausgabe:  
Februar 2021

GRUNDLAGEN BILDEN

Aktuelles aus den Bereichen Recht, Steuern und  
Wirtschaft in der Slowakei

[www.roedl.net/sk](http://www.roedl.net/sk)



# Rödl & Partner

## MANDANTENBRIEF SLOWAKEI

Ausgabe:  
Februar 2021

## GRUNDLAGEN BILDEN

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

---

→ Recht

- Novelle hinsichtlich der Covid-19 Auswirkung
    - Arbeitgeber, Staatshilfe und das Register der Partner des öffentlichen Sektors
    - Abstimmung in Handelsgesellschaften
    - Ruhen von Fristen bis zum 28. Februar 2021
    - Zeitweiliges Verbot der Abhaltung von Versteigerungen bis zum 28. Februar 2021
- 

→ Wirtschaft

- Anpassung im Arbeitsgesetzbuch zu Essensmarke vs. Finanzbeitrag für die Verpflegung
  - Ab dem 1. März 2021 wirksame Änderungen im Gesetz

## → Recht

### Novelle hinsichtlich der Covid-19 Auswirkung

#### Arbeitgeber, Staatshilfe und das Register der Partner des öffentlichen Sektors

Bestimmung von § 72a<sup>q</sup> des Gesetzes Nr. 5/2004 Ges. Slg über Beschäftigungsdienste:

Am 19. Januar 2021 ist die Novelle des Gesetzes über Beschäftigungsdienste in Kraft getreten, im Rahmen welcher die Änderung/der Aufschub der Pflicht zur Eintragung von Staatshilfebeziehern in das Register der Partner des öffentlichen Sektors (nachfolgend „RPÖS“) verabschiedet wurde.

Der Arbeitgeber, der Staatshilfe im Rahmen des Projekts „*Erste Hilfe*“, d.h. zur Unterstützung der Erhaltung der Beschäftigung in der Zeit der erklärten Sondersituation, des Notstandes oder des Ausnahmezustandes und im Zusammenhang mit der Behebung ihrer Folgen oder eine andere Staatshilfe, die als ein Projekt zur Erhaltung von Arbeitsplätzen gilt, bezieht, bezieht Mittel aus öffentlichen Quellen. Im Sinne der gültigen Legislative sollte er im Register der Partner des öffentlichen Sektors eingetragen sein.

Zur Erleichterung des Bezugs von Staatshilfe bei Arbeitgebern hat der Gesetzgeber festgelegt, dass die Pflicht zur Eintragung in das RPÖS für die Periode vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 als erfüllt gilt, ohne Rücksicht darauf, ob ein solcher Arbeitgeber im RPÖS eingetragen ist oder nicht.

In Hinblick auf die aktuelle Situation wurde die Novelle des Gesetzes verabschiedet, die die Frist zur Eintragung in das RPÖS bis zum 31. Dezember 2021 verlängert. Das bedeutet, dass die Bezieher dieser Staatshilfe, die bislang im RPÖS nicht eingetragen sind, die Zeit haben, die Eintragung bis zum 31. Dezember 2021 durchzuführen.

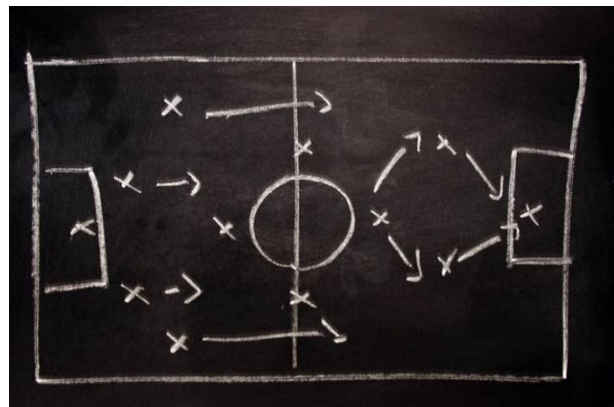
#### Abstimmung in Handelsgesellschaften

Bestimmung von § 5 des Gesetzes Nr. 62/2020 Ges. Slg.:

In Hinblick auf die Einschränkung des Versammelns von Personen und der freien Bewegung von Personen während der Periode der Covid-19-Pandemie wurde die Möglichkeit eingeführt und angemessen angepasst, die Korrespondenzabstimmung zu nutzen oder die Teilnahme von Mitgliedern des Kollektivorgans an der Abstimmung auch durch elektronische Mittel zu ermöglichen, und zwar auch im Falle, wenn es sich

nicht aus ihren internen Vorschriften oder den Satzungen ergibt.

Sollten sich die Bedingungen der Beschlussfassung des obersten Organs einer juristischen Person nicht aus dem Gesetz oder den internen Vorschriften der juristischen Personen ergeben, obliegt es der Zuständigkeit des Statutarorgans, sie mit gebührender Sorgfalt zu bestimmen. Die Bedingungen der Beschlussfassung eines anderen Organs der juristischen Person liegen in der Zuständigkeit dieses Organs. Die oben angeführten Bedingungen müssen den Mitgliedern dieser Organe rechtzeitig im Voraus vor der Beschlussfassung mitgeteilt werden.



#### Ruhen von Fristen bis zum 28. Februar 2021

Bestimmung von § 8 und 9 des Gesetzes Nr. 62/2020 Ges. Slg.:

Der Nationalrat der Slowakischen Republik hat am 14. Januar 2021 die Gesetzbestimmung verabschiedet, die Verjährungs- und Präklusivfristen zeitweilig verlängert. Zivilrechtliche Fristen, durch deren Ablauf es zur Verjährung oder zum Erlöschen eines Rechtes in der Zeit ab der Wirksamkeit des Gesetzes bis zum 28. Februar 2021 kommen würde, verlaufen nicht. Es wurde ebenfalls die Fiktion festgelegt, im Sinne welcher, falls zwischen dem 31. Dezember 2020 und dem 19. Januar 2021 eine Frist abgelaufen ist, ihr Verlaufe um 30 Tage ab dem Tag der Wirksamkeitserlangung des Gesetzes, d.h. ab dem 19. Januar 2021 verlängert wird.

Das Ruhen von Fristen gilt auch für solche, die durch das Gesetz oder ein Gericht zur Vornahme einer Prozesshandlung in einem Gerichtsverfahren festgelegt sind. In einem Strafverfahren gilt das nur für die Frist zur Einreichung

eines Rechtsmittels für den Beschuldigten, seinen Strafverteidiger, den Beschädigten und die beteiligte Person.

Sollte es durch das Ruhen einer Frist zur Gefährdung des Lebens oder der Gesundheit bzw. zur Verursachung eines beträchtlichen Schadens kommen, kann das Gericht durch einen Beschluss festlegen, dass das Ruhen von Fristen auf die gegebene Frist nicht angewandt wird und zugleich eine neue angemessene Frist bestimmen. Gegen den Beschluss ist kein Rechtsmittel zulässig.

Zeitweiliges Verbot der Abhaltung von Versteigerungen bis zum 28. Februar 2021

Bestimmung von § 10 des Gesetzes Nr. 62/2020 Ges. Slg.:

Der Auktionator, der Gerichtsvollzieher und der Verwalter sind in der Zeit bis zum 28. Februar 2021 verpflichtet, von der Abhaltung einer Versteigerung, der Beauftragung des Auktionators mit dem Verkauf von Vermögen, der Organisation eines Angebotsverfahrens oder eines anderen, auf den Verkauf von Vermögen abgezielten

Wettbewerbsverfahrens abzulassen. Jegliche Art der Veräußerung des Vermögens des Schuldners, durchgeführt in der Zeit ab dem Tag der Wirksamkeit dieses Gesetzes, d.h. vom 19. Januar 2021 bis zum 28. Februar 2021 ist ungültig. Der Gerichtsvollzieher ist verpflichtet, bis zu diesem Datum von der Durchführung der Zwangsvollstreckung durch Verkauf von Immobilien abzulassen.

Kontakt für weitere Informationen



Jana Arpášová  
Attorney at Law (SK)  
T +421 2 5720 0444  
[jana.arpasova@roedl.com](mailto:jana.arpasova@roedl.com)



## → Wirtschaft

### Anpassung im Arbeitsgesetzbuch zu Essensmarke vs. Finanzbeitrag für die Verpflegung

Im Sinne des Arbeitsgesetzbuches ist der Arbeitgeber verpflichtet, für Arbeitnehmer in allen Schichten Verpflegung, entsprechend den Prinzipien der richtigen Ernährung, direkt an den Arbeitsplätzen oder in ihrer Nähe sicherzustellen.

Der Arbeitgeber stellt die Verpflegung v.a. durch die Gewährung eines warmen Hauptgerichtes einschließlich eines passendes Getränkes dem Arbeitnehmer während der Arbeitsschicht in seiner eigenen Verpflegungseinrichtung oder in der Verpflegungseinrichtung eines anderen Arbeitgebers sicher.



Falls der Arbeitgeber keine Möglichkeit hat, die Verpflegung für seine Arbeitnehmer in der eigenen Verpflegungseinrichtung sicherzustellen, kann er die Verpflegung seiner Arbeitnehmer mittels einer juristischen oder natürlichen Person sicherstellen, die berechtigt ist, Verpflegungsdienstleistungen zu vermitteln, falls sie diese bei einer juristischen oder natürlichen Person vermittelt, die zur Erbringung von Verpflegungsdienstleistungen berechtigt ist.

Den Anspruch auf Gewährung von Verpflegung hat jeder Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Arbeitsschicht Arbeit mehr als vier Stunden ausgeübt hat. Sollte die Arbeitsschicht länger als 11 Stunden dauern, kann der Arbeitgeber die Gewährung eines weiteren warmen Hauptgerichtes sicherstellen.

Bei der Sicherstellung von Verpflegung für Arbeitnehmer mittels einer juristischen oder natürlichen Person, die zur Vermittlung von Verpflegungsdienstleistungen berechtigt ist, versteht man unter dem Essenspreis den Wert der Essensmarke.

Im Sinne der bislang gültigen Legislative konnte der Arbeitgeber den Arbeitnehmern auch einen Finanzbeitrag für die Verpflegung gewähren, jedoch nur in genau abgegrenzten Fällen: Z.B. an Arbeitnehmer,

- die ihre Arbeit an einem Arbeitsplatz unter Bedingungen ausüben, die die Pflicht des Arbeitgebers zur Sicherstellung von Verpflegung für Arbeitnehmer (in Form eines warmen Hauptgerichtes oder einer Essensmarke) ausschließen;
- oder für welche er ohne Rücksicht auf die Arbeitsausübung und den Arbeitsplatz die Verpflegung gar nicht sicherstellen kann - nicht in der eigenen Verpflegungseinrichtung(en) der Verpflegungseinrichtung eines anderen Arbeitgebers und auch nicht in Form von Essensmarken.
- Aber auch für Arbeitnehmer, die auf Grundlage der ärztlichen Bescheinigung von einem spezialisierten Arzt aus Gesundheitsgründen keine der durch den Arbeitgeber sichergestellten Arten der Verpflegung von Arbeitnehmern nutzen können.

Durch die aktuelle Novelle des Arbeitsgesetzbuches wird die Möglichkeit ergänzt, anstelle von Essensmarken einen Finanzbeitrag für die Verpflegung an alle Arbeitnehmer zu gewähren.

Ab dem 1. März 2021 wirksame Änderungen im Gesetz

Ab dem 1. März 2021 wird es möglich sein, den Finanzbeitrag für die Verpflegung an alle Arbeitnehmer zu gewähren, **mit Ausnahme derjenigen, für welche der Arbeitgeber die Verpflegung in der eigenen Verpflegungseinrichtung oder in der Verpflegungseinrichtung eines anderen Arbeitgebers sicherstellt.**

Für den Arbeitgeber entsteht ab März die Pflicht, seinen Arbeitnehmern die Auswahl zwischen Essensmarken oder der Gewährung eines Finanzbeitrags für die Verpflegung zu ermöglichen.

Die Auswahl des Arbeitnehmers ist während 12 Monaten ab dem Tag, an welchen die Auswahl gebunden ist, verbindlich. Während dieser Periode kann der Arbeitnehmer seine Entscheidung nicht ändern.

Sofern der Arbeitnehmer keine Entscheidung trifft, stellt der Arbeitgeber die Verpflegung für den Arbeitnehmer auf Grundlage des eigenen Beschlusses sicher.

**Das Gesetz führt in der novellierten Bestimmung an, dass der Arbeitgeber die Einzelheiten der Auswahl und der Realisierung der Pflicht des Arbeitgebers zur Sicherstellung von Verpflegung oder Gewährung eines Finanzbeitrags für die Verpflegung auf Grundlage der Auswahl in einer internen Vorschrift festlegen kann.** Aus dem Angeführten ergibt sich, dass der Arbeitgeber in der internen Vorschrift alle Regeln nicht nur zur Auswahl der Arbeitnehmer zwischen diesen Möglichkeiten, sondern auch der Realisierung selbst (d.h. der Methode der Ausgabe von Essensmarken und der Auszahlung des Finanzbeitrags) festlegen kann.

In diesem Falle muss jedoch bedacht werden, dass der Finanzbeitrag im Voraus in Realität gewährt werden muss, damit der Arbeitnehmer die Verpflegung dafür sicherstellen kann. Der Arbeitgeber muss zugleich der Situation vorbeugen, in der die den Finanzbeitrag beziehenden Arbeitnehmer gegenüber den Essensmarken erhaltenen Arbeitnehmern begünstigt oder benachteiligt wären (z.B. in Folge einer späteren Auszahlung des Beitrags auf das Konto des Arbeitnehmers als am Tag der Übergabe der Essensmarken u. dgl.). In der internen Vorschrift wird deswegen festgelegt, dass ein solcher Mechanismus eingestellt werden muss, damit beide Methoden zeitlich vereinheitlicht sind und die einzige Änderung für den Arbeitnehmer nur in der Form des Beitrags für die Verpflegung, den er vom Arbeitgeber erhält, eintritt.

Die Höhe des gewährten Beitrags wird nicht geändert. Falls der Arbeitgeber die Verpflegung nicht mittels eines warmen Hauptgerichtes sicherstellt, wird der Finanzbeitrag für die

Verpflegung mindestens 55 Prozent des möglichen Mindestwertes der Essensmarke, also 2,11 Euro, höchstens jedoch 55 Prozent des Essensgeldes, gewährt, bei einer Dienstreise in der Dauer von 5 bis 12 Stunden im Sinne des Gesetzes über den Reisekostenersatz (5,10 Euro), also 2,81 Euro, betragen.

In diesem Falle handelt es sich um keine Höchstgrenze für die Zwecke der Besteuerung auf Seiten des Arbeitnehmers, da auch der Finanzbeitrag für die Verpflegung von der Steuer befreit sein wird. Es handelt sich nur um den Höchstbetrag für die Zwecke der Anerkennung der steuerlichen Absetzbarkeit der Aufwendungen des Arbeitgebers vom Betrag des Finanzbeitrags für die Verpflegung.

Der Arbeitgeber hat außer dem oben angeführten Beitrag wie bisher die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer auch einen Beitrag vom Sozialfonds zu gewähren.

Eine Neuigkeit ist, dass ab dem 1. Januar 2023 die elektronische Form der Essensmarke obligatorisch sein wird.

## Kontakt für weitere Informationen



Ján Beleš  
Hauptbuchhalter (SK)  
Partner  
T +421 2 5720 0411  
[Jan.beles@roedl.com](mailto:Jan.beles@roedl.com)

## Impressum

Herausgeber:  
Rödl & Partner  
Lazaretská 8  
811 08 Bratislava  
T +421 2 5720 0411  
[www.roedl.net/sk](http://www.roedl.net/sk)  
[www.roedl.com](http://www.roedl.com)

Verantwortlich für den Inhalt:  
Tatiana Klčová  
[tatiana.klcova@roedl.com](mailto:tatiana.klcova@roedl.com)

Layout/Satz:  
Tatiana Klčová  
[tatiana.klcova@roedl.com](mailto:tatiana.klcova@roedl.com)

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.