

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: Juni/Jún 2017 · www.roedl.com/sk

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

Recht aktuell

- > Änderung des Arbeitsgesetzbuchs – Verbot der Feiertagsarbeit
- > Mobilität und konzerninterne Entsendung
- > Änderung des Beschäftigungsgesetzes – Beschäftigung von eingetragenen Arbeitssuchenden
- > Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland

Steuern aktuell

- > Aktionsplan des Kampfes gegen Steuerhinterziehungen
- > Entwurf der Novelle des USt.-Gesetzes
- > Anwendung des OECD Multilateralen Abkommens durch die Slowakische Republik

Wirtschaft aktuell

- > Überbewertung der Höhe der Erlöse in Anknüpfung an Lieferbedingungen der Gesellschaft

V tomto vydaní Vám prinášame:

Právo

- > Zmena Zákonníka práce – zákaz práce vo sviatok
- > Mobilita a vnútro podnikový presun
- > Zmena zákona o zamestnanosti – zamestnávanie evidovaných uchádzačov o zamestnanie
- > Vysielanie zamestnancov do zahraničia

Dane

- > Akčný plán boja proti daňovým podvodom
- > Návrh novely zákona o DPH
- > Uplatňovanie OECD Mnohostranného dohovoru Slovenskou republikou

Ekonomika

- > Nadhodnotenie výšky tržieb v nadväznosti na dodacie podmienky spoločnosti

Recht aktuell

- > Änderung des Arbeitsgesetzbuchs – Verbot der Feiertagsarbeit

Von **Zuzana Bzdúšková**, Rödl & Partner Bratislava

Am 01.06.2017 wird die Novellierung des Arbeitsgesetzbuchs, betreffend das Verbot der Feiertagsarbeit im Einzelhandel, wirksam. Die Änderung wurde durch das Gesetz Nr. 95/2017 Slg. eingeführt.

Die neue Rechtsregelung erweitert die Liste der Tage, während der es nicht möglich ist, dem Arbeitnehmer Arbeit im Einzelhandel anzuordnen oder mit ihm zu vereinbaren. Weitere Tage, um die dieses Verbot erweitert wird, sind Feiertage und das Parlament hat diese Änderung im Einklang mit dem Grundsatz des Schutzes der Arbeitnehmer und der Erhaltung von traditionellen Werten des Familienlebens angenommen.

Liste der Tage, an denen gemäß der Novellierung des Arbeitsgesetzbuchs ein Verbot der Arbeit im Einzelhandel festgelegt wurde:

- > 1. Januar, 6. Januar, Karfreitag, Ostersonntag, Ostermontag, 1. Mai, 8. Mai, 5. Juli, 29. August, 1. September, 15. September, 1. November, 17. November, 24. Dezember nach 12.00 Uhr, 25. Dezember und 26. Dezember

Die Novelle hat auch die Ausnahmen, auf die sich das Verbot nicht bezieht, erweitert:

- > Blumenverkauf, und zwar konkret am 8. Mai, 1. September und 1. November

Das Arbeitsgesetzbuch wurde im Umfang der Bestimmung von § 94 Abs. 5 novelliert. Die Anzahl der Tage, an denen der Einzelhandelsverkauf verboten ist, wurde somit durch die Novellierung erweitert.

> Mobilität und konzerninterne Entsendung

Von Zuzana Bzdúšková, Rödl & Partner Bratislava

In der vorigen Ausgabe unseres Mandantenbriefes haben wir über eine weitere Änderung des Arbeitsgesetzbuchs informiert, die sich auf die Beschäftigung von Personen aus Nicht-EU-Staaten bezieht. Diese Änderung des Arbeitsgesetzbuchs wurde angenommen und wird am 01.05.2017 wirksam. Durch die Novellierung werden europäische Richtlinien über Saisonarbeiter und über die konzerninterne Entsendung übernommen.

Die Änderung wurde durch das Gesetz Nr. 82/2017 Slg. eingeführt, das insbesondere das Gesetz Nr. 404/2011 Slg. über den Aufenthalt von Ausländern und im Anschluss darauf auch das Arbeitsgesetzbuch und das Gesetz über Beschäftigungsdienste novelliert. Deshalb sind insbesondere bei der Beurteilung der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Unternehmensgruppe alle angeführten Rechtsvorschriften zu berücksichtigen. Die einzelnen Vorschriften führen neue Begriffe ein, die miteinander zusammenhängen.

In der Beziehung der Novellierung zum Arbeitsgesetzbuch ist die Tatsache zu betonen, dass die Novellierung die Pflicht einführt, dieselben arbeitsrechtlichen Bedingungen eines im Rahmen der konzerninternen Entsendung beschäftigten Arbeitnehmers wie beim vergleichbaren Arbeitnehmer des aufnehmenden Arbeitgebers einzuhalten. Das bedeutet, dass der sogenannte „harte Kern“, der bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der EU angewendet wird, auch im Falle der konzerninternen Entsendung gelten wird.

Auf arbeitsrechtliche Beziehungen der Arbeitnehmer während der konzerninternen Entsendung finden so die Bestimmungen über die Länge der Arbeitszeit und -ruhe, Urlaubsdauer, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit angemessen Anwendung, **die Lohnbedingungen dieser Arbeitnehmer müssen jedoch während der konzerninternen Entsendung mindestens so günstig sein, wie beim vergleichbaren Arbeitnehmer des Arbeitgebers**, zu dem die Arbeitnehmer im Rahmen der konzerninternen Entsendung entsendet werden. Also im Unterschied zu der Entsendung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung im Rahmen der EU, wo das Prinzip der Sicherstellung der minimalen Lohnansprüche angewendet wird, ist es bei der konzerninternen Entsendung notwendig, die Gleichheit in Bezug auf die Lohnbedingungen einzuhalten (ähnlich wie es bei der vorübergehenden Überlassung/Vermietung von Arbeitnehmern ist).

An dieser Stelle fassen wir in Kürze die grundsätzlichen Definitionen, die die neue Rechtsregelung eingeführt hat, zusammen.

Konzerninterne Entsendung

Der Begriff konzerninterne Entsendung ist im Gesetz über den Aufenthalt von Ausländern definiert. Die konzerninterne Entsendung ist die **vorübergehende Entsendung eines Drittstaatsangehörigen für mehr als 90 Tage zwecks Beschäftigung** oder beruflicher Bildung,

- > der sich zum Zeitpunkt der Stellung des Antrags auf Erteilung des vorübergehenden Aufenthalts außerhalb des Gebiets der Slowakischen Republik und der Mitgliedsstaaten befindet,
- > durch einen Arbeitgeber mit dem Sitz außerhalb des Gebietes der Slowakischen Republik und der Mitgliedsstaaten, mit dem der Drittstaatsangehörige vor der Entsendung und während der Entsendung einen Arbeitsvertrag geschlossen hat,
- > zu demselben Arbeitgeber oder zum Arbeitgeber im Rahmen derselben Gruppe von Arbeitgebern mit dem Sitz in der Slowakischen Republik.

Die Beschäftigung im Gebiet der SR wird im Rahmen der konzerninternen Entsendung folgendermaßen ausgeübt:

- > **aufgrund des erteilten vorübergehenden Aufenthalts zum Zweck der konzerninternen Entsendung** (falls die SR das erste Land wird, wohin der Drittstaatsangehöriger aus einem Drittland entsendet wird) oder
- > ohne erteilten vorübergehenden Aufenthalt während der Gültigkeit der Aufenthaltskarte, ausgestellt durch einen der Mitgliedsstaaten zwecks der konzerninternen Entsendung (**Mobilitätsregime**). Das bedeutet, dass sie nach der Anreise in das Gebiet der SR keinen Antrag auf Bewilligung des vorübergehenden Aufenthalts stellen müssen.

Bedingungen für die Nutzung der sog. „Mobilität“:

Vorübergehender Aufenthalt zwecks Beschäftigung ist nicht erforderlich, falls der Drittstaatsangehörige Besitzer einer gültigen Aufenthaltskarte ist, die von einem der Mitgliedsstaaten zwecks konzerninterner Entsendung ausgestellt wurde, und:

- a) **das aufnehmende Subjekt mit Sitz im Gebiet eines Mitgliedsstaates das Innenministerium informiert hat, dass der Drittstaatsangehörige beabsichtigt, die Mobilität vor seiner Anreise ins Gebiet der Slowakischen Republik geltend zu machen,**
- b) die Mobilität wird bei demselben Arbeitgeber oder im Rahmen derselben Gruppe von Arbeitgebern ausgeübt, in dem ihm die konzerninterne Entsendung im Mitgliedsstaat genehmigt wurde,
- c) das Innenministerium hat keine Einrede erhoben und
- d) er stellt keine Gefahr für die öffentliche Sicherheit, die öffentliche Ordnung oder Gesundheit dar.

Zusammen mit der Mitteilung über die Absicht des Drittstaatsangehörigen, die Mobilität geltend zu machen, wird das aufnehmende Subjekt mit Sitz im Gebiet eines Mitgliedsstaats auch Folgendes versenden:

- a) Dokument über die Zugehörigkeit der Arbeitgeber zu derselben Unternehmensgruppe,
- b) Dokument über die Erfüllung der Bedingungen für die Ausübung eines reglementierten Berufs,
- c) gültiges Reisedokument und
- d) Information über das Datum des Beginns und Beendigung der Mobilität.

Das Innenministerium kann innerhalb von 20 Tagen nach der Zustellung der Mitteilung eine Einrede gegen die Geltendmachung der Mobilität des Drittstaatsangehörigen erheben. Die Gründe für die Erhebung der Einrede sind objektiv und bestehen insbesondere in der Ungültigkeit oder Fälschung eines Reisedokuments, Nichterfüllung der Bedingungen für die Berufsausübung, Nichtzuständigkeit der Arbeitgeber zu derselben Unternehmensgruppe oder Ablauf der Höchstdauer der konzerninternen Entsendung.

Saisonale Beschäftigung

Auf Grundlage der Richtlinie des Europäischen Parlaments (EP) und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeiter wird der Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen (außerhalb der EU), die im Gebiet der SR saisonale Beschäftigung ausüben werden, geändert. Im Vergleich zu der derzeitigen Rechtsregelung, wo die saisonale Beschäftigung nur mit erteiltem vorübergehendem Aufenthalt ausgeübt werden darf, können in der Zukunft Drittstaatsangehörige saisonale Beschäftigung in zwei Regimen auszuüben.

Beim ersten Regime wird ein Aufenthalt von nicht mehr als 90 Tagen nach der Einreise in das Gebiet der SR vorausgesetzt, und zwar aufgrund des erteilten Schengen-Visums und der Arbeitserlaubnis bzw. nur aufgrund der Arbeitserlaubnis, falls es sich um einen Ausländer handelt, der keiner Visapflicht unterliegt.

Es wird auch ein Aufenthalt für einen Zeitraum von über 90 Tagen ermöglicht, jedoch höchstens für 180 Tage, und zwar aufgrund des erteilten vorübergehenden Aufenthalts für den Zweck der saisonalen Beschäftigung. Der Antrag auf vorübergehenden Aufenthalt wird im Rahmen einer einheitlichen Bewilligung beurteilt, was bedeutet, dass der Ausländer ein Dokument erhält, das ihn zum Aufenthalt und zugleich zur Beschäftigung berechtigen wird.

Es wird die auch die Verbindung beider Regime der saisonalen Beschäftigung ermöglicht, falls der Drittstaatsangehörige seinen ursprünglichen kurzfristigen Aufenthalt von bis zu 90 Tagen verlängern möchte, wobei die Gesamtdauer der saisonalen Beschäftigung 180 Tage nicht überschreiten darf, und zwar einschließlich des vorherigen Aufenthalts.

> Änderung des Beschäftigungsgesetzes – Beschäftigung von eingetragenen Arbeitssuchenden

Von Zuzana Bzdúšková, Rödl & Partner Bratislava

Das Gesetz Nr. 81/2017 Slg. novelliert das Gesetz Nr. 5/2004 Slg. über Beschäftigungsdienste. Das Ziel des Gesetzes ist eine detailliertere Regelung der Beschäftigung von Arbeitssuchenden, also Personen, die beim Arbeitsamt registriert sind.

Bisher war es möglich, einen Arbeitssuchenden aufgrund aller Formen des arbeitsrechtlichen Verhältnisses, einschließlich des Arbeitsvertrags, zu beschäftigen. Eine Beschränkung bezog sich nur auf die Lohnhöhe, die 75 % des Existenzminimums nicht überschreiten dürfte.

Die neue Regelung beschränkt die Beschäftigung dieser Personen nur auf folgende Formen:

- > Vereinbarung über die Arbeitstätigkeit oder
- > Vereinbarung über die Arbeitsausübung

und zugleich müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- > die Dauer dieses arbeitsrechtlichen Verhältnisses wird insgesamt 40 Tage im Kalenderjahr nicht überschreiten und
- > das monatliche Entgelt wird insgesamt die Höhe des Existenzminimums nicht überschreiten und
- > es darf sich um keinen Arbeitgeber handeln, bei dem der Arbeitssuchende vor der Aufnahme in das Register der Arbeitssuchenden in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt war und
- > es darf sich um keinen Arbeitgeber handeln, der sich während der letzten sechs Monate geweigert hat, den Arbeitssuchenden an einer von dem Amt vermittelten Stelle zu beschäftigen.

Der Arbeitssuchende darf nicht in mehreren solchen arbeitsrechtlichen Beziehungen gleichzeitig beschäftigt werden.

Die Arbeitssuchenden dürfen eine Erwerbstätigkeit gemäß den bisherigen rechtlichen Vorschriften spätestens bis zum 31.7.2017 ausüben. Sofern jedoch ihr Lohn oder Entgelt die Höhe des Existenzminimums nicht überschreitet, können sie diese Tätigkeit auch weiterhin ausüben. Die Verletzung dieser Pflicht hat allerdings die Löschung des Arbeitssuchenden aus dem Register zur Folge und dem Arbeitgeber kann eine Strafe wegen der Verletzung von arbeitsrechtlichen Vorschriften auferlegt werden.

Kontakt für weitere Informationen**Zuzana Bzdúšková**

Rechtsanwältin (SK) in Zusammenarbeit mit Rödl & Partner

Tel.: + 421 (2) 57 200 444

E-Mail: zuzana.bzduskova@roedl.sk

> Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland**Von Ján Beleš, Rödl & Partner Bratislava**

Über die Entsendung von Arbeitnehmern haben wir schon in unserem Beitrag im Mandantenbrief im Juni 2016 informiert. Dieses Thema ist noch immer äußerst aktuell, deshalb möchten wir wieder Ihre Aufmerksamkeit auf die damit zusammenhängenden Pflichten der Unternehmer lenken.

Im aktuellen Unternehmensumfeld sind Arbeitnehmer oft auf dem Gebiet eines anderen EU-Mitgliedsstaates tätig. In diesem Zusammenhang ist zu unterscheiden, ob es sich um eine Dienstreise oder um die Entsendung von Arbeitnehmer zur Ausübung von Arbeiten handelt. In diesem Zusammenhang gilt in der Slowakei eine Reihe von gesetzlichen Maßnahmen, die aus der EU-Gesetzgebung herausgehen und weitere administrative Pflichten erfordern.

Ausländische Arbeitgeber sind verpflichtet, dem Nationalen Arbeitsinspektorat spätestens am Tag der Entsendung der Arbeitnehmer die vorausgesetzte Anzahl der entsendeten Arbeitnehmer, Datum des Beginns und der Beendigung ihrer Entsendung, den Ort und die Art der ausgeübten Arbeit, den Namen und Angaben der beauftragten Person auf dem Gebiet der SR für die Zwecke der Zustellung von Schriftstücken mitzuteilen.

Die Anmeldung kann elektronisch durch das Portal des Nationalen Arbeitsinspektorats oder schriftlich durchgeführt werden. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, mehrere Dokumente wie den Arbeitsvertrag oder die Gehaltsfestsetzung am Ort der Arbeitsausübung aufzubewahren.

Ähnliche Pflichten können auch slowakische Arbeitgeber erwarten, falls sie ihren Arbeitnehmer ins Ausland entsenden. Eine zusätzliche neue Pflicht aus dem Gesetz ist, dass der Arbeitgeber mit dem zu entsendenden Arbeitnehmer zuerst eine Entsendungsvereinbarung

abschließen muss. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer mit der Entsendung einverstanden sein muss. Die schriftliche Vereinbarung hat das Datum des Beginns und der Beendigung der Entsendung, die Art der Arbeit während der Entsendung, den Ort der Arbeitsausübung während der Entsendung und Lohnbedingungen während der Entsendung zu enthalten.

Bei einer Dienstreise erteilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Reiseauftrag.

Aus dem angeführten Grund ist es sehr wichtig zu differenzieren, in welchem Fall es sich um eine Dienstreise handelt und zu welchem Zeitpunkt es sich nicht mehr um eine Dienstreise, sondern um die Entsendung des Arbeitnehmers zur Arbeitsausübung handelt.

Bei einer Dienstreise stellt der Arbeitnehmer Aufgaben für seinen Arbeitgeber sicher, z.B. verhandelt Vertragsbedingungen, wird geschult, es handelt sich um einen Erfahrungsaustausch usw.

Bei der Entsendung eines Arbeitnehmers „konkurriert“ dieser mit seiner Tätigkeit den Arbeitnehmer anderer Mitgliedsstaaten.

Wir möchten Sie darauf aufmerksam machen, dass die oben angeführten Pflichten jede einzelne Entsendung betreffen, und zwar ungeachtet der Dauer. Im Gesetz ist keine Mindestgrenze definiert, d.h. auch wenn es sich nur um die Entsendung für einen Arbeitstag handeln würde. Insbesondere bei kurzen Entsendungen wird die Unterscheidung sehr kompliziert sein, was tatsächlich als eine Entsendung und was als eine Auslandsdienstreise gilt.

Insbesondere bei Berufen wie Servicetechniker wird es sehr schwierig sein zu unterscheiden, in welchem Fall sie sich auf einer Dienstreise befinden und wann es sich um eine Entsendung handelt. Zugleich wird die Erfüllung der Pflichten bezüglich der Anmeldung von jeder Entsendung administrativ aufwendig und kompliziert sein. Nicht immer ist es im Voraus möglich, die Dauer des Serviceeingriffs zeitlich abzuschätzen. Der Arbeitnehmer muss nach der Entsendung in seinen Herkunftsmitgliedstaat zurückkehren. Obwohl keine Höchstdauer der Entsendung des Arbeitnehmers bestimmt ist, muss die Entsendung immer zeitlich beschränkt sein.

Ähnliche Regeln gelten auch in anderen EU-Mitgliedsstaaten, d.h. falls Sie einen Arbeitnehmer ins Ausland entsenden, empfehlen wir Ihnen, sich über die Bedingungen in dem Staat zu informieren, in den Sie die Arbeitnehmer entsenden.

Eine mit der Entsendung der Arbeitnehmer ins Ausland eng verbundene Problematik ist auch die Pflicht zur Erstattung der Sozial- und Krankenversicherung. Falls die Arbeitnehmer der slowakischen Gesellschaft daran Interesse haben, weiterhin Beiträge zur Sozial- und Krankenversicherung in der Slowakei zu bezahlen, ist es

unerlässlich, dass sie bei der Sozialversicherung die Ausstellung des Formulars PD A1 beantragen. Die in der internen Regelung der Sozialversicherungsanstalt für die Erledigung des Antrags auf das Formular PD A1 bestimmte Frist beträgt 60 Tage.

Der Antrag auf Bestimmung der anwendbaren Gesetzgebung ist durch den Arbeitnehmer zu stellen, der anschließend den Arbeitgeber zu informieren hat.

Falls die Sozialversicherungsanstalt den Antrag auf Ausstellung des Formulars PD A1 ablehnt, muss der Arbeitgeber ab dem ersten Tag Beiträge in dem Staat bezahlen, in den er den Arbeitnehmer entsendet hat.

Die grundlegenden Regeln der Sozialversicherung im Rahmen der EU:

- > Man leistet Beiträge nur in das Sozialsystem eines Staates.
- > Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber leisten Beiträge in das Sozialsystem nach dem Staat, in dem der Arbeitnehmer arbeitet.

Diese Regeln gelten auch für ausländische Arbeitnehmer, die auf das Gebiet der Slowakischen Republik entsendet wurden.

Kontakt für weitere Informationen



Ján Beleš

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

Steuern aktuell

> Aktionsplan des Kampfes gegen Steuerhinterziehungen

Von Peter Alföldi, Rödl & Partner Bratislava

Die Regierung hat am 26. April den Aktionsplan des Kampfes gegen Steuerhinterziehungen für die Jahre 2017 und 2018, vorgelegt durch das Finanzministerium zusammen mit dem Justiz- und dem Innenministerium, genehmigt.

Der Aktionsplan beinhaltet 21 neue Maßnahmen, deren Ziel die Eliminierung neuer Formen von Steuerhinterziehungen ist. Jede der Maßnahmen des Aktionsplans hat einen Zeitplan festgesetzt, wobei alle bis

zum Ende des Jahres 2018 eingeführt werden. Als Erste sollten die Maßnahmen bezüglich unlauterer Handlungen bei Verschmelzungen von Handelsgesellschaften, Einführung der Evidenz von Erlösen in ERP (elektronische Registrierkasse) mit On-Line-Verbindung mit der Finanzverwaltung und die Stärkung persönlicher Verantwortung der Gesellschafter von Handelsgesellschaften, in welchen kein Statutarorgan errichtet ist, eingeführt werden.

Im Einklang mit dem Aktionsplan sollte es mit Wirksamkeit ab dem 1. Januar 2018 zur Einführung der vorzeitigen Rückerstattung des Vorsteuerüberschusses vor der Einleitung einer Steuerprüfung kommen.

Es sollte die Indexierung von Steuersubjekten in Abhängigkeit vom Maß der Einhaltung der Steuerdisziplin eingerührt werden. Die Befugnisse der Kriminalbehörde der Finanzverwaltung sollten erweitert werden, die Möglichkeit der Verwendung des Instituts des Agenten sollte auch um Nichtmitglieder des Polizeikorps erweitert werden, die persönliche Verantwortung der Gesellschafter von Handelsgesellschaften sollte verstärkt werden und im Bereich des Bauwesens sollte eine Berechtigung der Finanzverwaltung zum Eintreten in Bauabnahmeverfahren eingeführt werden. Vorausgesetzt wird auch die Einführung des sog. Asset Management Office zur effektiven Verwaltung von Vermögensgegenständen, sichergestellt in einem Strafverfahren. Es wird ebenfalls zu Änderungen im Bereich der Archivierung und der Möglichkeit der nachträglichen Steuerveranlagung auf Grundlage der Anforderungen von Strafverfolgungsbehörden kommen, wo die Maximalfrist der Archivierung bzw. der Möglichkeit der nachträglichen Steuerveranlagung auf 10 Jahre verlängert wird.

Der Aktionsplan sieht die Einführung des On-Line-Monitorings des Gütertransports vor, im Zusammenhang mit welchem das Finanzministerium zusammen mit dem Ministerium für Transport und Aufbau eine Analyse der Einführung des Systems des Monitorings von grenzüberschreitendem Gütertransport in der Slowakischen Republik, das sog. ETCS-System, wie es derzeit z. B. in Ungarn der Falls ist, vorbereitet.

> Entwurf der Novelle des USt.-Gesetzes

Von Peter Alföldi, Rödl & Partner Bratislava

Das Finanzministerium der Slowakischen Republik hat im Mai 2017 den Entwurf der Novelle des Gesetzes Nr. 222/2004 Ges. Slg. über Umsatzsteuer in der Fassung späterer Vorschriften vorgelegt.

Zu den vorgeschlagenen Hauptänderungen, welche ab dem 1. Januar 2018 wirksam werden sollten, gehören:

- > Aufhebung der Höchstgrenze – Steuerbemessungsgrundlage in einer Rechnung in der Höhe von 5 000 EUR und mehr – zur Geltendmachung

der sog. „inländischen Selbstbesteuerung“ bei der Lieferung ausgewählter Warenarten (Getreide und Metalle),

- > Einführung der Möglichkeit für den Steuerverwalter, vor der Einleitung einer Steuerprüfung einen Teil des Vorsteuerüberschusses in der Höhe, über welche auf Grundlage der Angaben aus der Kontrollmeldung keine Zweifel bestehen, zurückzuerstatten,
- > Einführung der Pflicht zur Einreichung einer zusammenfassenden Meldung für Personen, registriert gemäß § 7 und 7a des USt.-Gesetzes im Falle, wo sich diese an einem Dreiecksgeschäft als der erste Abnehmer beteiligen,
- > Einführung der Möglichkeit, eine Sammelrechnung für Miete und Lieferung von Strom, Gas, Wasser oder Wärme für den Zeitraum von höchstens 12 Kalendermonaten auszustellen, falls der Abnehmer nicht in der Slowakischen Republik ansässig ist,
- > Einführung der Pflicht zur Rückerstattung der abgezogenen Vorsteuer aus einer vor der Lieferung beglichene Zahlung im Falle, wo die Ware oder Dienstleistung zum Tag der Deregistrierung nicht geliefert (erbracht) wurden,
- > Für das Dreiecksgeschäft wird die Vereinheitlichung mit EU-Vorschriften durch die Ergänzung der Bedingung geplant, dass der erste Abnehmer nicht im Mitgliedstaat des zweiten Abnehmers ansässig sein darf, d.h. er darf im Mitgliedstaat des zweiten Abnehmers keinen Sitz und auch keine Betriebsstätte haben,
- > Erweiterung der Pflicht zur Anpassung der abgezogenen Vorsteuer beim Investitionsvermögen auf alle Bauten, nicht nur Gebäude und
- > Erweiterung der Bedingungen für die Anwendung der Sonderregelung der Geltendmachung der USt. für Reisevermittler und Reisbüros, in Folge wovon der Käufer, USt.-Zahler, den Abzug der Vorsteuer aus Dienstleistungen des Reiseverkehrs auch im Falle der B2B-Lieferungen nicht geltend machen können wird.

> Anwendung des OECD Multilateralen Abkommens durch die Slowakische Republik

Von Peter Alföldi, Milan Kvašňovský,
Rödl & Partner Bratislava

Die Regierung der Slowakischen Republik hat am 10. Mai 2017 die Annahme des OECD Multilateralen Abkommens („Multilateral Convention to implement tax treaty related measures to prevent base erosion and profit shifting“, nachfolgend auch „Multilaterales Instrument“ oder „MLI“) genehmigt.

Dieses Multilaterale Abkommen wurde im Rahmen des Aktionsplans BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) auf der OECD-Plattform vorgeschlagen, genehmigt wurde es im November 2016 und anschließend begann der Prozess

der Genehmigung des Abkommens durch einzelne Länder.

Dieses Abkommen ermöglicht die schnelle und effektive Implementierung ausgewählter BEPS Maßnahmen in einzelne Doppelbesteuerungsabkommen und Verträge über Verhinderung von Steuerhinterziehungen im Bereich direkter Steuern ohne den Bedarf, diese einzeln abzuändern. Das primäre Ziel dieser Maßnahmen ist die Verhinderung künstlicher Verschiebungen von Gewinnen durch übernationale Gruppen zwecks der Minderung der Steuerbemessungsgrundlagen. OECD schätzt, dass auf diese Art und Weise etwa 2 000 bestehende Doppelbesteuerungsabkommen ohne den Bedarf an Änderungen im Wortlaut einzelner bilateraler Verträge abgeändert werden. Die Änderungen werden auch die durch die Slowakische Republik abgeschlossenen Verträge betreffen. Die Slowakei plant, das MLI im Zusammenhang mit 64 Doppelbesteuerungsabkommen aus der Gesamtanzahl von 66 aktuell gültigen Doppelbesteuerungsabkommen zu implementieren.

Das Abkommen gewährt einzelnen Ländern gewisse Freiheit dabei, wie sie die einzelnen Maßnahmen auf ihre bilateralen Abkommen anwenden werden. Für den Bereich des Missbrauchs der Doppelbesteuerungsabkommen als auch für den Bereich der Lösung von Streitigkeiten im Bereich der Doppelbesteuerung werden die Vertragsparteien verpflichtet sein, die Maßnahmen im vollen Umfang des Mindeststandards anzunehmen. Im Falle der Neutralisierung der Effekte von sog. Hybrid Mismatch Arrangements und der künstlichen Vermeidung von Betriebsstätten besteht die Möglichkeit, die Maßnahmen gar nicht anzuwenden.

Ein weiteres Spezifikum dieses Instruments ist, dass jede Jurisdiktion bestimmen kann, auf welche ihrer bilateralen Abkommen sie dieses Instrument anwenden wird. Das Abkommen ist nur für die Länder verpflichtend, die diesem beitreten. Damit die Bestimmungen betroffener Steuerabkommen wirksam sind, wird eine Ratifikation / Akzeptanz durch beide Vertragsparteien notwendig sein. Die Länder haben die Möglichkeit, Vorbehalte und Anmerkungen zu einzelnen Bestimmungen des Abkommens vorzulegen.

Das Abkommen beinhaltet Maßnahmen in den folgenden Bereichen:

- > Neutralisierung der Effekte von sgn. Hybrid Mismatch Arrangements (Aktion 2 des Aktionsplans BEPS)
- > Missbrauch der Doppelbesteuerungsabkommen (Aktion 6 des Aktionsplans BEPS)
- > Künstliche Vermeidung von Betriebsstättenstatus e (Aktion 7 des Aktionsplans BEPS)
- > Streitbeilegungsmechanismen (Aktion 14 des Aktionsplans BEPS)

Die Slowakei plant eine ziemlich umfangreiche Implementierung der Bestimmungen des Abkommens.

Im Rahmen hybrider Schemen orientiert sich das Abkommen vor allem auf sog. „transparente Subjekte“ und auf die Verhinderung der Inanspruchnahme steuerlicher Vorteile in Folge doppelter Steuerresidenz.

Das Abkommen beinhaltet auch eine Bestimmung, die das Recht des Staates auf Besteuerung von Gewinnen des Residenten eines anderen Mitgliedstaates aus der Veräußerung von Kapitalbeteiligungen an Gesellschaften, falls den substantiellen Wert der übertragenen Entität Immobilien darstellen (falls der Wert der Immobilie 50 % des Wertes des Kapitals der Gesellschaft übersteigt), erweitert. Das Abkommen ermöglicht die Erweiterung des Rechtes auf Besteuerung, falls diese Bedingung in jedwedem Augenblick während der Zeitspanne von 365 Tagen erfüllt sein wird.

Das Abkommen beinhaltet ebenfalls Bestimmungen zur Verhinderung der künstlichen Teilung von Verträgen in mehrere kürzere Vereinbarungen, um die Entstehung einer bau- und montagemäßigen Betriebsstätte zu vermeiden. Sollte die Länge der Dauer einzelner Vereinbarungen die Höchstgrenze für die Entstehung einer Betriebsstätte nicht überschreiten, aber ein oder mehrere verbundene Unternehmen führen an demselben Bau oder Konstruktions-/Installationsprojekt zusammenhängende Tätigkeiten während anderer Perioden durch, werden diese unterschiedlichen Perioden zusammengerechnet, damit bestimmt werden kann, während welcher Periode das Unternehmen Tätigkeiten am konkreten Projekt durchgeführt hat und ob im Endeffekt die Höchstgrenzen für die Entstehung einer Betriebsstätte im Sinne des zuständigen Doppelbesteuerungsabkommens nicht überschritten wurden.

Angepasst wird auch die Auffassung der Tätigkeiten, bei welchen dem Unternehmen in einem anderen Mitgliedstaat keine Betriebsstätte (z.B. Einrichtungen, dienend der Aufrechterhaltung von Lagervorräten an Waren) entsteht. Das Abkommen beinhaltet die Möglichkeit, zu allen auf diese Art und Weise abgegrenzten Tätigkeiten die Bedingung des Vorbereitungs- oder Hilfscharakters der Tätigkeit zu ergänzen. Damit also keine Betriebsstätte z. B. aus dem Titel der Lagerung von Waren in einem anderen Mitgliedstaat entsteht, muss auch die Bedingung des Hilfs- oder Vorbereitungscharakters der Tätigkeit erfüllt sein.

Die Slowakei hat beschlossen, den Teil des Abkommens, welcher das eventuelle Schiedsverfahren regelt, nicht anzuwenden.

Fraglich bleibt, ob auch weitere Vertragsstaaten das Abkommen in solchem breiten Umfang anwenden werden und in welchen Fällen die durch die Slowakei ausgewählten Bestimmungen mit den durch andere Länder ausgewählten Bestimmungen übereinstimmen werden. Die betreffenden Bestimmungen werden nämlich

nur im Falle des Einklangs zwischen beiden Vertragsstaaten angewandt.

Durch die Genehmigung dieses Abkommens durch die Regierung der Slowakischen Republik wird die Slowakei mehr als 100 Signataren des MLI beitreten, die Unterzeichnung des Abkommens wird am 7. Juni 2017 in Paris stattfinden. Nach der Unterzeichnung wird das Abkommen dem Nationalrat der Slowakischen Republik zur Zustimmungsäuerung und anschließend zur Ratifikation vorgelegt.

Kontakt für weitere Informationen



Peter Alföldi

Steuerberater, Associate Partner

Tel.: + 421 (2) 57 200 411

E-Mail: peter.alfoldi@roedl.sk

Wirtschaft aktuell

> Überbewertung der Höhe der Erlöse in Anknüpfung an Lieferbedingungen der Gesellschaft

Von Jaroslava Klímová, Rödl & Partner Bratislava

Einer der Bereiche, bedeutend vom Gesichtspunkt der Präsentation des Jahresabschlusses, ist die Höhe der Erlöse. Die Höhe der Erlöse ist eine wesentliche finanzielle Kennzahl.

Bei der Buchung von Erlösen muss bedacht werden, dass die Bestimmung der richtigen Periode, in welche die Erlöse verbucht werden sollen, auch von den Lieferbedingungen, welche Gegenstand der Vereinbarung mit den einzelnen Abnehmern sind, abhängig ist. Viele Gesellschaften sind sich dieser Tatsache nicht bewusst. Die Buchführungsverfahren für die in der doppelten Buchführung buchenden Unternehmer setzen fest, dass der Tag der Durchführung des Buchungsfalles der Tag der Erfüllung der Lieferung ist. Und gerade hier muss analysiert werden, wann der Tag der Erfüllung der Lieferung eingetreten ist. Den Tag der Erfüllung der Lieferung setzen die internationalen Regeln Incoterms fest, die die Verantwortung des Verkäufers und des Käufers bei der Warenlieferung genau abgrenzen. Ein Teil unserer Mandanten hat die Lieferbedingungen DAP (Delivered at Place = geliefert benannter Ort) oder ähnliche Lieferbedingungen DDU, DDP (frei unverzollt, geliefert Zoll bezahlt) vereinbart, welche bedeuten, dass

der Verkäufer die Kosten und auch das Risiko bis zum vereinbarten Bestimmungsort, an welchem die Ware ausgeladen wird, trägt. Das Risiko, verbunden mit der Lieferung von Produkten bis zur Übernahme der Lieferung, trägt der Lieferant. Vom Gesichtspunkt der Buchhaltung bedeutet das, dass die Erlöse erst nach ihrer Übernahme durch den Abnehmer gebucht werden. Eine Nichtberücksichtigung der Lieferbedingungen kann zur Überbewertung der Erlöse führen. Der Betrag, um welchen die Erlöse überbewertet sind, stellt gerade die Lieferungen mit der Lieferbedingung DAP, DDU dar, bei welchen die Lieferungen in den letzten Tagen des Geschäftsjahres versandt wurden, zu den Abnehmern jedoch erst in der folgenden Buchungsperiode gelangt sind. Die Erlöse müssen demnach in der folgenden Buchungsperiode gebucht werden.

Ein häufiges Problem stellt auch das automatische Buchen von Erlösen durch IT-Systeme dar. An die Auslagerung der Ware knüpft in derselben Zeit zusammen mit der Erstellung von Lieferscheinen auch der Druck von Rechnungen für Abnehmer an, auf Grundlage welcher die Erlöse sofort automatisch in Rechnungsbücher verbucht werden. Komplikationen treten dann ein, wenn nicht dieselben Lieferbedingungen bei allen Lieferungen vereinbart sind. Die Kombination der Lieferbedingungen ex works (bei welchen die Lieferung sofort nach der Aufladung der Ware im Werk als erfüllt gilt und die Verbuchung der Erlöse in diesem Augenblick richtig ist) verursacht zusammen mit den Lieferbedingungen DAP Fehler in der Buchhaltung.

Hier hilft nur eine derartige Einstellung des internen Kontrollsystems in jeder Gesellschaft, mit Hilfe welcher alle Unregelmäßigkeiten erfasst werden. Die Richtigkeit der Verbuchung der Erlöse, bei der Lieferung welcher die Lieferbedingungen DAP angewandt werden, muss manuell kontrolliert werden, mit eventuellen Korrekturen der Unrichtigkeiten.

Da die Problematik der Darstellung von Erlösen bei der Vorbereitung des Jahresabschlusses von grundlegender Bedeutung ist, empfehlen wir Ihnen, bei seiner Vorbereitung Lieferungen mit der Lieferbedingung DAP, DDU zum Bilanzstichtag zu prüfen. Falls der Abnehmer die Lieferung erst im folgenden Geschäftsjahr übernommen hat, müssen diese Erlöse im Einklang mit der slowakischen Rechnungslegungslegislative erst im folgenden Geschäftsjahr gebucht werden.

Kontakt für weitere Informationen



Jaroslava Klímová

Wirtschaftsprüferin, Associate Partner

Tel.: + 421 (2) 57 200 411

E-Mail: jaroslava.klimova@roedl.sk

Právo

> Zmena Zákonníka práce – zákaz práce vo sviatok

Zuzana Bzdúšková, Rödl & Partner Bratislava

Dňa 01.06.2017 nadobudne účinnosť novela Zákonníka práce týkajúca sa zákazu práce počas sviatkov v maloobchodnom predaji. Zmena bola zavedená zákonom č. 95/2017 Z.z.

Nová právna úprava rozširuje zoznam dní, počas ktorých nie je možné zamestnancovi nariadiť ani s ním dohodnúť prácu v maloobchodnom predaji. Ďalšie dni, o ktoré sa tento zákaz rozširuje sú sviatkami a parlament túto zmenu prijal v súlade so zásadou ochrany zamestnancov a zachovaním tradičných hodnôt rodinného života.

Zoznam dní, kedy je v zmysle novely Zákonníka práce stanovený zákaz práce v maloobchodnom predaji:

- > 1. január, 6. január, Veľký piatok, Veľkonočná nedeľa, Veľkonočný pondelok, 1. máj, 8. máj, 5. júl, 29. augusta, 1. september, 15. september, 1. november, 17. november, 24. december po 12.00 hodine, 25. decembra a 26. decembra

Novela rozšírila i výnimky, na ktoré sa zákaz nevzťahuje:

- > Predaj kvetov, a to konkrétne 8. mája, 1. septembra a 1. novembra

Zákonník práce je novelizovaný v rozsahu ustanovenia § 94 ods. 5. Počet dní, kedy je zakázaný maloobchodný predaj sa tak novelou rozšíril.

> Mobilita a vnútropodnikový presun

Zuzana Bzdúšková, Rödl & Partner Bratislava

V predchádzajúcom čísle nášho Mandátneho listu sme informovali o ďalšej zmene Zákonníka práce, ktorá sa vzťahuje na zamestnávanie osôb pochádzajúcich z krajín mimo EU. Táto zmena Zákonníka práce bola prijatá

a stáva sa účinnou dňa 01.05.2017. Novelou sa preberajú európske smernice o sezónnych pracovníkoch a vnútropodnikovom presune.

Zmenu zaviedol zákon č. 82/2017 Z.z., ktorý novelizuje predovšetkým zákon č. 404/2011 Z.z. o pobyte cudzincov a v nadväznosti naň i Zákonník práce a zákon službách zamestnanosti. Preto najmä pri posudzovaní presunu zamestnancov v rámci podnikateľskej skupiny je potrebné zohľadňovať všetky uvedené právne predpisy. Jednotlivé predpisy zavádzajú nové pojmy, ktoré navzájom súvisia.

Vo vzťahu novely k Zákonníku práce je dôležité zdôrazniť skutočnosť, že novela zavádza povinnosť dodržiavať rovnaké pracovnoprávne podmienky zamestnanca prijatého v rámci vnútropodnikového presunu ako u porovnateľného zamestnanca hostiteľského zamestnávateľa. To znamená, tzv. „tvrdé jadro“, aplikácia ktorého sa uplatňuje pri vysielaní zamestnancov v rámci EU, bude platiť i v prípade vnútropodnikového presunu.

Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov počas vnútropodnikového presunu sa tak budú primerane vzťahovať ustanovenia o dĺžke pracovného času a odpočinku, dĺžke dovolenky, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, avšak **mzdové podmienky týchto zamestnancov musia byť počas vnútropodnikového presunu najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca zamestnávateľa**, ku ktorému sú zamestnanci presunutí v rámci vnútropodnikového presunu. Teda na rozdiel od vyslania zamestnancov pri cezhraničnom poskytovaní služieb v rámci EU, kedy sa uplatňuje princíp zabezpečenia minimálnych mzdových nárokov, pri vnútropodnikovom presune je nevyhnutné zachovať rovnosť ohľadom mzdových podmienok (podobne ako je to pri dočasnom pridelení/prenájmie zamestnancov).

V krátkosti na tomto mieste zhrnieme základné definície, ktoré nová právna úprava zaviedla.

Vnútropodnikový presun

Pojem vnútropodnikový presun je zadefinovaný v zákone o pobyte cudzincov. Vnútropodnikovým presunom je **dočasné vyslanie štátneho príslušníka tretej krajiny na viac ako 90 dní na účel zamestnania** alebo odbornej prípravy,

- > ktorý sa v čase podania žiadosti o udelenie prechodného pobytu nachádza mimo územia Slovenskej republiky a členských štátov,
- > zamestnávateľom so sídlom mimo územia Slovenskej republiky a členských štátov, s ktorým má štátny príslušník tretej krajiny pred presunom a počas presunu uzavretú pracovnú zmluvu,
- > k tomu istému zamestnávateľovi alebo k zamestnávateľovi v rámci tej istej skupiny zamestnávateľov so sídlom v Slovenskej republike.

Zamestnanie na území SR sa v rámci vnútropodnikového presunu vykonáva nasledovne:

- > **na základe udeleného prechodného pobytu na účel vnútropodnikového presunu** (ak je SR prvou krajinou, kde bude štátny príslušník tretej krajiny presunutý z tretej krajiny) alebo
- > bez udeleného prechodného pobytu počas platnosti dokladu o pobyte vydaného niektorým z členských štátov na účel vnútropodnikového presunu (**režim mobility**). To znamená, že po príchode na územie SR si nemusia žiadať o udelenie povolenia na prechodný pobyt.

Podmienky využitia tzv. „mobility“:

Prechodný pobyt na účel zamestnania sa nevyžaduje, ak je štátny príslušník tretej krajiny držiteľom platného dokladu o pobyte vydaného niektorým z členských štátov na účel vnútropodnikového presunu, a:

- a) **hostiteľský subjekt so sídlom na území členského štátu oznámil ministerstvu vnútra úmysel štátneho príslušníka tretej krajiny uplatňovať mobilitu pred jeho príchodom na územie Slovenskej republiky,**
- b) mobilita bude vykonávaná u toho istého zamestnávateľa alebo v rámci tej istej skupiny zamestnávateľov, v ktorom má schválený vnútropodnikový presun v členskom štáte,
- c) ministerstvo vnútra nevznieslo námietku a
- d) nepredstavuje hrozbu pre bezpečnosť štátu, verejný poriadok alebo verejné zdravie.

Spolu s oznámením o úmysle štátneho príslušníka tretej krajiny uplatňovať mobilitu, zašle hostiteľský subjekt so sídlom na území členského štátu aj:

- a) doklad o príslušnosti zamestnávateľov k tej istej podnikateľskej skupine,
- b) doklad o splnení podmienok pre výkon regulovaného povolenia,
- c) platný cestovný doklad a
- d) informáciu o dátume začiatku a ukončenia mobility.

Ministerstvo vnútra môže v lehote 20 dní od doručenia oznámenia vzniesť námietku voči uplatňovaniu mobility štátneho príslušníka tretej krajiny. Dôvody pre vznesenie námietky sú objektívne, a spočívajú predovšetkým v neplatnosti alebo falšovaní cestovného dokladu, nesplnení podmienok pre výkon povolenia, nepríslušnosť zamestnávateľov k tej istej podnikateľskej skupine alebo uplynutie maximálnej dĺžky vnútropodnikového presunu.

Sezónne zamestnanie

Na základe smernice Európskeho parlamentu (EP) a Rady o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel zamestnania ako sezónni pracovníci sa upravuje pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín (mimo EÚ), ktorí budú na území SR vykonávať sezónne zamestnanie. Oproti súčasnej právnej úprave, kedy sa môže vykonávať sezónne zamestnanie iba s udeleným prechodným pobytom, budú môcť štátni príslušníci tretích krajín vykonávať sezónne zamestnanie v dvoch režimoch.

Prvý režim predpokladá pobyt najviac do 90 dní od príchodu na územie SR, a to na základe udeleného schengenského víza a povolenia na zamestnanie, resp. len na základe povolenia na zamestnanie, ak ide o cudzinca, ktorý nepodlieha vízovej povinnosti.

Umožnený bude aj pobyt na obdobie dlhšie ako 90 dní, najviac však na 180 dní, a to na základe udeleného prechodného pobytu na účel sezónneho zamestnania. Žiadosť o prechodný pobyt bude posudzovaná v rámci jednotného povolenia, čo znamená, že cudzinec dostane jeden doklad, ktorý ho bude oprávňovať na pobyt a zároveň na zamestnanie.

Umožňuje sa prepojenie oboch režimov sezónneho zamestnania v prípade, ak si bude chcieť štátny príslušník tretej krajiny predĺžiť pôvodný krátkodobý pobyt do 90 dní, pričom celková doba sezónneho zamestnania nesmie presiahnuť 180 dní; a to vrátane predchádzajúceho pobytu.

> Zmena zákona o zamestnanosti – zamestnávanie evidovaných uchádzačov o zamestnanie

Zuzana Bzdúšková, Rödl & Partner Bratislava

Zákon č. 81/2017 Z.z. novelizuje zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti. Cieľom zákona je precíznejšia regulácia zamestnávania uchádzačov o zamestnanie, teda osôb, ktoré sú evidované na Úrade práce.

Doteraz bolo možné zamestnávať uchádzača o zamestnanie na základe všetkých foriem pracovnoprávneho pomeru, vrátane pracovnej zmluvy. Obmedzenie sa týkalo iba výšky mzdy, ktorá nesmela presiahnuť 75 % sumy životného minima.

Nová úprava obmedzuje zamestnávanie týchto osôb iba na tieto formy:

- > dohodu o pracovnej činnosti alebo
- > dohodu o vykonaní práce

a zároveň musia byť splnené nasledovné podmienky:

- > trvanie tohto pracovnoprávneho vzťahu nepresiahne v úhrne 40 dní v kalendárnom roku a
- > mesačná odmena nepresiahne v úhrne sumu životného minima a
- > nesmie ísť o zamestnávateľa, u ktorého bol uchádzač o zamestnanie v pracovnom pomere pred zaradením do evidencie uchádzačov a
- > nesmie ísť o zamestnávateľa, ktorý uchádzača odmietol prijať do zamestnania sprostredkovaného úradom za posledných šesť mesiacov

Uchádzač o zamestnanie nesmie byť súčasne vo viacerých takýchto pracovnoprávnych vzťahoch.

Uchádzači o zamestnanie smú vykonávať zárobkovú činnosť podľa doterajších právnych predpisov najdlhšie do 31.7.2017. Ak však ich mzda alebo odmena nepresiahne sumu životného minima, môžu túto činnosť vykonávať i naďalej. Porušenie tejto povinnosti má za následok vyradenie uchádzača o zamestnanie z evidencie a na strane zamestnávateľa môže byť udelená pokuta za porušenie pracovnoprávnych predpisov.

Kontakt pre ďalšie informácie



Zuzana Bzdúšková

advokátka (SK) v spolupráci s Rödl & Partner

Tel.: + 421 (2) 57 200 444

E-mail: zuzana.bzduskova@roedl.sk

> Vysielanie zamestnancov do zahraničia

Ján Beleš, Rödl & Partner Bratislava

O vysielaní zamestnancov sme informovali už v našom príspevku v Mandátom liste v júni 2016. Táto téma je stále mimoriadne aktuálna, preto by sme radi znovu upriamili pozornosť na súvisiace povinnosti podnikateľov.

V aktuálnom podnikateľskom prostredí dochádza k častému pôsobeniu zamestnancov na území iného štátu EU. V tejto súvislosti je potrebné rozlišovať, či ide o služobnú cestu, alebo o vysielanie zamestnancov na výkon práce. V tejto súvislosti platí v SR rad zákonných opatrení, ktoré vychádzajú z legislatívy EU a vyžadujú ďalšie administratívne povinnosti.

Zahraniční zamestnávateľia sú povinní najneskôr v deň vyslania zamestnancov oznámiť Národnému inšpektorátu práce predpokladaný počet vyslaných zamestnancov, deň začatia a skončenia ich vyslania, či miesto a druh vykonávanej práce a meno a údaje poverenej osoby na území SR pre účely doručovania písomností.

Nahlásenie je možné realizovať elektronicky cez portál Národného inšpektorátu práce alebo písomne. Povinnosťou zamestnávateľov je uchovávať na mieste výkonu práce viaceré dokumenty ako je pracovná zmluva či platový dekrét.

Podobné povinnosti môžu očakávať aj slovenskí zamestnávateľia, ak svojho zamestnanca vyšlú do zahraničia. Navyše, novou povinnosťou zo zákona je, že zamestnávateľ musí s vysielaným zamestnancom najskôr spísať dohodu o vyslaní. Znamená to, že zamestnanec musí s vyslaním súhlasiť. V písomnej dohode musí byť deň začatia a skon-

čenia vyslania, druh práce počas vyslania, miesto výkonu práce počas vyslania a mzdové podmienky počas vyslania.

Pri služobnej ceste dáva zamestnávateľ zamestnancovi príkaz na cestu.

Z uvedeného dôvodu je veľmi dôležité diferencovať, v akom prípade ide o služobnú cestu a v ktorom momente už nejde o služobnú cestu, ale o vyslanie zamestnanca na výkon práce.

Pri služobnej ceste zamestnanec zabezpečuje úlohy pre svojho zamestnávateľa napr. prerokováva podmienky zmluvy, školí sa, ide o výmenu skúseností a pod.

V prípade vyslania zamestnanca tento svojou činnosťou „konkuruje“ zamestnancom iných členských krajín.

Chceme upozorniť, že vyššie uvedené povinnosti sa viažu na každé jedno vyslanie, a to bez ohľadu na jeho dĺžku. V zákone nie je zadefinovaný minimálny limit, t.j. aj v prípade, že by išlo len o vyslanie na jeden pracovný deň. Najmä pri krátkych vyslaniach bude veľmi zložité rozlíšiť, čo je skutočne považované za vyslanie a čo za zahraničnú pracovnú cestu.

Obzvlášť pri profesiách ako sú servisní technici bude veľmi náročné rozlišovať, v ktorom prípade sú na služobnej ceste a kedy ide o vyslanie. Súčasne bude plnenie povinností týkajúcich sa ohlasovania každého vyslania administratívne náročné a zložité. Nie vždy je možné dĺžku servisného zásahu časovo vopred odhadnúť. Zamestnanec sa po vyslaní musí vrátiť do domovského štátu. Napriek tomu, že nie je určená maximálna doba vyslania zamestnanca, vždy musí byť vyslanie časovo ohraničené.

Podobné pravidlá platia aj v iných členských krajinách EÚ, t.j. ak vysielate zamestnanca do zahraničia, odporúčame Vám informovať sa o podmienkach v štáte, do ktorého zamestnancov vysielate.

Problematikou úzko prepojenou s vysielaním zamestnancov do zahraničia je i povinnosť platiť sociálne a zdravotné poistenie. V prípade, ak majú zamestnanci slovenskej spoločnosti záujem naďalej platiť sociálne a zdravotné odvody v SR, je nevyhnutné, aby požiadali sociálnu poisťovňu o vystavenie formulára PD A1. Lehota určená v internom usmernení Sociálnej poisťovne pre vybavenie žiadosti o formulár PD A1 je 60 dní.

Žiadosť o určenie uplatniteľnej legislatívy podáva zamestnanec, ktorý následne informuje zamestnávateľa.

Ak Sociálna poisťovňa zamietne žiadosť o vystavenie formulára PD A1, musí zamestnávateľ platiť odvody od prvého dňa v krajine, do ktorej zamestnanca vyslal.

Základné pravidlá sociálneho poistenia v rámci EÚ:

- > Prispieva sa iba do sociálneho systému jednej krajiny.
- > Zamestnanec a zamestnávateľ prispievajú do sociálneho systému podľa krajiny, v ktorej zamestnanec pracuje.

Tieto pravidlá sú platné i pre zahraničných zamestnancov vyslaných na územie SR.

Kontakt pre ďalšie informácie



Ján Beleš

účtovník, Associate Partner

Tel.: + 421 (2) 57 200 411

E-mail: jan.beles@roedl.sk

Dane

> Akčný plán boja proti daňovým podvodom

Peter Alföldi, Rödl & Partner Bratislava

Vláda 26. apríla schválila akčný plán boja proti daňovým podvodom na roky 2017 a 2018, ktorý predložilo ministerstvo financií spolu s rezortmi sprav

Akčný plán obsahuje 21 nových opatrení, ktorých cieľom je eliminácia nových foriem daňových podvodov. Každé z opatrení Akčného plánu má stanovený časový harmonogram, pričom všetky budú implementované do konca roka 2018. Prvé by mali byť implementované opatrenia týkajúce sa nekalých praktík pri fúziách obchodných spoločností, zavedenie evidencie tržieb v ERP s on-line prepojením na finančnú správu a posilnenie osobnej zodpovednosti spoločníkov obchodných spoločností, v ktorých nie je ustanovený štatutárny orgán.

V súlade s Akčným plánom by s účinnosťou od 1. januára 2018 malo dôjsť k zavedeniu predčasného vrátenia nadmerného odpočtu pred zahájením kontroly.

Mala by sa zaviesť indexácia daňových subjektov v závislosti od miery dodržiavania daňovej disciplíny. Rozšíriť by sa mali oprávnenia Kriminálneho úradu finančnej správy, zaviesť možnosť rozšírenia použitia inštitútu agenta aj o nečlenov policajného zboru, posilniť osobnú zodpovednosť spoločníkov obchodných spoločností a v oblasti stavebníctva zaviesť oprávnenie pre finančnú správu vstupovať do kolaudačného konania. Predpokladá sa aj zavedenie – tzv. Asset Management Office na efektívnu správu

majetku zaisteného v trestnom konaní. Taktiež dôjde k zmenám v oblasti archivácie a možnosti dorúbenia dane na základe požiadaviek orgánov činných v trestnom konaní, kedy sa predĺži maximálna lehota archivácie resp. možnosti dorúbenia dane na 10 rokov.

Akčný plán predpokladá zavedenie on-line monitoringu prepravy tovaru, v súvislosti s ktorým pripravuje rezort financií spolu s rezortom dopravy a výstavby analýzu zavedenia systému monitorovania cezhraničnej prepravy tovaru v SR, tzv. systém ETCS tak ako tomu je v napr. v Maďarsku

> Návrh novely zákona o DPH

Peter Alföldi, Rödl & Partner Bratislava

Ministerstvo financií SR predložilo v máji 2017 návrh novely zákona č. 222/2004 Z. z. o dani z pridanej hodnoty v znení neskorších predpisov.

Medzi hlavné navrhované zmeny, ktorých účinnosť by mala byť od 1. januára 2018, patria:

- > zrušenie limitu – základu dane vo faktúre vo výške 5 000 eur a viac – na uplatňovanie tzv. „tuzemského samozdanenia“ pri dodaní vybraných druhov tovarov (obilnín a kovov),
- > zavedenie možnosti pre správcu dane vrátiť pred začatím daňovej kontroly časť nadmerného odpočtu, o výške ktorej nie sú na základe údajov z kontrolného výkazu pochybnosti,
- > zavedenie povinnosti podávať súhrnný výkaz pre osoby registrované podľa § 7 a 7a zákona o DPH v prípade, že sa zúčastnia na trojstrannom obchode ako prvý odberateľ,
- > zavedenie možnosti vystaviť súhrnnú faktúru za nájom a dodanie elektriny, plynu, vody alebo tepla za obdobie najviac 12 kalendárnych mesiacov, ak odberateľ nie je usadený v SR,
- > zavedenie povinnosti vrátiť odpočítanú daň z platby zaplatenej pred dodaním v prípade, že ku dňu deregistrácie neboli tovar alebo služba dodané,
- > pre trojstranný obchod sa plánuje zosúladiť s EU predpismi doplnením podmienky, že prvý odberateľ nesmie byť usadený v členskom štáte druhého odberateľa, t. j. nemôže mať sídlo a ani prevádzkareň v členskom štáte druhého odberateľa,
- > rozšírenie povinnosti upraviť odpočítanú daň pri investičnom majetku na všetky stavby, nielen budovy a
- > rozšírenie podmienok pre aplikáciu osobitnej úpravy uplatňovania DPH pre cestovné agentúry a cestovné kancelárie, v dôsledku ktorej si kupujúci, platiteľ DPH, nebude môcť uplatniť odpočítanie DPH zo služieb cestovného ruchu aj v prípade dodaní B2B.

> Uplatňovanie OECD Mnohostranného dohovoru Slovenskou republikou

Peter Alföldi, Milan Kvašňovský,
Rödl & Partner Bratislava

Vláda Slovenskej republiky 10. mája 2017 schválila prijatie OECD Mnohostranného dohovoru („Multilateral Convention to implement tax treaty related measures to prevent base erosion and profit shifting“, ďalej aj „Multilaterálny nástroj“ alebo „MLI“).

Tento Mnohostranný dohovor bol navrhnutý v rámci akčného plánu BEPS (Base Erosion and Profit Shifting) na platforme OECD, schválený bol v novembri 2016, následne sa začal proces schvaľovania Dohovoru jednotlivými krajinami.

Tento dohovor umožňuje efektívne a rýchlo implementovať vybrané opatrenia BEPS do jednotlivých zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia a zabránení daňovému úniku v odbore priamych daní bez toho, aby ich bolo treba individuálne meniť. Primárnym cieľom týchto opatrení je zamedziť umelému presúvaniu ziskov nadnárodnými skupinami za účelom znižovania daňových základov. OECD odhaduje, že týmto spôsobom dospeje k zmene asi 2 000 existujúcich zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia bez nutnosti úprav znenia jednotlivých bilaterálnych zmlúv. Zmeny sa dotknú i zmlúv uzavretých Slovenskou republikou. Slovensko plánuje implementovať MLI v súvislosti so 64 zmluvami o zamedzení dvojitého zdanenia z celkového počtu 66 aktuálne platných zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia.

Dohovor ponúka určitú voľnosť jednotlivým štátom, akým spôsobom budú jednotlivé opatrenia uplatňovať na svoje bilaterálne zmluvy. Pre oblasť zneužívania zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia ako i oblasť riešenia sporov v oblasti dvojitého zdanenia budú mať zmluvné strany povinnosť prijať opatrenia v plnom rozsahu minimálneho štandardu. V prípade neutralizácie efektov hybridných schém a vyhýbaniu sa statusu stálych prevádzkarní je možnosť opatrenia vôbec neuplatňovať.

Ďalším špecifikom tohto nástroja je, že každá jurisdikcia si môže určiť, na ktoré svoje bilaterálne zmluvy bude tento nástroj aplikovať. Dohovor bude záväzný len pre štáty, ktoré sa k nemu pripoja. K tomu, aby ustanovenia dotknutých daňových zmlúv boli účinné, bude potrebná ratifikácia / akceptácia oboma zmluvnými stranami. Štáty majú možnosť predložiť výhrady a oznámenia k jednotlivým ustanoveniam dohovoru.

Dohovor obsahuje opatrenia v nasledujúcich oblastiach:

- > Neutralizácia efektov hybridných schém (akcia 2 Akčného plánu BEPS)
- > Zneužívanie zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia (akcia 6 Akčného plánu BEPS)

- > Vyhýbanie sa statusu stálej prevádzkarne (akcia 7 Akčného plánu BEPS)
- > Mechanizmus riešenia sporov v oblasti zdaňovania (akcia 14 Akčného plánu BEPS)

Slovensko plánuje pomerne rozsiahlu implementáciu ustanovení Dohovoru.

V rámci hybridných schém sa Dohovor zameriava predovšetkým na tzv. transparentné subjekty“ a na zamedzenie čerpania daňových výhod v dôsledku dvojitej daňovej rezidencie.

Dohovor obsahuje aj ustanovenie, ktoré rozširuje právo štátu zdaníť zisky rezidenta iného členského štátu zo scudzenia majetkových účasti na spoločnostiach, ak substančnou hodnotou prevádzanej entity sú nehnuteľnosti (pokiaľ hodnota nehnuteľnosti presiahne viac ako 50 % hodnoty imania spoločnosti). Dohovor umožňuje rozšíriť právo na zdanenie, pokiaľ bude táto podmienka splnená v akomkoľvek okamihu počas časového testu 365 dní.

Zároveň dohovor obsahuje ustanovenia na zabránenie umelého delenia zmlúv na viacero kratších kontraktov za účelom vyhýbania sa vzniku stavebnej a montážnej stálej prevádzkarne. Pokiaľ by dĺžka jednotlivých období kontraktov nepresiahla limit pre vznik stálej prevádzkarne, ale na rovnakej stavbe alebo konštrukčnom /inštaláčnom projekte jeden alebo viacero prepojených podnikov vykonáva súvisiace aktivity počas iných období, tieto rôzne obdobia sa spočítajú za účelom určenia, počas akého obdobia podnik vykonával aktivity na konkrétnom projekte a v konečnom dôsledku či boli prekročené limity pre vznik stálej prevádzkarne podľa príslušnej zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia.

Upravené bude aj ponímanie činností, pri ktorých podniku v inom zmluvnou štáte nevzniká prevádzkareň (napr. zariadení slúžiacich na udržiavanie skladových zásob tovaru). Dohovor obsahuje možnosť ku všetkým takto vymedzeným činnostiam doplniť podmienku prípravného alebo pomocného charakteru činnosti. Aby teda nevznikla napríklad stála prevádzkareň z titulu skladovania tovaru v inom členskom štáte, musela by byť splnená aj podmienka pomocného alebo prípravného charakteru činnosti.

Časť dohovoru, ktorá rieši prípadnú arbitráž, sa Slovensko rozhodlo neuplatňovať.

Otázkou zostáva, či budú aj ďalšie zmluvné štáty takto široko uplatňovať Dohovor a v ktorých prípadoch sa ustanovenia vybrané Slovenskom zhodnú s ustanoveniami vybranými inými krajinami. Príslušné ustanovenia sa totiž uplatnia iba v prípade zhody medzi oboma zmluvnými štátmi.

Schválením tohto dohovoru Vládou SR sa Slovensko pridá k viac ako 100 signatárom MLI, podpis dohovoru sa uskutoční 7. júna 2017 v Paríži. Po podpise bude dohovor

predložený na vyslovenie súhlasu Národnej rade SR a následne na ratifikáciu.

Kontakt pre ďalšie informácie



Peter Alföldi

daňový poradca, Associate Partner

Tel.: + 421 (2) 57 200 411

E-mail: peter.alfoldi@roedl.sk

Ekonomika

- > Nadhodnotenie výšky tržieb v nadväznosti na dodacie podmienky spoločnosti

Jaroslava Klímová, Rödl & Partner Bratislava

Jednou z oblastí, ktorá je dôležitá z hľadiska prezentácie účtovnej závierky je výška tržieb. Výška tržieb je významným finančným ukazovateľom.

Pri účtovaní tržieb je dôležité si uvedomiť, že určenie správneho obdobia, do ktorého majú byť tržby zaúčtované je závislé aj od dodacích podmienok, ktoré sú predmetom dohody s jednotlivými odberateľmi. Túto skutočnosť si mnoho spoločností neuvedomuje. Postupy účtovania pre podnikateľov účtujúcich v podvojnóm účtovníctve stanovujú, že dňom uskutočnenia účtovného prípadu je deň splnenia dodávky. A práve tu treba analyzovať, kedy nastal deň splnenia dodávky. Deň splnenia dodávky stanovujú medzinárodné pravidlá Incoterms, ktoré presne vymedzujú zodpovednosť kupujúceho a predávajúceho pri dodaní tovaru. Časť našich klientov má dohodnuté dodacie podmienky DAP (Delivered at Place = s dodaním na miesto určenia) alebo podobné dodacie podmienky DDU, DDP (clo neplatené, clo platené), ktoré znamenajú, že predávajúci znáša náklady i riziko až po dohodnuté miesto určenia, na ktorom sa vykladá tovar. Riziko spojené s dodaním výrobkov až do prevzatia dodávky nesie dodávateľ. Z hľadiska účtovníctva to znamená, že o tržbách sa účtuje až po ich prevzatí odberateľom. Nezohľadnenie dodacích podmienok môže viesť k nadhodnoteniu tržieb. Suma o ktorú sú tržby nadhodnotené predstavuje práve dodávky s dodacou podmienkou DAP, DDU pri ktorých boli dodávky vyexpedované počas posledných dní obchodného roka, ale k odberateľovi dorazili až v nasledujúcom účtovnom období. O tržbách sa teda musí účtovať až v nasledujúcom účtovnom období.

Častým problémom je automatizované účtovanie tržieb informačnými systémami. Na vyskladnenie tovaru nadväzuje v rovnakom čase spolu s generovaním dodacích listov aj tlač faktúr pre odberateľov, na základe ktorých sa ihneď do účtovných kníh automatizovane zaúčtujú tržby. Komplikácia nastáva vtedy, keď nie sú pri všetkých dodávkach dohodnuté rovnaké obchodné podmienky. Kombinácia obchodných podmienok ex works (pri ktorých sa dodávka považuje za splnenú hneď po naložení tovaru v závode a zaúčtovanie tržieb v tomto momente je správne) spolu s obchodnými podmienkami DAP spôsobuje chyby v účtovníctve

Tu pomôže len nastavenie interného kontrolného systému v každej spoločnosti tak, aby sa zachytili všetky nepravidelnosti. Správnosť zaúčtovania tržieb pri dodaní ktorých sa uplatňujú dodacie podmienky DAP sa musí skontrolovať manuálne, s prípadným opravením nesprávností.

Pretože problematika vykazovania tržieb je pri zostavení účtovnej závierky kľúčová, odporúčame Vám, aby ste pri jej zostavení testovali dodávky s dodacou podmienkou DAP, DDU ku dňu, ku ktorému sa zostavuje závierka. V prípade, ak si odberateľ prevzal dodávku až v nasledujúcom obchodnom roku, je potrebné v súlade so slovenskou účtovnou legislatívou, aby sa o týchto tržbách účtovalo až v nasledujúcom obchodnom roku.

Kontakt pre ďalšie informácie



Jaroslava Klimová

audítorka, Associate Partner

Tel.: + 421 (2) 57 200 411

E-mail: jaroslava.klimova@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. Znášajú rásť z vlastných síl, ktorý urobil zo spoločnosti Rödl & Partner to, čím je dnes.

„Força, Equilibri, Valor i Seny“ (silá, 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 Juni 2017
Mandantný list, vydanie jún 2017

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 Ekonomika

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.