

# Rödl & Partner

## NEWSLETTER TSCHECHISCHE REPUBLIK

Ausgabe:  
März/April  
2019

### MANDANTENBRIEF

Informationen über Recht, Steuern und  
Wirtschaft in der Tschechischen Republik

[www.roedl.com/cz](http://www.roedl.com/cz)



Czech Law Firm  
of the Year 2012–2018

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

---

→ **Recht aktuell**

- Unentschuldigtes Fehlen eines Arbeitnehmers
- Rechtliche Stellung der Familienangehörigen von EU-Bürgern in der Tschechischen Republik

---

→ **Steuern aktuell**

- Gesetzgebung
- Kurzmitteilungen Steuern
- Rechtsprechung

---

→ **Rödl & Partner Intern**

- Fachveranstaltungen / Wir bereiten vor: März-Juni 2019

## → Recht aktuell

### Unentschuldigtes Fehlen eines Arbeitnehmers

von František Geršl, Martina Pumpřlová  
Rödl & Partner Brunn

Arbeitgeber haben es nicht leicht – sie müssen unzählige gesetzliche und andere Vorschriften kennen und diese richtig anwenden sowie flexibel und angemessen auf Situationen reagieren, die sich aus dem alltäglichen Geschäftsbetrieb ergeben, etwa wenn Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheinen. Dieser Artikel befasst sich mit den möglichen Folgen eines unentschuldigtes Fehlens eines Arbeitnehmers am Arbeitsplatz sowie mit der Frage, was von jedem Arbeitgeber in erster Linie beachtet werden sollte.

Falls ein Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheint und seinem Fernbleiben kein entschuldigbares Hindernis zugrunde liegt, steht dem Arbeitnehmer für die nicht geleistete Schicht kein Lohn oder Lohnersatz zu. Nur für geleistete Arbeit steht dem Arbeitnehmer ein Lohn zu, ein Lohnersatz wird dem Arbeitnehmer gemäß Arbeitsgesetzbuch nur in ausdrücklich festgelegten Fällen eines entschuldigtes oder entschuldbares Fehlens zuerkannt.

Weniger bekannt ist die Tatsache, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, dem Arbeitnehmer für jede unbegründet versäumte Schicht den Urlaub zu kürzen, und zwar um 1 bis 3 Tage. Falls der Arbeitnehmer wiederholt jeweils nur einen Teil einer Schicht versäumt, werden die versäumten Teile der jeweiligen Schichten für die Zwecke der Urlaubskürzung zusammengerechnet. Falls der Arbeitnehmer im Rahmen eines Kalenderjahres unentschuldigtes z.B. zweimal eine halbe Schicht versäumt hat, kann der Arbeitgeber diese Fälle des Fernbleibens addieren und den Urlaub kürzen. Allerdings kann Urlaub nur gekürzt werden, wenn der Arbeitnehmer (in der Summe) mindestens eine volle Schicht versäumt hat.

Jedes unentschuldigtes Fehlen gilt zugleich als Verletzung der Arbeitsdisziplin durch den Arbeitnehmer (das Arbeitsgesetzbuch der Tschechischen Republik spricht zwar von der „Verletzung einer Pflicht, die sich aus den mit der Tätigkeit des Arbeitnehmers zusammenhängenden Rechtsvorschriften ergibt“, in diesem Text wird jedoch der Übersichtlichkeit halber die Bezeichnung „Verletzung der Arbeitsdisziplin“ verwendet). Nach der Schwere der Verletzung ist der Arbeitgeber in begründeten Fällen berechtigt, das Arbeitsverhältnis

mit dem Arbeitnehmer durch Kündigung aufzuheben. Wegen unentschuldigtes Fehlens kann ein Arbeitsverhältnis aufgehoben werden, wenn eine schwerwiegende Verletzung der Arbeitsdisziplin vorliegt, oder wenn das Fehlen des Arbeitnehmers als weniger schwerwiegende Verletzung der Arbeitsdisziplin beurteilt wird. In einem solchen Fall muss eine systematische (wiederholte) Verletzung der Arbeitsdisziplin vorliegen und es müssen noch weitere Bedingungen gemäß Arbeitsgesetzbuch erfüllt sein.

Falls ein unentschuldigtes Fernbleiben eines Arbeitnehmers von der Arbeit durch den Arbeitgeber als besonders grobe Verletzung der Arbeitsdisziplin beurteilt wird, könnte das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer sogar sofort aufgelöst werden. Es handelt sich jedoch eher um eine Ausnahmesituation, da das Arbeitsgesetzbuch die Dauerhaftigkeit eines Arbeitsverhältnisses und mithin die Stabilität der sozialen Verhältnisse der tschechischen Arbeitnehmer in den Vordergrund stellt.

Im Zusammenhang mit einem unentschuldigtes Fehlen eines Arbeitnehmers und der sofortigen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses wird nicht selten der Mythos gepflegt, dass eine sofortige Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch ein unentschuldigtes Fehlen im Umfang von mindestens 5 Arbeitstagen begründet wird. Eine solche Feststellung ist jedoch falsch und vereinfacht und könnte dem Arbeitgeber erhebliche Probleme bereiten, falls er diese Faustregel ohne Weiteres befolgen würde.

Laut Rechtsprechung des Obersten Gerichts der Tschechischen Republik kann bei der Beurteilung der Schwere einer Verletzung der Arbeitsdisziplin nicht nach einem einzigen vorgegebenen Muster vorgegangen werden. Danach sind insbesondere sämtliche konkreten Umstände jedes einzelnen Falls zu beurteilen, der jeweils individuell beurteilt werden muss. Auf die Schwere der Verletzung kann nicht nur anhand der Anzahl der versäumten Tage geschlossen werden. Vielmehr sind auch z.B. auch zu berücksichtigen: die bisherige Einstellung des Arbeitnehmers zur Erledigung seiner Arbeitsaufgaben, der Zeitpunkt und die Situation, zu dem/ in der es zur Verletzung der Arbeitsdisziplin kam, der Verschuldungsgrad des Arbeitnehmers, die Art und die Intensität der Verletzung der konkreten Verpflichtungen des Arbeitnehmers, die Folgen der

Verletzung der Arbeitsdisziplin für den Arbeitgeber, die Tatsache, ob der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber durch sein Handeln einen Schaden verursachte etc.

Falls dem Arbeitgeber infolge eines unentschuldigtem Fehlens eines Arbeitnehmers ein Schaden entsteht, kann er von dem Arbeitnehmer, der eine Schicht versäumt hat, bei Erfüllung der gesetzlichen Bedingungen einen Schadensersatz verlangen. Zu beachten sind jedoch der Charakter des Schadens und die Umstände des Schadenseintritts. Wir empfehlen daher, diesen Anspruch nicht automatisch bei jedem Fehlen eines Arbeitnehmers geltend zu machen – es ist jeweils gründlich zu erwägen, ob die gesetzlichen Bedingungen für die Geltendmachung dieses Anspruchs gegenüber dem Arbeitnehmer tatsächlich erfüllt sind.

Abschließend noch eine Empfehlung: Bei Fehlzeiten eines Arbeitnehmers sollte der Arbeitgeber in erster Linie prüfen, ob es sich in dem jeweiligen Fall tatsächlich um ein unentschuldigtes Fehlen handelt. In der Praxis kommt es nämlich vor, dass der Arbeitnehmer aus einem entschuldigen Grund von der Arbeit fernbleibt, ohne dass er die Möglichkeit hat, den Arbeitgeber über die Gründe seines Fehlens im Voraus (oder überhaupt) in Kenntnis zu setzen. Der Arbeitgeber geht dann fälschlicherweise von der Annahme aus, dass dieses Fernbleiben von der Arbeit ein unentschuldigtes Fehlen und nicht die Folge einer Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers darstellt, die er zu entschuldigen verpflichtet ist.

Zum Beispiel könnte die Situation eintreten, dass der Arbeitnehmer krank wird oder einen Unfall erleidet und sein Zustand dermaßen ernst ist,

dass er nicht in der Lage ist, den Arbeitgeber über diese Verhinderung rechtzeitig zu informieren. Wir kennen auch Situationen, in denen ein Arbeitnehmer in seiner persönlichen Freiheit eingeschränkt ist, z.B. wenn er etwa verhaftet wurde oder sich im Strafvollzug befindet. Auch in diesem Fall handelt es sich um eine Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers; falls der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit diesem Arbeitnehmer wegen eines unentschuldigtem Fehlens auflösen würde, würde er gegen das Recht verstoßen und eine solche Kündigung oder sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses wäre ungültig. Daher sollte der Arbeitgeber im eigenen Interesse stets dem Grund für das Fernbleiben eines Arbeitnehmers von der Arbeit nachgehen.

In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass soweit bei dem Arbeitgeber eine Gewerkschaft tätig ist, der Arbeitgeber verpflichtet ist, mit dieser jedes unentschuldigte Fehlen eines Arbeitnehmers zu verhandeln.

Für jedwede arbeitsrechtliche Fragen, die sich im Rahmen Ihrer unternehmerischen Tätigkeit ergeben, stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung.



Kontakt für weitere  
Informationen:

JUDr. František Geršl  
advokát

Senior Associate

T +420 530 300 570

E [frantisek.gersl@roedl.com](mailto:frantisek.gersl@roedl.com)

→ Recht aktuell

## Rechtliche Stellung der Familienangehörigen von EU-Bürgern in der Tschechischen Republik

von Thomas Britz  
Rödl & Partner Prag

Die Tschechische Republik schloss sich nach ihrem EU-Beitritt der Familie europäischer Nationen an, die den Status der Unionsbürgerschaft anerkennen. Die Unionsbürgerschaft wird im Primärrecht im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union geregelt, EU-Bürgern wird gemäß dem AEU-

Vertrag eine privilegierte rechtliche Stellung zuerkannt, die sich von ihrer jeweiligen Staatsangehörigkeit ableitet. Von den Grundfreiheiten, die einem EU-Bürger zustehen, ist z.B. das Recht eines jeden Unionsbürgers zu erwähnen, sich auf dem Gebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und sich dort aufzuhalten (Freizügigkeit).

Die rechtliche Stellung von EU-Bürgern hat im Laufe der Jahre zunehmend an rechtlicher

Relevanz gewonnen, und zwar auch dank der Rechtsprechung des EuGH oder der sekundären rechtlichen Regelung – an dieser Stelle ist z.B. eine Richtlinie aus dem Jahr 2004 zu erwähnen, durch welche die grundlegende Idee verankert wurde, dass falls die Bewegungs- und Aufenthaltsfreiheit (Freizügigkeit) der EU-Bürger nicht eingeschränkt werden soll, dieses Recht auch deren Familienangehörigen zugestanden werden muss. In der Praxis bedeutet dies, dass sich EU-Bürger und ihre Angehörigen im Rahmen der Freizügigkeit frei auf dem Gebiet der Europäischen Union bewegen können und sie dabei nur ihren Reisepass oder ihren Personalausweis mit sich zu führen brauchen. EU-Bürger können in einen beliebigen EU-Mitgliedsstaat einreisen, sich dort bewegen und aufhalten, sei es im Rahmen einer Geschäfts- oder Privatreise oder eines Urlaubs, ohne sich dabei um jedwede administrative Angelegenheiten kümmern zu müssen.

Der Begriff eines Familienangehörigen wird in jedem einzelnen Mitgliedstaat gesondert definiert, in der Tschechischen Republik folgt die Definition eines Angehörigen aus dem Gesetz über den Aufenthalt von Ausländern aus dem Jahr 1999. Als Angehörige gelten einerseits EU-Bürger, die einen anderen EU-Bürger in dem jeweiligen Gastland begleiten, und andererseits auch Drittstaatsangehörige. Als Angehörige gelten gemäß dem Gesetz über den Aufenthalt von Ausländern im Einzelnen:

- Ehegatte/-gattin
- Eltern, soweit es sich um einen EU-Bürger im Alter von unter 21 Jahren handelt, für den diese tatsächlich sorgen
- Kinder unter 21 Jahren oder Kinder des Ehegatten/der Ehegattin eines EU-Bürgers
- ein Nachkomme oder ein Vorfahre oder ein Nachkomme oder ein Vorfahre des Ehegatten/der Ehegattin eines EU-Bürgers, wenn dieser zur Befriedigung seiner grundlegenden Bedürfnisse von Unterhalt oder einer anderen notwendigen, durch einen EU-Bürger oder dessen Ehegatten/-gattin gewährleisteten Fürsorge abhängig ist, oder er von dem Unterhalt oder einer anderen notwendigen Fürsorge vor der Einreise in die Tschechische Republik abhängig war.

Unter dem Begriff Ehegatte/-gattin verstehen wir in Einklang mit dem Gesetz über eingetragene Partnerschaften der Tschechischen Republik auch einen Partner oder eine Partnerin. Laut der jüngsten Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union ist unter dem Begriff Ehegatte/-gattin auch eine Person gleichen Geschlechtes zu verstehen, sofern eine Ehe nach dem Recht eines der Mitgliedstaaten der EU eingegangen wurde. Ein Mitgliedstaat kann die Anerkennung einer durch einen

Drittstaatsangehörigen und mit einem Unionsbürger gleichen Geschlechtes in einem anderen Mitgliedstaat nach dem Recht dieses Mitgliedstaates geschlossenen Ehe nicht unter Verweis auf sein nationales Recht für sein Territorium ablehnen. „Eine solche Weigerung kann nämlich dazu führen, dass dieser Unionsbürger außerstande ist, in Begleitung seines Ehegatten in den Mitgliedstaat, dessen Staatsangehörigkeit er besitzt, zurückzukehren.“

Der Gerichtshof der EU kam in dieser Sache zu dem Schluss, dass die Pflicht des Mitgliedstaates zur Anerkennung der Ehe von Personen gleichen Geschlechtes ausschließlich für die Zwecke der Zuerkennung eines abgeleiteten Aufenthaltsrechtes des Drittstaatsangehörigen gilt, und daher weder die nationale Identität des betroffenen Mitgliedstaates verletzt noch die öffentliche Ordnung in diesem bedroht.

Als Familienangehöriger eines EU-Bürgers gilt des Weiteren ein sonstiger Verwandter, auch ein Ausländer, sofern er vor der Einreise in die Tschechische Republik mit einem tschechischen Staatsangehörigen im Ausland in einem gemeinsamen Haushalt lebte, sowie eine Person, die von der Fürsorge eines ggf. auch unterhaltspflichtigen EU-Bürgers oder dessen Ehegatten/-gattin abhängig ist; des Weiteren gilt diese Regelung, wenn gesundheitliche Gründe gegeben sind und eine solche Person die persönliche Pflege eines EU-Bürgers in Anspruch nehmen muss.

Als Familienangehöriger eines EU-Bürgers wird jedoch auch ein Ausländer erachtet, der zwar mit einem EU-Bürger nicht in einem formellen Verwandtschaftsverhältnis steht, der jedoch mit einem EU-Bürger in einem gemeinsamen Haushalt lebt und der nachweist, dass er mit ihm eine langfristige partnerschaftliche Beziehung pflegt. Der Nachweis einer solchen partnerschaftlichen Beziehung hat gegenüber dem Ministerium des Innern der Tschechischen Republik zu erfolgen, das bei der Beurteilung relativ streng vorgeht, jedoch ist eine solche Strenge mit Blick auf die aus einer solchen Beziehung folgenden Berechtigungen durchaus angebracht. Wird ein Ausländer als Familienangehöriger eines EU-Bürgers anerkannt, öffnet sich für ihn unbeschränkt der tschechische Arbeitsmarkt, und dies mit derselben rechtlichen Stellung, wie diese tschechische Staatsangehörige genießen.

Es gilt jedoch immer zu beachten, dass eine der wichtigsten Bedingungen für eine freie Wahl der Beschäftigung als auch für die Erteilung einer Genehmigung zum vorübergehenden Aufenthalt gerade der gemeinsame Aufenthalt eines solchen Angehörigen mit einem EU-Bürger ist. Ist die Bedingung des gemeinsamen Aufenthaltes nicht erfüllt, wird der Angehörige eines EU-Bürgers wie ein Ausländer aus einem Drittstaat behandelt.

Auch wenn ein Familienangehöriger eines EU-Bürgers, auch als Ausländer, für die Ausübung einer Beschäftigung in der Tschechischen Republik keine Genehmigung benötigt, empfehle ich nachdrücklich, dass sich der betreffende Familienangehörige eines EU-Bürgers vor seinem Arbeitsantritt eine Genehmigung zum vorübergehenden Aufenthalt einholt oder diese zumindest beantragt. Gemeint sind hier Fälle, in denen der Angehörige plant, mit einem EU-Bürger mehr als 3 Monate in der Tschechischen Republik zu verbringen.

Das Verfahren über die Genehmigung zum vorübergehenden Aufenthalt des Familienangehörigen eines EU-Bürgers fällt in den Aufgabenbereich des Ministeriums des Innern der Tschechischen Republik, das im Verfahren binnen 60 Tagen ab Antragstellung entscheiden sollte. Mit Blick auf die Praxis sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Frist von 60 Tagen durch das Innenministerium oft nicht respektiert wird und sich Verfahren über eine Genehmigung zum vorübergehenden Aufenthalt oftmals 6 – 9 Monate hinziehen können. Diese Zeit kann überbrückt werden, indem das Ministerium dem betreffenden Familienangehörigen einen entsprechenden Sichtvermerk in den Pass klebt, der einem „Überbrückungsvisum“ für einen Aufenthalt von mehr als 90 Tagen bis zur Entscheidung über den eigentlichen Antrag gleichkommt.

Wird der Antrag des Familienangehörigen eines EU-Bürgers genehmigt und die Genehmigung erteilt, wird eine solche Genehmigung in Form einer Aufenthaltskarte mit einer maximalen Gültigkeit für 5 Jahre ausgegeben. Nur zur terminologischen Abgrenzung sei erwähnt, dass an einen EU-Bürger, sofern er hierum ausdrücklich ersucht, nur eine vorübergehende Aufenthaltsgenehmigung (Certificate of temporary residence for an EU citizen) ausgegeben wird, nicht jedoch eine Aufenthaltskarte.

In diesem Zusammenhang muss die sehr unrühmliche Praxis des Innenministeriums erwähnt werden, das völlig fehlerhaft seine Auffassung durchsetzt, wonach ein unbeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt für den Familienangehörigen eines EU-Bürgers erst mit dem Zeitpunkt der Ausgabe einer Genehmigung zum vorübergehenden Aufenthalt entsteht, also mit Ausgabe der Aufenthaltskarte. Eine solche Praxis steht nach meiner Überzeugung im Widerspruch zum europäischen Recht, das die Fiktion vertritt, dass das Recht auf Arbeit in der Tschechischen Republik bereits mit der eigentlichen Stellung eines Antrages auf Genehmigung zum vorübergehenden Aufenthalt entsteht. Diese Fiktion gilt bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den gestellten Antrag und wird mit dem in den Reisepass eingeklebten Sichtvermerk

nachgewiesen. Dieser Vermerk kann zudem wiederholt ausgegeben werden, bis über den Antrag rechtskräftig befunden wurde.

Das Verfahren über den Antrag kann, wie oben ausgeführt, ein halbes Jahr oder länger dauern, d.h. deutlich länger als die gesetzliche Regelung für solche Entscheidungen festschreibt, und gerade aus diesem Grund ist es absolut erforderlich, dass in diesem langen Zeitraum dem Familienangehörigen ein Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht wird. Die bisherige Praxis des tschechischen Innenministeriums, die die Fiktion eines erteilten vorübergehenden Aufenthaltes oft unterläuft, erachte ich nicht nur als rechtswidrig, sondern auch als eine erhebliche bürokratische Schikane.

Abschließend möchte ich noch ein erst unlängst ergangenes Urteil des Verfassungsgerichtes der Tschechischen Republik anführen, durch das am 21. Januar 2019 eine sehr einschränkende Bestimmung des tschechischen Gesetzes über den Aufenthalt von Ausländern aufgehoben wurde. Dieses Urteil erachte ich als bedeutsam dahingehend, dass es auf zu restriktive Bestimmungen des Gesetzes über den Aufenthalt von Ausländern hinweist, nicht nur aus Sicht des Unionsrechtes, sondern auch mit Blick auf das tschechische Verfassungsrecht. Das gegenständliche Urteil zeigt ferner, dass einige gängige Vorgehensweisen des Ministeriums des Innern der Tschechischen Republik einem Vergleich mit dem europäischen Recht nicht standhalten.

Das Verfassungsgericht judizierte mit dem angeführten Urteil, dass eine illegale Einreise oder ein illegaler Aufenthalt eines Familienangehörigen eines EU-Bürgers an sich kein Grund für eine Ablehnung eines Antrages auf Ausgabe einer Genehmigung zum vorübergehenden Aufenthalt bzw. kein Grund für die Einstellung eines Verfahrens über einen solchen Antrag ist. Die aufgehobene Bestimmung des Gesetzes machte es Ausländern als Familienangehörigen eines tschechischen Staatsangehörigen nämlich unmöglich, einen Antrag auf einen Aufenthalt zu stellen, was offenkundig sowohl dem Unionsrecht als auch dem tschechischen Verfassungsrecht auf ein Privat- und Familienleben zuwider lief.



Kontakt für weitere  
Informationen:

JUDr. Thomas Britz  
advokát und Rechtsanwalt  
Associate Partner  
T +420 236 163 740  
E [thomas.britz@roedl.cz](mailto:thomas.britz@roedl.cz)



## → Steuern aktuell

### Gesetzgebung

von Klára Sauerová, Johana Cvrčková  
Rödl & Partner Prag

#### AKTUELLE RECHTSPRECHUNG IM BEREICH UMSATZSTEUER

In dieser Ausgabe unseres Mandantenbriefes möchten wir Ihnen die aktuelle Rechtsprechung im Bereich Umsatzsteuer – zwei Urteile, von denen die Tschechische Republik betroffen wurde – darstellen: das längst erwartete Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) C-414/17 ARES CZ a.s. und das Urteil des Obersten Verwaltungsgerichts (OVerwG) 4 Afs 143/2018 32 in der Sache Fininvest Group a.s.

#### ARES CZ – GROSSER SIEG DER FINANZVERWALTUNG?

Das Urteil wurde vor allem von der tschechischen Finanzverwaltung unter der Leitung des damaligen Generaldirektors Martin Janeček erwartet. Die Finanzverwaltung hat kurz nach seiner Bekanntgabe den offiziellen Kommentar veröffentlicht und das Urteil als großen Sieg, als Rechtfertigung ihrer Entscheidungen, vor allem der Entscheidungen über die oft diskutierten Mahnbescheide, und eine klare Entscheidung zu ihren Gunsten gefeiert. Sind diese Aufklärungen übertrieben oder gilt die Finanzverwaltung tatsächlich als Sieger? Und was wurde eigentlich beurteilt?

In dem Streit sollte beurteilt werden, welche Gesellschaft in einem Reihengeschäft in Tschechien umsatzsteuerpflichtig ist. Die ARES hat Treibstoffe aus Österreich von einem tschechischen Geschäftspartner erworben, wobei an diesem Geschäft zuerst mehrere Unternehmen beteiligt waren. Die Treibstoffe wurden durch die ARES nach Tschechien befördert. Da die Treibstoffe bedingt nicht verbrauchssteuerpflichtig waren, wurde der ARES faktisch keine Verfügungsmacht verschafft. Obwohl die ARES die Treibstoffe aus Österreich nach Tschechien befördert hat, war sie überzeugt, dass die Verschaffung der Verfügungsmacht über die Treibstoffe erst in der Tschechischen Republik erfolgt ist.

Das Finanzamt hat jedoch diese Beurteilung angefochten und die ARES aufgefordert, die Umsatzsteuer zu bezahlen, da ein Verbringen der Gegenstände ins Tschechien vorliege und die

Verfügungsmacht über die Treibstoffe schon in Österreich verschafft wurde, von dem aus die ARES die Gegenstände befördert hat.

Das EuGH hat in seinem Urteil die Grundsätze für die Beurteilung der Lieferungen bei Reihengeschäften zusammengefasst. Es wurde vor allem auf Grundsätze hingewiesen, nach denen über die Beförderungslieferung entschieden wird. Für die Beurteilung, welche Lieferung in einem Reihengeschäft als innergemeinschaftliche Lieferung gilt, ist vor allem die Beförderung maßgebend. Das EuGH hat festgestellt, dass für die Anwendung dieser Grundsätze die Verbrauchsteuerpflicht nicht entscheidend ist.

Der Streit wurde an das Oberste Verwaltungsgericht zur endgültigen Entscheidung zurückgeleitet. Das Oberste Verwaltungsgericht sollte bestätigen, welche Vertragspartei die Beförderung übernommen hat und in Tschechien umsatzsteuerpflichtig ist. Die Rechtfertigung der Entscheidungen der Finanzverwaltung, die darüber hinaus durch das Oberste Verwaltungsgericht mehrmals als gesetzwidrig bezeichnet wurden, scheint daher übertrieben zu sein.

#### FACTORING UND FORDERUNGEN

Nach dem Umsatzsteuergesetz gilt das Factoring nicht als steuerfreie sonstige Leistung. Es wird jedoch nicht definiert, unter welchen Umständen es vorliegt. Da die Begriffsbestimmung fehlt, ist der Streit in der Sache 4 Afs 143/2018-32 Fininvest Group a.s. (nachfolgend nur „Fininvest“) entstanden.

Die Fininvest befasst sich mit dem Kauf von kurzfristigen nicht überfälligen Forderungen. Obwohl die Forderungen nach dem Vertrag abgetreten wurden, der ausdrücklich als Factoring-Vertrag bezeichnet war, hat die Fininvest in der Klage betont, dass trotz der Bezeichnung des Vertrags kein Factoring vorlag. Die Fininvest hat des Weiteren darauf bestanden, dass sie in diesem Fall keine unmittelbare Gegenleistung erhalten hat. Obwohl der Kaufpreis der Forderungen deren Nennwert unterschritten hat, war die Differenz zwischen dem Kaufpreis und Nennwert bei der Abtretung begründet, da die Forderungen zweifelhaft waren und das Risiko des Zahlungsausfalls hoch war. Die Fininvest hat vor allem damit argumentiert, dass das Factoring im Umsatzsteuergesetz nicht definiert

ist und das Umsatzsteuergesetz keine rechtliche Sicherheit bietet.

Das Oberste Verwaltungsgericht hat die Abtretung von Forderungen mehrmals beurteilt, wobei jeweils die Rechtsprechung des EuGH herangezogen wurde. Der Streit in der Sache GFKL (C-93/10) ist für den Fall Fininvest nach Auffassung des OVerwG nicht relevant, da keine zweifelhaften Forderungen vorlagen und der Unterschiedsbetrag zwischen dem Kaufpreis und Nennwert nicht durch die Marktentwicklung verursacht wurde. Daher hat das OVerwG festgestellt, dass eine umsatzsteuerpflichtige Leistung – Factoring – ausgeführt wurde, wobei als Entgelt die Differenz zwischen dem Nennwert und Kaufpreis der Forderungen gilt. Diese Auslegung wurde wahrscheinlich dadurch unterstützt, dass das Entgelt für die Abtretung von

Forderungen nach der ursprünglichen Vertragsregelung dem Nennwert entsprach, durch einen Nachtrag jedoch vermindert und anschließend keine Provision vereinbart wurde.



Kontakt für weitere Informationen:

Ing. Klára Sauerová  
daňová poradkyně

T +420 236 163 280

E [klara.sauerova@roedl.com](mailto:klara.sauerova@roedl.com)

→ Steuern aktuell

## Gesetzgebung

von Martina Šotníková, Miroslav Holoubek  
Rödl & Partner Prag

### FRISTVERLÄNGERUNG DER ABGABEFRIST BEI STEUERERKLÄRUNGEN

Die Abgeordneten der Piratenpartei haben den Änderungsentwurf vorgelegt, durch den die Frist für die Abgabe der Einkommen- und Körperschaftsteuererklärungen geändert werden sollte. Obwohl der Entwurf in der dritten Lesung der Steuer-Änderungsgesetze für das Jahr 2019 abgewiesen wurde, wurde er in den Gesetzentwurf aus Initiative des Senats aufgenommen.

Es wurde vorgeschlagen, die Steuererklärung innerhalb von vier Monaten abzugeben, wenn sie vom Steuerpflichtigen elektronisch übermittelt wird. Die bestehende Fristverlängerung von sechs Monaten, die für prüfungspflichtige Gesellschaften gilt, wurde beibehalten.

Das Ziel dieses Änderungsentwurfes ist die Motivierung der natürlichen Personen, die Steuererklärungen elektronisch zu übermitteln. Die elektronische Form sollte der Finanzverwaltung ermöglichen, die Steuererklärungen schneller und effizienter zu prüfen.

Des Weiteren wurde vorgeschlagen, dass die Abgabefrist auf sechs Monate verlängert wird, ohne dass die Steuerberater oder Rechtsanwälte verpflichtet sind, dem Finanzamt die Vollmacht zur Erlung der Steuerklärung bis Ende März vorzulegen.



Nach dem Gesetzesentwurf sollte es hinreichend sein, dass die vom Steuerberater oder Rechtsanwalt erstellte Steuererklärung dem Finanzamt innerhalb von sechs Monaten eingereicht wird. Da bei der Vorlage der Vollmachten immer wieder Schwierigkeiten entstehen, scheint uns diese Änderung für die Steuerpflichtigen vorteilhaft zu sein.



Kontakt für weitere Informationen:

Ing. Martina Šotníková  
daňová poradkyně  
Associate Partner

T +420 236 163 237

E [martina.sotnikova@roedl.com](mailto:martina.sotnikova@roedl.com)



→ Steuern aktuell

## Kurzmitteilungen Steuern

### GESCHÄFTSABWICKLUNG NACH BREXIT

Auf der Webseite der Zollverwaltung wurden Auskünfte zum Brexit veröffentlicht. Der EU-Austritt des Vereinigten Königreichs ist für den 30. März 2019 vorgesehen. Es wurden u.a. praktische Aspekte der Geschäfte dargestellt, die beim EU-Austritt ohne Abkommen (Großbritannien wird de facto zum Drittlandgebiet zählen) eintreten. In diesem Fall müssten alle Zollformalitäten und steuerlichen Auswirkungen geklärt werden – z.B. den eingeführten Gegenständen ist die entsprechende Zolltarifnummer zuzuordnen, die Unternehmen müssen sich in der Zollabfertigung und den Zollverfahren orientieren und auf dem Portal des Zollamtes registrieren, beim elektronischen Schriftverkehr mit dem Zollamt ist die EORI-Nummer zu verwenden usw. Weitere Auskünfte betreffen die Auswirkungen auf das Alltagsleben, z.B. auf Reisen oder den Internetverkauf.

Kontakt: [klara.sauerova@roedl.com](mailto:klara.sauerova@roedl.com)  
[johana.cvrckova@roedl.com](mailto:johana.cvrckova@roedl.com)

### ÜBER DAS GESETZ ÜBER DIE ELEKTRONISCHEN BARGELDGESCHÄFTSMELDUNGEN WURDE IN DER ERSTEN LESUNG ABGESTIMMT

Das Änderungsgesetz zum Gesetz über die elektronischen Bargeldgeschäftsmeldungen wurde in der ersten Lesung besprochen. Das Änderungsgesetz reagiert auf das Urteil des Verfassungsgerichtes, durch das das alte Gesetz über die elektronischen Bargeldgeschäftsmeldungen teilweise aufgehoben wurde. Neben der allgemeinen Meldepflicht können die Kaufleute und Unternehmen nach dem Änderungsgesetz die Bargeldgeschäftsmeldungen in Papierform erstellen, wenn ihre jährlichen Einkünfte den Schwellenwert von TCZK 200 nicht überschreiten. Das Änderungsgesetz führt des Weiteren ermäßigte Steuersätze für bestimmte sonstige Leistungen ein (Wasseraufbereitung und -verteilung, Haushaltsreinigung, häusliche Kinder-, Alten- und Krankenpflege, Kleiderreparaturen, Verpflegung usw.).

### AUFHEBUNG DER KARENZZEIT, ERMÄSSIGUNG DER KRANKENVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Am 1. Juli 2019 wird die Karenzzeit aufgehoben, während der den Arbeitnehmern keine Entgeltfortzahlungen zustehen. Nach Neuregelungen des Arbeitsgesetzbuchs haben die Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung nicht nur für den vierten bis vierzehnten Krankheitstag, sondern für die ersten 14 Krankheitstage zu leisten. Die Sozialversicherungs-Arbeitgeberbeiträge werden von 2,3 % auf 2,1 % ermäßigt, wodurch die Entgeltfortzahlung, die bei der Aufhebung der Karenzzeit von den Arbeitgebern zu gewähren ist, ausgeglichen wird. Die ermäßigten Arbeitgeberanteile sind zuerst bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung für Juli 2019 zu bezahlen.

Kontakt: [martina.sotnikova@roedl.com](mailto:martina.sotnikova@roedl.com)  
[miroslav.holoubek@roedl.com](mailto:miroslav.holoubek@roedl.com)

→ Steuern aktuell

## Rechtsprechung

von Jakub Šotník  
Rödl & Partner Prag

### DER GESTALTUNGSMISSBRAUCH - WIEDER AKTUELL

Das Bezirksgericht in Brünn hat ein interessantes Urteil über den Gestaltungsmissbrauch gefällt. Der Gestaltungsmissbrauch lag vor, weil die rechtliche Gestaltung zu einem Steuervorteil des Steuerpflichtigen geführt hat. Der Steuerpflichtige – die Tochtergesellschaft, hat an die Gesellschaft B (Muttersgesellschaft) Dividenden ausgeschüttet. Die Mutter- und Tochtergesellschaft waren sich sicher, dass die formellen Voraussetzungen des Einkommensteuergesetzes für die steuerfreie Gewinnausschüttung erfüllt sind und die Dividendenausschüttung steuerfrei zu erfolgen hat.

Das Finanzamt hat jedoch unter Berücksichtigung der vor und nach der Dividendenausschüttung ausgeführten Geschäfte festgestellt, dass die Dividendenausschüttung ausschließlich mit dem Ziel vorgenommen wurde, einen unangemessenen Steuervorteil zu erreichen. Diese Annahme wurde durch das Gericht bestätigt.

Die Gesellschaft ist im Mai 2010 durch die Abspaltung eines Teils des Vermögens der Gesellschaft A entstanden. Auf den übernehmenden Rechtsträger wurde ein Teil der Vermögensgegenstände des übertragenden Rechtsträgers A – flüssige Mittel in Höhe von Mio. 210 CZK – übertragen. Die Anteilsinhaber der Gesellschaft A waren natürliche Personen, die im Juni 2010 die Aktien der Gesellschaft an die Gesellschaft B zu einem Preis i.H.v. Mio. 207 CZK veräußert haben. Durch diese Veräußerung wurde die Gesellschaft B zum einzigen Aktionär der Gesellschaft. Sie hat umgehend über die Dividendenausschüttung in Höhe von Mio. 210 CZK beschlossen, um den Kaufpreis den ursprünglichen Aktionären – natürlichen Personen – bezahlen zu können.

Das Bezirksgericht hat in diesem Zusammenhang zwei Geschäfte beurteilt (Aktienveräußerung und Dividendenausschüttung). Vor allem die Aktienveräußerung scheint offensichtlich den Tatbestand des Gestaltungsmissbrauches zu erfüllen, da deren Ziel steuerfreie Einkünfte der ursprünglichen Aktionäre waren.

Das Bezirksgericht hat betont, dass die Erträge der ursprünglichen Aktionäre aus der Aktienveräußerung einkommensteuerfrei waren, da die gesetzlichen Voraussetzungen für die Steuerbefreiung

erfüllt waren. Sollten sich jedoch die ursprünglichen Aktionäre für eine direkte Entnahme des Eigenkapitals der Gesellschaft (z.B. für die Dividendenausschüttung) entscheiden, wären diese Einkünfte einkommensteuerpflichtig. Um die Besteuerung der Einkünfte zu vermeiden, sollten die ursprünglichen Aktionäre ihre Aktien an die Gesellschaft B veräußern. Die Liquiditätslage der Gesellschaft B hat jedoch die Bezahlung des Kaufpreises nicht ermöglicht. Über die erforderlichen Geldmittel hat die Gesellschaft B erst nach dem Erwerb der Aktien der Gesellschaft und dem Beschluss über die Dividendenausschüttung verfügt. Da die Dividenden an die Muttersgesellschaft ausgeschüttet wurden und die Voraussetzungen für die Steuerbefreiung erfüllt waren, war die Dividendenausschüttung nicht steuerpflichtig.

Das Bezirksgericht hat festgestellt, dass die Aktienveräußerung an die Gesellschaft B wirtschaftlich nicht begründet war und beide Geschäfte so gestaltet wurden, dass dadurch ein Steuervorteil erzielt wird. Das Gericht hat des Weiteren betont, dass eine rechtliche Gestaltung vorgenommen wurde, die den wirtschaftlichen Vorgängen nicht angemessen war und die Steuerbefreiung missbraucht wurde.

Außerdem hat das Bezirksgericht festgestellt, dass die Einkünfte der ursprünglichen Aktionäre theoretisch auch in einer anderen Etappe der Aktienveräußerung und Dividendenausschüttung besteuert werden konnten – das Finanzamt war berechtigt, auch die Gewinne der ursprünglichen Aktionäre aus der Veräußerung der Aktien der Gesellschaft zu versteuern. Nach Auffassung des Bezirksgerichts wurde bei Aktienveräußerung und der anschließenden Dividendenausschüttung die rechtliche Gestaltung missbraucht. Das Bezirksgericht hat betont, dass das Finanzamt nach seinem Ermessen entscheiden konnte, dass nicht die Aktienveräußerung, sondern die Dividendenausschüttung besteuert wird.



Kontakt für weitere  
Informationen:

Mgr. Jakub Šotník  
advokát

Associate Partner

T +420 236 163 210

E [jakub.sotnik@roedl.com](mailto:jakub.sotnik@roedl.com)

## → Rödl & Partner Intern

### Fachveranstaltungen / Wir bereiten vor: März–Juni 2019

von Jana Švédová  
Rödl & Partner Prag

#### MÄRZ

CMR-ÜBEREINKOMMEN KÜNFTIG AUCH IM IN-  
NERSTAATLICHEN STRASSENGÜTERVERKEHR  
IN TSCHECHIEN

12. März 2019, Radonice

Veranstalter: Rödl & Partner in Kooperation  
mit Raaltrans

Referent: Alice Kubová Bártková

NOVELLE DES TSCHECHISCHEN  
UMSATZSTEUERGESETZES

13. März 2019, Konferenzsaal Rödl & Partner Prag

Veranstalter: Rödl & Partner

Referent: Klára Sauerová, Michael Pleva

VERANTWORTLICHKEIT DES STAATS FÜR  
SCHADEN BEI DER VERWALTUNG VON  
STEUERN

28. März 2019, Kanzlei der tschechischen

Ombudsfrau, Brünn

Referent: Jakub Šotník

#### APRIL

DAS INTERNE KONTROLLSYSTEM. RECHTLICHE  
GRUNDLAGEN, ZUSAMMENHÄNGE UND  
AUSWIRKUNGEN

4. April 2019, Prag

Veranstalter: Rödl & Partner in Kooperation mit  
Český institut interních auditorů

Referent: Pavel Koukal

Anmeldung: [https://www.interniaudit.cz/  
profesni-vzdelavani/seminare/detail-seminar.  
php?idSeminar=3401](https://www.interniaudit.cz/profesni-vzdelavani/seminare/detail-seminar.php?idSeminar=3401)

INTERNES KONTROLLSYSTEM

16. April 2019, Prag

Veranstalter: Rödl & Partner in Kooperation mit  
Verlag Dashöfer

Referent: Pavel Koukal

Anmeldung: [https://www.kursy.cz/interni-kon-  
trolni-system-jak-jej-spravne-nastavit-a-ucinne-  
prosazovat-products/miks/](https://www.kursy.cz/interni-kontrolni-system-jak-jej-spravne-nastavit-a-ucinne-prosazovat-products/miks/)

LEITUNGS- UND KONTROLLSYSTEM BEI  
FINANZINSTITUTIONEN

23. April 2019, Prag

Veranstalter: Rödl & Partner in Kooperation mit  
dem Bankinstitut der Hochschu-  
le für Finanzen und Verwaltung  
(VŠFS)

Referent: Pavel Koukal

Anmeldung: [http://www.bankovniakademie.cz/  
prilohy/katalog\\_ba\\_1\\_pol\\_2019.pdf](http://www.bankovniakademie.cz/prilohy/katalog_ba_1_pol_2019.pdf)

#### MAI

CORPORATE COMPLIANCE AKADEMIE

20. und 30. Mai 2019, Prag

Veranstalter: Rödl & Partner in Kooperation mit  
Verlag Dashöfer

Referent: Pavel Koukal

Anmeldung: [https://www.kursy.cz/  
specialista-corporate-compliance-a-compliance-  
management-systemu-v-podnikove-praxi-  
productsac/](https://www.kursy.cz/specialista-corporate-compliance-a-compliance-management-systemu-v-podnikove-praxi-productsac/)

NEUES ZUR CORPORATE COMPLIANCE (2019)

22. Mai 2019, Konferenzsaal Rödl & Partner Prag

Veranstalter: Rödl & Partner in Kooperation  
mit Verband für Compliance und  
dem Tschechischen Compliance-  
Verband

Referent: Pavel Koukal und Gäste

NEUES ZUR CORPORATE COMPLIANCE (2019)

28. Mai 2019, Prag

Veranstalter: Rödl & Partner in Kooperation mit  
dem Bankinstitut der Hochschule  
für Finanzen und Verwaltung  
(VŠFS)

Referent: Pavel Koukal  
Anmeldung: [http://www.bankovniakademie.cz/prilohy/katalog\\_ba\\_1\\_pol\\_2019.pdf](http://www.bankovniakademie.cz/prilohy/katalog_ba_1_pol_2019.pdf)

## JUNI

### CORPORATE COMPLIANCE

4. Juni 2019, Prag

Veranstalter: Rödl & Partner in Kooperation mit Verlag Dashöfer

Referent: Pavel Koukal  
Anmeldung: <https://www.kursy.cz/corporate-compliance-novinky-a-aktualni-trendy-productsmc/>

### RICHTIGE BEENDIGUNG EINES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

4. Juni 2019, Prag

Veranstalter: DTIHK in Zusammenarbeit mit Rödl & Partner

Referent: Václav Vlk, Eva Blechová

### ERBRINGUNG SOG. PAKETDIENSTLEISTUNGEN DURCH DEN FRACHTFÜHRER. TSCHECHISCHE UND GEMEINSCHAFTLICHE RECHTSREGELUNG UND RECHTSPRECHUNG ZUR PROBLEMATIK VON POSTDIENSTLEISTUNGEN

5. Juni 2019, Konferenzsaal Rödl & Partner Prag

Veranstalter: Rödl & Partner

Referent: Alice Kubová Bártková

### SLOWAKEI & TSCHECHIEN / LOKALES ARBEITSRECHT & ENTSENDUNG

6. Juni 2019, Wien

Veranstalter: ICC Austria Seminare – Außenhandel & Recht in Zusammenarbeit mit Rödl & Partner

Referent: Alena Klikar, Zuzana Bzdúšková, Andreas Baumann

Anmeldung: <https://www.icc-austria.org/de/Seminare/Aktuelle-Seminare/2263.htm>

### ARBEITSRECHT IN BETRIEBLICHER PRAXIS

7. Juni 2019, Konferenzsaal Rödl & Partner Brunn

Veranstalter: Rödl & Partner

Referent: František Geršl, Markéta Slavičinská

-jsv-



## Impressum

MANDANTENBRIEF TSCHECHISCHE REPUBLIK  
MÄRZ / APRIL 2019, MK ČR E 16542

Herausgeber:

Rödl & Partner Consulting, s.r.o.  
Platněřská 2, 110 00 Prag 1  
T +420 236 163 111  
[www.roedl.com/cz](http://www.roedl.com/cz)

Redaktion:

Ing. Jana Švédová  
[jana.svedova@roedl.com](mailto:jana.svedova@roedl.com)

Layout/Satz:

Rödl & Partner  
[publikace@roedl.com](mailto:publikace@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.