

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

www.roedl.net/sk



Lesen Sie in dieser Ausgabe:

→ Recht

- Gesetz über Unterstützung bei Kurzarbeit
 - Funktionsweise des Kurzarbeitssystems
 - Inanspruchnahme der Unterstützung
 - Weitere Bedingungen für die Gewährung von Unterstützung
 - Vorteile der Einführung der Kurzarbeit
 - Pflicht zur Ergänzung von Identifikationsangaben in das Handelsregister
 - Pflicht zur Bestätigung von eingetragenen Angaben über Organisationseinheiten bis zum 30. September 2021
-

→ Steuern

- Steuerbonus pro Kind und „kostenlose Mittagessen“

→ Recht

Gesetz über Unterstützung bei Kurzarbeit

Der Nationalrat der Slowakischen Republik hat das Gesetz Nr. 215/2021 über die Unterstützung bei Kurzarbeit verabschiedet, mit dem das slowakische Sozialversicherungssystem um das aus Deutschland oder Österreich bekannte System der Kurzarbeit erweitert wird.

Der Kern dieses Systems ist die Unterstützung in Form von Lohn- oder Lohnersatzleistungen während eines Zeitraums, in dem der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, den Arbeitnehmern Arbeit im vereinbarten Umfang zuzuweisen. Das neue Gesetz wird am 31. Dezember dieses Jahres in Kraft treten – einige seiner Bestimmungen jedoch erst am 1. Januar 2022 oder 1. Januar 2023.

Funktionsweise des Kurzarbeitssystems

Die Arbeitgeber werden eine neuartige Versicherungsprämie zur Finanzierung der Unterstützung während der Kurzarbeit zahlen. Zu diesem Zweck wird bei der Sozialversicherungsanstalt ein neuer Versicherungsfonds eingerichtet. Dabei werden die Beiträge nicht erhöht, da die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung in direktem Verhältnis gesenkt werden. Wenn die Voraussetzungen für die Gewährung von Unterstützung erfüllt sind, wird der Arbeitgeber beim Amt für Arbeit, Soziales und Familie eine Unterstützung während der Kurzarbeit beantragen, die von der Sozialversicherungsanstalt gewährt wird.

Auf diese Weise wird dem Arbeitgeber pro Arbeitnehmer eine Unterstützung in Höhe von 60 Prozent seines durchschnittlichen Stundenverdienstes gewährt (das neue Gesetz legt auch den Höchstbetrag der Unterstützung fest, dessen Berechnung auf der Höhe des durchschnittlichen Monatslohns des Arbeitnehmers in der slowakischen Wirtschaft beruht). Der Arbeitnehmer hat jedoch für die Dauer des Arbeitshindernisses auf Seiten des Arbeitgebers Anspruch auf Lohnersatz in Höhe von mindestens 80 Prozent seines durchschnittlichen Stundenverdienstes. Der Arbeitgeber muss also weiterhin 20 Prozent des durchschnittlichen Stundenlohns des Arbeitnehmers aus eigenen Mitteln zahlen.

Die Unterstützung wird insgesamt für höchstens sechs Monate während 24 aufeinanderfolgenden Monaten gewährt. Die Regierung kann jedoch durch Verordnung eine längere Dauer der Unterstützung aus dem Kurzarbeitssystem im Falle einer Notlage, eines Ausnahmezustands,

eines Notstands oder außergewöhnlicher Umstände bestimmen oder bestimmen, dass die Unterstützung auch für einen Zeitraum von zwei Monaten nach deren Beendigung gewährt wird. Der Arbeitgeber muss den Arbeitsplatz, für den die Unterstützung gewährt wurde, noch mindestens zwei Monate nach dem Monat, für den die Unterstützung gewährt wurde, beibehalten.

Der Antrag auf Unterstützung wird elektronisch eingereicht und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen. Das zuständige Organ muss darüber innerhalb von zehn Tagen entscheiden.

Inanspruchnahme der Unterstützung

Die Arbeitgeber können nur während des so g. „Zeitraums der Kurzarbeit“ Unterstützung in Anspruch nehmen. Dies ist die Zeit zwischen der Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers aufgrund eines externen Faktors und dem Ende der Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers. Unter einer Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers versteht das Gesetz ein Arbeitshindernis auf Seiten des Arbeitgebers in einem solchen Ausmaß, dass der Arbeitgeber nicht in der Lage sein wird, mindestens einem Drittel der Arbeitnehmer Arbeit im Umfang von mindestens 10 Prozent der festgelegten Wochenarbeitszeit zuzuweisen.

Ein externer Faktor ist ein vorübergehender Umstand, den der Arbeitgeber nicht beeinflussen oder verhindern konnte und der sich nachteilig auf die Arbeitszuweisung auswirken wird. Nach dem neuen Gesetz handelt es sich dabei insbesondere um eine Notlage, einen Ausnahmezustand, eines Notstands, außergewöhnliche Umstände oder höhere Gewalt. Kriegszeiten und Kriegszustände, Saisonabhängigkeit der ausgeübten Tätigkeit, Umstrukturierungen, geplante Stilllegungen oder Rekonstruktionen gelten gemäß dem Gesetz zur Unterstützung von Kurzarbeit nicht als externer Faktor.

Weitere Bedingungen für die Gewährung von Unterstützung

Bedingungen, die ein Arbeitgeber erfüllen muss, um Unterstützung zu erhalten:

1. Wie bereits erwähnt, muss sich der Arbeitgeber im Kurzarbeits-Regime befinden.

2. Er muss während des gesamten Zeitraums der Beitragspflicht, also mindestens 24 Monate vor Beantragung der Unterstützung, Sozialversicherungsbeiträge und Pflichtbeiträge zum Altersrentensparen gezahlt haben. Dieser Verpflichtung kommt auch ein Arbeitgeber nach, der die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen und Pflichtbeiträgen zur Rentenversicherung, deren Fälligkeit nach dem Zeitpunkt der Beantragung der Unterstützung für die Zeit der Kurzarbeit liegt, aufgeschoben hat.
3. Der Arbeitgeber hat in den letzten zwei Jahren vor der Antragstellung nicht gegen das Verbot der illegalen Beschäftigung verstoßen.
4. Gemäß dem Arbeitsgesetzbuch schließt der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmervertretern (oder, wenn der Arbeitgeber keine Arbeitnehmervertreter hat, mit dem Arbeitnehmer) eine schriftliche Vereinbarung darüber ab, dass er Unterstützung beantragen kann, oder er ersetzt diese Vereinbarung durch die Zustimmung eines Schiedsrichters zur Beantragung von Unterstützung.
5. Der Arbeitgeber beantragt die Unterstützung spätestens bis zum Ende des Kalendermonats, der auf den Kalendermonat folgt, für den die Unterstützung beantragt wird.



Bedingungen, die ein Arbeitnehmer erfüllen muss, um Unterstützung zu erhalten:

1. Unterstützung kann für die Arbeitsstelle eines Arbeitnehmers gewährt werden, dem keine Arbeit im Umfang von mindestens 10 Prozent der festgelegten Wochenarbeitszeit zugewiesen werden kann.
2. Das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers hat zum Zeitpunkt des Antrags auf Unterstützung mindestens einen Monat gedauert.
3. Der Arbeitnehmer befindet sich zum Zeitpunkt der Stellung des Antrags auf Unterstützung nicht in der Kündigungsfrist.
4. Der Arbeitnehmer hat zum Zeitpunkt des Antrags auf Unterstützung den Urlaub für vorangegangenes Kalenderjahr und das

- positive Arbeitszeitkonto ausgeschöpft (sofern der Arbeitgeber ein Arbeitszeitkonto führt).
5. Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer keine andere Arbeit innerhalb der vereinbarten Arbeitsart zuweisen, die nicht von der Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers betroffen ist.
6. Der Arbeitgeber erhält für den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers keinen Beitrag für die gleichen förderfähigen Kosten oder für denselben Zweck.

Vorteile der Einführung der Kurzarbeit

Von der Einführung der Kurzarbeit sind folgende Vorteile zu erwarten:

- Wenn die Arbeitgeber in einem eingeschränkten Modus arbeiten müssen, müssen sie nicht auf Entlassungen zurückgreifen, da ein Teil der Kosten für ihre Arbeitnehmer durch die Sozialversicherung gedeckt wird. Auf diese Weise können die Arbeitgeber qualifizierte und ausgebildete Mitarbeiter halten und die Produktion wieder voll aufnehmen, wenn sich die Lage bessert. Sollte das eingeschränkte Regime das Ergebnis einer nationalen oder globalen Krise sein, wie im Fall der Coronavirus-Pandemie, wird das System der Kurzarbeit dazu beitragen, den Wiederanlauf der gesamten Wirtschaft zu beschleunigen.
- Die Arbeitnehmer erhalten den Großteil ihres Einkommens unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und müssen daher nicht gehen. Im Falle einer makroökonomischen Krise wird der Anstieg der Arbeitslosigkeit viel geringer sein.
- Im Gegensatz zu den verschiedenen Formen staatlicher Beihilfen für betroffene Unternehmer, die die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise abmildern sollten, wird das System der Unterstützung während der Kurzarbeit in Form einer besonderen Sozialversicherung dauerhaft und im Voraus festgelegt sein.

Kontakt für weitere Informationen



Michal Kujan
Attorney at Law (SK)
T +421 2 5720 0444
michal.kujan@roedl.com

Pflicht zur Ergänzung von Identifikationsangaben in das Handelsregister

Im Sinne von Gesetz Nr. 390/2019 Ges. Slg., durch welches das Gesetz Nr. 513/1990 Slg. Handelsgesetzbuch, geändert und ergänzt wird, gültig noch ab dem 01. Oktober 2020, gilt, dass bei der Eintragung einer Gesellschaft in das Handelsregister bei natürlichen Personen neben dem Geburtsdatum pflichtgemäß auch ihre Geburtsnummern oder andere Kennzeichen (bei Ausländern wird anstatt der Geburtsnummer meistens die Nummer des Personalausweises angeführt) und bei juristischen Personen die Id.Nr., bzw. bei ausländischen juristischen Personen andere im Staat der Registrierung zugewiesene Identifikationsnummern angeführt werden.

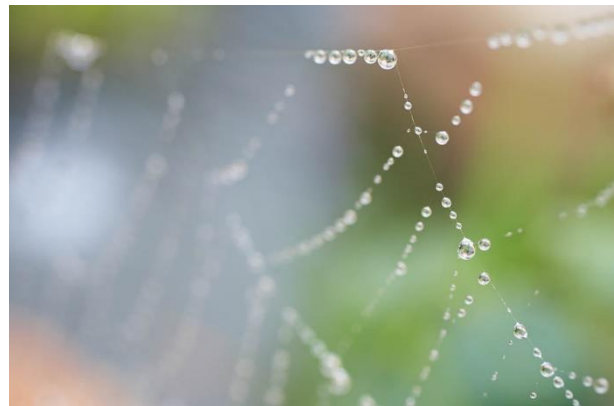
Es handelt sich um Identifikationsangaben bezüglich dieser Personen:

- Gesellschafter (einschließlich Alleinaktionäre von Aktiengesellschaften),
- Statutarorgane oder Mitglieder der Statutarorgane,
- Leiter von Organisationseinheiten von Unternehmen,
- Prokuristen,
- Mitglieder des Aufsichtsorgans,
- Liquidatoren,
- Verwalter zur Ausübung der Zwangsverwaltung und ihre Vertreter und
- Leiter von Unternehmen oder Organisationseinheiten von Unternehmen ausländischer juristischer Personen.

Gesellschaften, die in das Handelsregister vor dem 1. Oktober 2020 eingetragen wurden, müssen die Eintragung der Identifikationsangaben nachträglich sicherstellen. Falls eine Gesellschaft bis zum 30. September 2021 nicht alle Identifikationsangaben von Personen, die in der Gesellschaft tätig sind, eingetragen haben wird und diese Gesellschaft beantragt die Eintragung einer Änderung jeweiliger anderer Angaben, wird sie das Gericht auffordern, die fehlenden Identifikationsangaben innerhalb von 15 Tagen einzutragen. Sollte die Gesellschaft dies nicht tun, wird die Eintragung der Änderung anderer Angaben nicht berücksichtigt, d.h. das Registergericht wird die Änderung der Angaben nicht eintragen.

Die Identifikationsangaben werden jedoch spätestens bis zum 30. September 2022 im Handelsregister ergänzt sein müssen, ungeachtet

dessen, ob die Gesellschaft einen Antrag auf Eintragung anderer Änderungen einreichen wird. Sollten diese Angaben nicht innerhalb dieser Frist eingetragen werden, kann der zur Handlung im Namen der Gesellschaft berechtigten Person eine Geldstrafe bis zur Höhe von 3.310 Euro auferlegt werden.



Im Interesse der Entlastung der Unternehmer von weiteren Pflichten und Gebühren, die ihnen in diesem Zusammenhang entstanden sind, bereitet die Regierung gegenwärtig eine weitere Novelle vor, die die automatisierte Ergänzung von Identifikationsangaben einführen wird. Über diese Änderungen werden wir Sie selbstverständlich informieren.

Kontakt für weitere Informationen



Michal Kujan
Attorney at Law (SK)
T +421 2 5720 0444
michal.kujan@roedl.com

Pflicht zur Bestätigung von eingetragenen Angaben über Organisationseinheiten bis zum 30. September 2021

Gemäß § 15g Abs. 6 des Gesetzes Nr. 530/2003 Slg. über das Handelsregister sind Unternehmer verpflichtet, die im Handelsregister eingetragenen Daten über die Organisationseinheit zu bestätigen oder eine Änderung der im Handelsregister eingetragenen Daten über die Organisationseinheit einer slowakischen oder ausländischen juristischen Person zu beantragen, wenn die eingetragenen Daten nicht aktuell sind.

Die Verpflichtung zur Einreichung des Antrags auf eine bestätigende Eintragung oder einen Antrag auf Änderung muss bis zum 30. September 2021 erfüllt werden. Die Bestätigung der Daten unterliegt nicht der Gebührenpflicht.

Organisationseinheiten, die bis zum 30. September 2021 nicht alle eingetragenen Daten bestätigen oder keine Änderung der

eingetragenen Daten im Handelsregister beantragen, werden vom Registergericht aus dem Handelsregister gelöscht.

Kontakt für weitere Informationen



Zuzana Bzdúšková
Attorney at Law (SK)
T +421 2 5720 0444
zuzana.bzduskova@roedl.com



→ Steuern

Steuerbonus pro Kind und „kostenlose Mittagessen“

Das Gesetz Nr. 595/2003 Slg. über die Einkommensteuer in der aktuellen Fassung legt die Höhe des Steuerbonus pro Kind in Abhängigkeit vom Alter des Kindes fest, wobei für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis zum 31. Dezember 2021 ein erhöhter Satz des Steuerbonus für Kinder im Alter von 6 bis 15 Jahren in Höhe des 1,7 fachen des Basissatzes gegenüber der vorherigen Situation eingeführt wurde. Ab dem 1. Januar 2022 steigt dieser erhöhte Satz für Kinder im Alter von 6 bis 15 Jahren leicht auf das 1,85 fache an.

Gleichzeitig mit der Einführung dieses erhöhten Steuersatzes wurde der Zuschuss zur Förderung der Ernährungserziehung von Kindern, das so genannte kostenlose Mittagessen (im Folgenden „Zuschuss für Kindermahlzeiten“ genannt) - abgeschafft, der die Eltern für die erhöhten Ausgaben für Kindermahlzeiten entschädigen sollte. Die Abschaffung des Zuschusses für Kindermahlzeiten und seine Ersetzung durch einen Steuerbonus hat sich jedoch auf die finanzielle Situation von Eltern ausgewirkt, die keinen Anspruch auf den Steuerbonus haben. Dabei handelt es sich hauptsächlich um nicht erwerbstätige Eltern, um Eltern, die eine Rente beziehen, und um Eltern mit einem Einkommen unter dem 6 fachen des Mindestlohns pro Jahr.

Mit der Novelle Nr. 257/2021 Slg. wurde ab dem 1. August 2021 die Subventionierung von Mahlzeiten für ausgewählte Kategorien von Kindern wieder eingeführt. Gleichzeitig wurde mit dieser Änderung des Einkommensteuergesetzes

die Möglichkeit des gleichzeitigen Bezugs des Zuschusses für die Verpflegung dieser Kinder und des Steuerbonus eingeschränkt. Derzeit hängen die Anwendung des Steuerbonus und seine Höhe nicht nur vom Alter des Kindes ab, sondern auch davon, ob der Elternteil (Arbeitnehmer) den Zuschuss für Kindermahlzeiten in Anspruch nimmt.

Den Arbeitgebern kam daher eine neue Pflicht dazu, den Steuerbonus auch im Zusammenhang mit der Geltendmachung des Zuschusses für Kindermahlzeiten zu bewerten. Zu diesem Zweck müssen Arbeitnehmer, die den Verpflegungszuschuss in Anspruch nehmen wollen und von der Einschränkung des Anspruchs auf den Steuerbonus betroffen sind, dem Arbeitgeber die Änderung des Anspruchs auf den Steuerbonus mit dem entsprechenden Formular mitteilen.

Kontakt für weitere Informationen



Peter Alföldi
Partner, Steuerberater
T +421 2 5720 0444
peter.alfoldi@roedl.com

Impressum

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

Verantwortlich für den Inhalt:
Tatiana Klčová
tatiana.klcova@roedl.com

Layout/Satz:
Tatiana Klčová
tatiana.klcova@roedl.com

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

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