

Grundlagen bilden/Tvoríme základy

Newsflash Slowakei

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

Ausgabe/vydanie: April/april 2018 · www.roedl.de/slowakei | www.roedl.com/sk

Inhalt:

- > Novelle des Gesetzes über Beschäftigungsdienste und Novelle des Arbeitsgesetzbuches

Obsah:

- > Novela zákona o službách zamestnanosti a novela Zákonníka práce

> Novelle des Gesetzes über Beschäftigungsdienste und Novelle des Arbeitsgesetzbuches

Von Zuzana Bzdúšková

Rödl & Partner Bratislava

Am 8. Februar 2018 hat der Nationalrat der Slowakischen Republik die **Novelle des Gesetzes Nr. 5/2004 Ges. Slg. über Beschäftigungsdienste** verabschiedet, die am 1.5.2018 in Kraft tritt. Durch die Novelle wird ein neuer Beitrag für Umzug wegen der Arbeit eingeführt und gewisse Arten der Beiträge für die Arbeitssuchenden erhöht. Erheblichen Änderungen wurde auch die Regelung der Bedingungen im Bereich der Beschäftigung von Staatsangehörigen aus Nicht-EU-Ländern unterzogen.

Die wesentlichste Änderung betrifft die Beschäftigung von Staatsangehörigen aus Drittländern aufgrund einer Bestätigung über die Möglichkeit der Besetzung der freien Arbeitsstelle, was eine der üblichsten Arten darstellt, wie der Bürger eines Nichtmitgliedstaates beschäftigt werden kann. Verkürzt wurde z.B. die Frist für die Arbeitgeber zur Mitteilung der freien

Arbeitsstelle dem Arbeitsamt, und zwar von 30 in 20 Tage. Im Sinne des Gesetzes **berücksichtigt** das Arbeitsamt bei der Ausstellung der Bestätigung über die Möglichkeit der Besetzung einer freien Arbeitsstelle die **Situation am Arbeitsmarkt** und erteilt die Bestätigung nur in dem Fall, wenn es nicht möglich ist, die Stelle durch einen registrierten Arbeitssuchenden zu besetzen.

Durch die Novelle wird allerdings ermöglicht, die Bestätigung über die Besetzung einer freien Arbeitsstelle **auch ohne die Berücksichtigung der Situation am Arbeitsmarkt** zu erteilen, und zwar unter folgenden Bedingungen:

- es handelt sich um eine durch die Zentrale für Arbeit bestimmte Stelle mit Mangel an Arbeitskräften, und zugleich
- es handelt sich um einen Bezirk, in dem die registrierte Arbeitslosenquote für das vergangene Kalenderjahr 5% unterschritten hat.

Zugleich muss jedoch der Arbeitgeber nachweisen, dass er von der Gesamtanzahl der Arbeitnehmer weniger als 30% Staatsangehörige aus Drittländern beschäftigt.

Das Verzeichnis der Stellen mit Mangel an Arbeitskräften in Bezirken mit registrierter Arbeitslosenquote unter 5% für das vergangene Jahr wird von der Zentrale für Arbeit, Soziales und Familie jeweils zum 31. Januar des Folgekalenderjahres festgelegt und auf ihrer Webseite veröffentlicht. Zum ersten Mal wird das Verzeichnis bis zum 30. Juni 2018 veröffentlicht.

In Bezirken mit Arbeitslosenquote über 5% wird die Zentrale jeweils die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt berücksichtigen und daher kann die Erteilung der Bestätigungen über die Möglichkeit der Besetzung einer freien Arbeitsstelle in diesen Bezirken komplizierter sein.

Die Novelle legt ferner fest, dass das Arbeitsamt die Genehmigung zur Beschäftigung oder die Bestätigung über die Möglichkeit der Besetzung einer freien Arbeitsstelle nur in dem Fall erteilt, wenn der Arbeit-

geber, der an der Einstellung eines Staatsangehörigen aus Drittländern interessiert ist, innerhalb der Frist von zwei Jahren vor der Stellung dieses Antrags das Verbot der illegalen Beschäftigung nicht verletzt hat.

Durch die **Novelle des Arbeitsgesetzbuches** werden mit Wirksamkeit ab 1. Mai 2018 mehrere Änderungen betreffend die Lohnbegünstigung der Arbeitnehmer eingeführt. Es handelt sich vor allem um Änderungen betreffend die Erhöhung der bestehenden Lohnbegünstigungen sowie die Einführung einer neuen Lohnbegünstigung für die Samstags- und Sonntagsarbeit. Die Lohnerhöhung erfolgt in zwei Phasen. Im Zeitraum von 1. Mai 2018 bis 30. April 2019 wird die erste – teilweise Erhöhung der Lohnbegünstigung geltend gemacht und ab 1. Mai 2019 steht die Lohnbegünstigung dem Arbeitnehmer in voller Höhe für die Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit zu. Die Änderungen betreffen auch Arbeitnehmer, die die Arbeit aufgrund von Vereinbarungen ausüben, und es wurde auch eine neue Pflicht der Arbeitgeber bei der Beendigung der Vereinbarung über die Arbeitsausübung, der Vereinbarung über die Aushilftätigkeit und der Vereinbarung über die Arbeitstätigkeit festgelegt.

Wie bereits oben angeführt, legt die Novelle zwei neue Arten der Lohnbegünstigung (und zwar für die Arbeit am Samstag und am Sonntag) und deren prozentuelle Höhe fest. Die Lohnbegünstigung für die Samstagsarbeit wird von 1. Mai 2018 bis 30. April 2019 mindestens 25% des Mindeststundenlohns betragen und ab 1. Mai 2019 wird sie auf 50% des Mindeststundenlohns erhöht. Die Höhe der Lohnbegünstigung für die Sonntagsarbeit wird von 1. Mai 2018 bis 30. April 2019 mindestens 50% des Mindeststundenlohns betragen und ab 1. Mai 2019 wird sie auf 100% des Mindeststundenlohns erhöht.

Unter gewissen Umständen ist es möglich, die Lohnbegünstigungen für Samstags- und Sonntagsarbeit herabzusetzen, und zwar entweder durch Tarifvertrag oder in Form eines individuellen Arbeitsvertrags beim Arbeitgeber, der zum 31. Dezember des vorangehenden Jahres weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt hat.

Ähnliche Möglichkeit der Herabsetzung lässt das Gesetz auch im Falle der Lohnbegünstigung für die Nachtarbeit zu. Die Lohnbegünstigung für die Nachtarbeit wird genauso wie im Falle der Lohnbegünstigung für die Wochenendarbeit schrittweise in zwei Phasen erhöht.

Erhöht wird auch die Lohnbegünstigung für die Feiertagsarbeit von 50% auf 100% des Durchschnittsverdiensts des Arbeitnehmers. Auf diese Lohnbegünstigung findet der Übergangszeitraum keine Anwendung, und daher tritt sie am 1.5.2018 in Kraft.

Den Arbeitnehmern, die die Arbeit aufgrund von

Vereinbarungen über die außerhalb des Arbeitsverhältnisses ausgeübten Arbeiten ausüben, steht für die Feiertagsarbeit eine Vergütung, erhöht mindestens um den Betrag des Mindeststundensatzes, zu. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei der Beendigung der Vereinbarung über die Arbeitsausübung, der Vereinbarung über die Aushilftätigkeit und der Vereinbarung über die Arbeitstätigkeit dem Arbeitnehmer sog. Arbeitsbescheinigung, d.h. eine Bestätigung, ob dem Arbeitnehmer von der Vergütung Abzüge getätigt wurden, auszugeben.

Eine weitere Änderung betreffend die Vergütung der Arbeitnehmer ist die Einführung des „dreizehnten und vierzehnten Monatsgehalts“ des Arbeitnehmers. Konkret handelt es sich um eine Geldleistung bei Gelegenheit des Sommerurlaubs und der Weihnachten. Die Gewährung eines solchen Lohns ist gewissermaßen steuerlich vorteilhafter und die Vorteile wurden in diesem Zusammenhang auch im Bereich Abgaben in die Kranken- und Sozialversicherung eingeführt. Diese Vorteile werden schrittweise eingeführt.

Die Novelle des Arbeitsgesetzbuches hat auch Änderungen betreffend den vorübergehenden grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehr aus Ländern außerhalb der EU im Gebiet der Slowakischen Republik gebracht. Auf die so entsandten Mitarbeiter finden die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches entsprechend Anwendung, und zwar im Umfang des sog. „harten Kerns“ (Mindestlohn, Urlaub, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit, Arbeitsbedingungen von Jugendlichen, Frauen und Personen, die die Kinder unter 3 Jahre betreuen, Diskriminierungsverbot). Im Verhältnis zu diesen Mitarbeitern können natürlich günstigere als die im slowakischen Arbeitsgesetzbuch verankerten Bedingungen angewendet werden. Diese Bestimmung garantiert den aus Nicht-EU-Ländern entsandten Mitarbeitern zumindest solche Ansprüche wie den aus EU-Ländern entsandten Mitarbeitern.

> **Novela zákona o službách zamestnanosti a novela Zákonníka práce**

Zuzana Bzdúšková

Rödl & Partner Bratislava

Dňa 8. februára 2018 bola Národnou radou Slovenskej republiky schválená **novela zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti**, ktorá bude účinná od 1.5.2018. Novelou sa zavádza nový príspevok na presťahovanie za prácou a zvyšujú sa určité druhy príspevkov poskytovaných uchádzačom o zamestnanie. Výraznými zmenami prešla aj úprava podmienok v oblasti zamestnávania štátnych

príslušníkov mimo krajín Európskej únie.

Najzásadnejšou zmenou prešla úprava týkajúca sa zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, čo je jedným z najbežnejších spôsobov, ako možno zamestnať občana nečlenského štátu. Skrátila sa napríklad lehota pre zamestnávateľov na oznámenie voľného pracovného miesta úradu práce, a to z 30 na 20 dní. V zmysle zákona úrad práce pri vydávaní potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta **prihliada na situáciu na trhu práce** a potvrdenie vydá iba v prípade, že nie je možné obsadiť miesto uchádzačom, ktorý je evidovaným uchádzačom o zamestnanie.

Novela však umožňuje vydať potvrdenie o obsadení voľného pracovného miesta **i bez prihliadnutia na situáciu na trhu práce** za podmienok, že

- ide o zamestnania s nedostatkom pracovnej sily určené Ústredím práce a zároveň
- ide o okres v ktorom miera evidovanej nezamestnanosti bola za predchádzajúci kalendárny rok nižšia ako 5%.

Zároveň však zamestnávateľ musí preukázať, že zamestnáva menej ako 30% štátnych príslušníkov tretích krajín z celkového počtu zamestnancov.

Zoznam zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily v okresoch s mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou ako 5% za uplynulý rok ustanoví Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a to vždy k 31. januáru nasledujúceho kalendárneho roka a uverejní ho na svojom webovom sídle. Prvý krát tak Ústredie práce urobí do 30. júna 2018.

V okresoch s mierou nezamestnanosti prevyšujúcou 5% bude Úrad vždy prihliadať na aktuálnu situáciu na trhu práce a preto môže byť vydávanie Potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta v týchto okresoch komplikovanejšie.

Novela ďalej ustanovuje, že úrad práce vydá povolenie na zamestnanie alebo potvrdenie o možnosti obsadenia voľného miesta iba v prípade, ak zamestnávateľ, ktorý má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretích krajín neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania, a to dva roky pred tým ako podá takúto žiadosť.

Novela Zákonníka práce s účinnosťou od 1. mája 2018 zavádza viaceré zmeny týkajúcich sa mzdového zvýhodnenia zamestnancov, a to najmä zmien spočívajúcich vo zvýšení existujúcich mzdových zvýhodnení, ako aj v zavedení nového mzdového zvýhodnenia za prácu vykonávanú v sobotu a nedeľu. Zvyšovanie miezd bude prebiehať dvojfázovo. V období od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 sa uplatní prvé - čiastočné zvýšenie mzdového zvýhod-

nenia a od 1. mája 2019 bude mzdové zvýhodnenie patriť zamestnancovi v plnej výške za prácu v noci, počas soboty a nedele. Zmeny sa dotkli aj zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd a stanovila sa nová povinnosť zamestnávateľov pri skončení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci a dohody o pracovnej činnosti.

Ako uvádzame vyššie, novela ustanovuje dva nové druhy mzdového zvýhodnenia a to za prácu v sobotu a v nedeľu a ustanovuje ich percentuálnu výšku. Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 bude najmenej 25% minimálnej hodinovej mzdy a od 1. mája 2019 bude zvýšená na 50% minimálnej hodinovej mzdy. Výška mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu je od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019 najmenej 50% minimálnej hodinovej mzdy a od 1. mája 2019 bude zvýšená na 100% minimálnej hodinovej mzdy.

Za určitých okolností je možné mzdové zvýhodnenia za prácu v sobotu a v nedeľu znížiť, a to buď cestou kolektívnej zmluvy alebo formou individuálnej pracovnej zmluvy u zamestnávateľa, ktorý zamestnával k 31. decembru predchádzajúceho roka menej ako 20 zamestnancov.

Obdobnú možnosť zníženia zákon pripúšťa i v prípade mzdového zvýhodnenia za prácu v noci. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu sa bude rovnako ako v prípade mzdového zvýhodnenia za víkendovú prácu zvyšovať postupne v dvoch fázach.

Zvyšuje sa i mzdové zvýhodnenie za prácu v sviatok, z 50% na 100% priemerného zárobku zamestnanca. Na toto mzdové zvýhodnenie sa nevzťahuje spomínané prechodné obdobie, a bude teda účinné od 1.5.2018.

Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru patrí za prácu vo sviatok odmena zvýšená najmenej o sumu minimálnej hodinovej mzdy. Zamestnávateľ má povinnosť pri skončení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci a dohody o pracovnej činnosti vydať zamestnancovi takzvaný zápočtový list, t.j. potvrdenie, či zamestnancovi boli vykonávané zrážky z odmeny.

Ďalšou zmenou týkajúcou sa odmeňovania zamestnancov je zavedenie „trinásteho a štrnásteho platu“ zamestnanca. Konkrétne ide o peňažné plnenie pri príležitosti letných dovolení a vianočných sviatkov. Poskytnutie mzdy takéhoto druhu je do určitej miery daňovo výhodnejšie a výhody boli v tejto súvislosti zavedené i v oblasti odvodov do zdravotného a sociálneho poistenia. Tieto výhody budú zavádzané postupne.

Novela Zákonníka práce priniesla i zmeny týkajúce sa dočasného cezhraničného poskytovania služieb

z krajín mimo EU na území SR. Na takto vyslaných pracovníkov sa primerane vzťahujú ustanovenia Zákonníka práce a to v rozsahu tzv. „tvrdého jadra“ (minimálna mzda, dovolenka, pracovný čas, bezpečnosť práce, pracovné podmienky mladistvých, žien a osôb starajúcich sa o deti mladšie ako 3 roky, zákaz diskriminácie). Vo vzťahu k týmto zamestnancom sa môžu samozrejme uplatniť priaznivejšie podmienky ako tie zakotvené v slovenskom Zákonníku práce. Toto ustanovenie garantuje minimálne také nároky zamestnancom vyslaným z nečlenských krajín EU ako zamestnancom vyslaným z krajín EU.

Kontakt für weitere Informationen Kontakt pre ďalšie informácie

Kon-



Zuzana Bzdúšková

Rechtsanwältin (SK) in Zusammenarbeit mit Rödl & Partner
advokátka (SK) v spolupráci s Rödl & Partner

Tel.: + 421 (2) 57 200 444

E-Mail: zuzana.bzduskova@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. Znázorňujú rast 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 Newsflash Slowakei, Ausgabe April 2018
Newsflash Slovensko, vydanie apríl 2018

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:

Miriama Zendeková – miriama.zendekova@roedl.sk

Tento Newsflash 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 Newsflash 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, rozmnožovanie, rozširovanie alebo verejné prezentovanie tohto obsahu alebo jeho častí, či už online alebo offline, je potrebný predchádzajúci písomný súhlas spoločnosti Rödl & Partner.