

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

www.roedl.de/slowakei | www.roedl.net/sk



Lesen Sie in dieser Ausgabe:

→ Recht

- Vorbereitete Änderungen im Arbeitsgesetzbuch ab dem 1. August 2022
 - Ergänzung von Bestimmungen bezüglich des Arbeitsvertrages
 - Informieren über Arbeitsbedingungen und Bedingungen der Anstellung
 - Zustellung und Form der Gewährung von Informationen
 - Wechsel zu einer anderen Form der Beschäftigung
 - Einführung des Begriffs „Vaterschaftsurlaub“
-

→ Steuern

- Die interessantesten steuerlichen Änderungen
 - Öffentlicher Index der Steuerverlässlichkeit
 - Abzug der Investitionsaufwendungen
 - Beidseitige elektronische Kommunikation
 - Steuerhaftung und sog. „Split Payment“
-

→ Wirtschaft

- Beitrag für die Verpflegung von Gesichtspunkt der Steuern und Abgaben ab dem Jahr 2022
- Beispiel
- Regime im Falle von auf Grundlage einer Vereinbarung beschäftigten Arbeitnehmern
- Regime im Falle der Geschäftsführer und Gesellschafter

→ Recht

Vorbereitete Änderungen im Arbeitsgesetzbuch ab dem 1. August 2022

Die Regierung der Slowakischen Republik führt Verhandlungen über die durch das Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik entworfene Novelle des Arbeitsgesetzbuches mit vorgeschlagener Wirksamkeit ab dem 1. August 2022, deren Ziel die Sicherstellung transparenter und vorhersehbarer Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer darstellen soll.

Der Entwurf der Novelle des Arbeitsgesetzbuches soll die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union und die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige in die slowakische Rechtsordnung übertragen.

Zu den vorgeschlagenen Änderungen des Arbeitsgesetzbuches gehört vor allem das Folgende:

Ergänzung von Bestimmungen bezüglich des Arbeitsvertrages

Neue wesentliche Erfordernisse des Arbeitsvertrages sollen auch die Spezifikation des Arbeitgebers im Umfang Firma und ihr Sitz (im Falle einer juristischen Person) oder Name und Unternehmensort (im Falle einer natürlichen Person) und die Spezifikation des Arbeitnehmers im Umfang Vor- und Nachname, Geburtsdatum und Wohnort darstellen. Die sonstigen Erfordernisse des Arbeitsvertrages im Sinne von § 43 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuches bleiben beibehalten (Art der Arbeit und ihre kurze Charakteristik, Ort der Arbeitsausübung – Gemeinde, Gemeindeteil oder ein anderweitig bestimmter Ort, Datum des Arbeitsanfangs und Lohnbedingungen), jedoch damit, dass beim Ort der Arbeitsausübung ergänzt wird, dass es mehrere Orte der Arbeitsausübung geben kann oder die Regel vereinbart werden kann, dass den Ort der Arbeitsausübung der Arbeitnehmer bestimmt.

Neu ist auch die Bestimmung von § 44a, die die Erfordernisse des Arbeitsvertrages und die schriftliche Information des Arbeitgebers bei der Arbeitsausübung außerhalb des Gebiets der Slowakischen Republik regelt. In diesem Falle stellen

der Ort und die Dauer der Arbeitsausübung in einem Staat oder in Staaten außerhalb des Gebiets der Slowakischen Republik wesentliche Erfordernisse des Arbeitsvertrages dar. Falls der Ort der Arbeitsausübung des Arbeitnehmers außerhalb des Gebiets der Slowakischen Republik liegt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Information mindestens im Umfang der folgenden Angaben zu gewähren, falls diese im Arbeitsvertrag nicht angeführt sind:

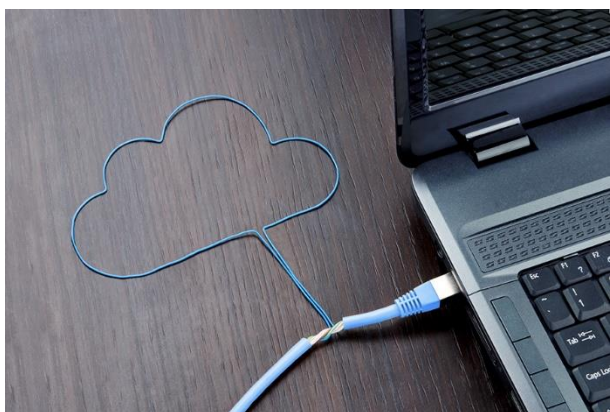
- Währung, in welcher der Lohn oder ein Teil davon ausgezahlt wird;
- Angabe über weitere Leistungen, verbunden mit der Arbeitsausübung in einem Staat oder in Staaten außerhalb des Gebiets der Slowakischen Republik, in Geld oder in Form von Sachbezügen;
- Angabe darüber, ob die Repatriierung des Arbeitnehmers sichergestellt ist und welche Bedingungen sich auf diese beziehen.

Der Arbeitgeber wird die Information vor der Abreise des Arbeitnehmers zur Arbeitsausübung in einen Staat außerhalb des Gebiets der Slowakischen Republik gewähren. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine Information dann zu gewähren, falls die Dauer der Arbeitsausübung in einem Staat oder in Staaten außerhalb des Gebiets der Slowakischen Republik vier aufeinanderfolgende Wochen nicht überschreitet.

Ungültig werden Bestimmungen des Arbeitsvertrages oder einer anderen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer sein:

- durch welche sich der Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit über seine Arbeitsbedingungen einschließlich der Lohnbedingungen und der Bedingungen der Anstellung verpflichtet;
- die dem Arbeitnehmer die Ausübung einer anderen Erwerbstätigkeit außerhalb der durch den Arbeitgeber bestimmten Arbeitszeit verbieten; dadurch ist die Einschränkung einer anderen Erwerbstätigkeit im Sinne von § 83 des Arbeitsgesetzbuches (Verbot der Konkurrentätigkeit) oder im Sinne von Sondervorschriften nicht berührt. Dieser Bestimmung entspricht auch der vorgeschlagene Wortlaut von § 13 Abs. 6 des Ar-

beitsgesetzbuches, der es dem Arbeitgeber verbietet, dem Arbeitnehmer die Ausübung einer anderen Erwerbstätigkeit außerhalb der durch den Arbeitgeber bestimmten Arbeitszeit zu verbieten. Diese Einschränkung hat jedoch keinen Einfluss auf eventuelle, durch das Gesetz vorausgesetzte Einschränkungen, wie z.B. das Verbot der Konkurrenzfähigkeit.



Informieren über Arbeitsbedingungen und Bedingungen der Anstellung

Die Novelle des Arbeitsgesetzbuches führt eine neue Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber von Arbeitnehmern im Mindestumfang der folgenden Angaben ein:

- Methode der Bestimmung des Ortes der Arbeitsausübung oder Bestimmung des Hauptortes der Arbeitsausübung, falls im Arbeitsvertrag mehrere Orte der Arbeitsausübung vereinbart sind;
- festgelegte Wochenarbeitszeit, Angabe über die Methode und die Regeln der Einteilung der Arbeitszeit einschließlich der vorausgesetzten Arbeitstage und der Ausgleichsperiode im Sinne von § 86, § 87 und 87a, Umfang und Zeit der Gewährung einer Arbeitspause, der ununterbrochenen Tagesruhepause und der ununterbrochenen Ruhepause während der Woche, Regeln der Überstundenarbeit einschließlich der Lohnbegünstigung für die Überstundenarbeit;
- Anzahl der Urlaubstage oder Methode deren Bestimmung;
- Fälligkeit des Lohnes und Auszahlung des Lohnes einschließlich der Zahlungstermine;
- Regeln der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Dauer der Kündigungsfrist oder die Methode ihrer Bestimmung, falls diese in der Zeit der Gewährung der Information nicht bekannt ist, Frist zur Einreichung einer Klage auf Bestimmung der Ungültigkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

- Recht auf durch den Arbeitgeber gewährte fachliche Vorbereitung, falls diese gewährt wird und ihr Umfang.

Der Arbeitgeber kann diese Informationen entweder schriftlich in einem gesonderten Dokument gewähren oder diese im Arbeitsvertrag als weitere Arbeitsbedingungen vereinbaren (in diesem Falle wird ihre Änderung eines Nachtrags zum Arbeitsvertrag, also der Zustimmung des Arbeitnehmers bedürfen).

Im Rahmen der Übergangsbestimmungen wird der Arbeitgeber diese Informationspflicht gegenüber von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. August 2022 entstanden ist, nur dann haben, wenn der Arbeitnehmer diese beantragt oder wenn es zu einer Änderung der der Informationspflicht unterliegenden Bedingungen kommt.

Zustellung und Form der Gewährung von Informationen

Aus dem Grund der Erhöhung der Rechtssicherheit in Bezug auf die Zustellung von Schriftstücken durch das Postunternehmen schlägt das Ministerium vor, die genaue Dauer der Lagerfrist einer Sendung auf 10 Tage festzulegen.

Der Entwurf der Novelle des Arbeitsgesetzbuches lässt im Bereich der Gewährung von Informationen seitens des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer neben der Urkundenform auch die elektronische Form zu, und zwar unter der Voraussetzung, wenn der Arbeitnehmer Zugang zur elektronischen Form der Information hat, diese speichern und ausdrucken kann und der Arbeitgeber einen Beleg über ihre Zustellung oder ihren Empfang aufbewahren wird. Die neue Art der Gewährung von Informationen bezieht sich jedoch nicht auf die Zustellung von Schriftstücken bezüglich der Entstehung, Änderung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Wechsel zu einer anderen Form der Beschäftigung

Die Novelle des Arbeitsgesetzbuches schlägt die Ergänzung der neuen Bestimmung von § 49b vor, im Sinne welcher der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsverhältnis oder einem Arbeitsverhältnis mit verkürzter Arbeitszeit, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und dessen Probezeit, falls vereinbart, abgelaufen ist, auf seinen Antrag auf Wechsel zum befristeten Arbeitsverhältnis oder zum Arbeitsverhältnis mit einer festgelegten

Wochenarbeitszeit eine begründete schriftliche Antwort innerhalb eines Monats ab Einreichung des Antrags zu gewähren; dies bezieht sich auch auf jeden weiteren Antrag des Arbeitnehmers, eingereicht frühestens nach Ablauf von 12 Monaten ab Einreichung des vorigen Antrags. Der Arbeitgeber, der eine natürliche Person ist und der Arbeitgeber, der weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigt, ist verpflichtet, auf einen Antrag in Sinne des ersten Satzes spätestens innerhalb von drei Monaten ab dem Tag der Zustellung des Antrags zu antworten und bei einem wiederholten Antrag kann er die Antwort mündlich gewähren, falls die Begründung der Antwort unverändert geblieben ist.

In die Dauer des Bestehens des befristeten Arbeitsverhältnisses wird auch die Dauer des Bestehens des vorigen Arbeitsverhältnisses einberechnet, falls es sich um ein wiederholt vereinbartes befristetes Arbeitsverhältnis handelt.

Einführung des Begriffs „Vaterschaftsurlaub“

Es handelt sich um keine Einführung eines neuen Instituts, sondern eher um eine terminologische Änderung und Ergänzung einiger damit zusammenhängenden Bestimmungen. In der Praxis wird es sich um die Abtrennung der Elternzeit eines Mannes und die Umbenennung zum Vaterschaftsurlaub im Sinne von § 166 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuches handeln. Es wird zugleich vorgeschlagen, dem Mann (Arbeitnehmer), der Vaterschaftsurlaub antritt, Schutz vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Probezeit zuzuerkennen, die durch die Nutzung des Rechts auf den Vaterschaftsurlaub motiviert wäre, und zwar gleichermaßen wie dieser Schutz gegenwärtig der Mutter bis zum Ende des neunten Monats nach der Geburt zuerkannt ist. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis in Probezeit nicht nur mit der Mutter bis zum Ende des neunten Monats nach der Geburt, sondern auch mit einem Mann in Vaterschaftsurlaub beenden kann, jedoch nur schriftlich und in Ausnahmefällen, die nicht mit der Betreuung eines Neugeborenen zusammenhängen und der Arbeitgeber wird dies angemessen schriftlich begründen müssen, ansonsten wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ungültig sein.

Zu weiteren vorgeschlagenen Änderungen des Arbeitsgesetzbuches gehört z.B. auch das Folgende:

- Ergänzung der aktuellen Regelung der Probezeit so, dass bei einem Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsverhältnis die vereinbarte Probezeit nicht länger als die Hälfte der vereinbarten Dauer des Arbeitsverhältnisses sein darf;
- neue Informationspflicht gegenüber von auf Grundlage von Vereinbarungen beschäftigten Arbeitnehmern im Rahmen der Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit (der Arbeitgeber wird verpflichtet sein, dem Arbeitnehmer beim Abschluss der Vereinbarung eine schriftliche Information über die Tage und die Zeitabschnitte, in welchen er vom Arbeitnehmer die Arbeitsausübung verlangen kann und über die Frist, innerhalb welcher der Arbeitnehmer über die Arbeitsausübung vor deren Beginn informiert werden soll, die jedoch nicht kürzer als 24 Stunden sein darf, zu gewähren);
- Möglichkeit des Arbeitgebers, einen Abzug vom Lohn auch im Falle des nicht berechneten Vorschusses auf Sicherstellung der Verpflegung oder auf den gewährten Finanzbeitrag für die Verpflegung einseitig durchzuführen;
- Möglichkeit, flexible Formen der Arbeitsausübung zu verlangen, falls es sich um kinderbetreuende Personen handelt.

In Hinblick auf das Stadium des Legislativprozesses, in welchem sich die Novelle des Arbeitsgesetzbuches befindet, können eventuelle Änderungen erwartet werden.

Kontakt für weitere Informationen



Zuzana Šimová
Attorney at Law (SK)
T +421 2 5720 0400
zuzana.simova@roedl.com

→ Steuern

Die interessantesten steuerlichen Änderungen

Öffentlicher Index der Steuerverlässlichkeit

Die Novelle der Steuerordnung führt den öffentlichen Index der Steuerverlässlichkeit ein, der die Erfüllung von steuer- und handelsrechtlichen Pflichten des Steuersubjektes – zur Einkommenssteuer registrierten Steuerzahlers und dessen Wirtschaftskennzahlen widerspiegeln wird. Höchst verlässliche Steuersubjekte werden Anspruch auf mehrere Typen von Begünstigungen im Rahmen des Steuerverfahrens haben, im Gegenteil dazu werden Sanktionen für unverlässliche Steuersubjekte eingeführt.

Die bewertete Periode wird das Kalenderhalbjahr darstellen. Die in die Bewertung einbezogenen Kriterien wird die Verordnung/ allgemein verbindliche Rechtsvorschrift des Finanzministeriums der Slowakischen Republik festsetzen. Die Mitteilungen über den Index der Steuerverlässlichkeit werden bis Ende Februar 2022 zugesandt, die erste Liste der Verlässlichkeit der Steuersubjekte wird bis zum 30. Juni 2022 veröffentlicht.

Abzug der Investitionsaufwendungen

Die Novelle des Einkommensteuergesetzes führt eine neue Form der Investitionsunterstützung ein, den Abzug der Investitionsaufwendungen (-kosten).

Den Anspruch auf die oben angeführte Unterstützung werden Steuerzahler haben, bei denen der Durchschnittswert der Investitionen im Vergleich zu den vorigen drei Veranlagungszeiträumen (in Prozent) 700 Prozent und der geplante Durchschnittswert der Investitionen zugleich 1 Million Euro übersteigt. Dieser Abzug ist an Investitionen in gesetzlich definierte Investitionsbereiche gebunden, deren Ziel die Optimierung der Herstellungsprozesse unter Anwendung der modernsten technologischen Kenntnisse zwecks Produktionserrhöhung ist.

Die angeführte Unterstützung wird in der Möglichkeit bestehen, Investitionsaufwendungen in Höhe von 15 – 55 Prozent (gemäß geplantem Durchschnittswert der Investitionen in Millionen Euro und gemäß dem Durchschnittswert der Investitionen in Prozent) vom Steuerabzug, geltend gemacht vom investierten Vermögen, nachträglich abzuziehen.

Beidseitige elektronische Kommunikation

Am 31. Dezember 2021 endet die Übergangsperiode, während der das e-Government-Gesetz der Finanzverwaltung der Slowakischen Republik den Aufschub der Pflicht zur beidseitigen Kommunikation mit Steuersubjekten mittels elektronischer Form ermöglicht hat. Gegenwärtig besteht die Kommunikationspflicht nur in der Richtung Steuersubjekt → Finanzverwaltung.

Die Zusendung amtlicher Dokumente in Urkundenform wird demnach ab dem 1. Januar 2022 durch die Zustellung in elektronische Postfächer ersetzt. Die Kommunikation seitens der Finanzverwaltung wird jedoch nicht durch das Portal der Finanzverwaltung, sondern durch das Zentralportal der öffentlichen Verwaltung (slovensko.sk) im Einklang mit dem e-Government-Gesetz durchgeführt.

Bei juristischen Personen wurden die elektronischen Postfächer automatisch bei ihrer Einrichtung aktiviert und die Finanzverwaltung kann deswegen im Falle der Nichtentgegennahme einer Sendung auch die Fiktion der Zustellung geltend machen. Steuersubjekte haben die Möglichkeit, die Zusendung von Mitteilungen über neue Nachrichten im Postfach an eine E-Mail-Adresse oder mittels SMS-Nachrichten einzustellen. Für Subjekte, die keine aktiven elektronischen Postfächer haben (z.B. Ausländer oder natürliche Personen), wird die Zustellung von Dokumenten durch die „Amtliche Zentralzustellung“ sichergestellt, die auch die Versendung der Urkundenform des elektronischen Dokuments per Post ermöglicht.

Steuerhaftung und sog. „Split Payment“

Wie wir bereits in unserem letzten Newsletter angeführt haben, falls ein Abnehmer nach dem 1. Januar 2022 eine Zahlung für eine Ware/Dienstleistung auf ein Lieferantenbankkonto begleicht, das (zum Tag der Eingabe des Zahlungsauftrags) in der Liste auf der Webseite der Finanzverwaltung nicht veröffentlicht ist, haftet der Abnehmer für die Abfuhr der Steuer, falls diese Pflicht nicht sein Lieferant erfüllt.

Falls die Nummer des Lieferantenbankkontos nicht in der durch die Finanzverwaltung veröffentlichten Liste angeführt ist, kann der Abnehmer die Steuerhaftung vermeiden, wenn er den Betrag der USt. auf das Persönliche Konto des Steuerzahlers (Lieferanten) begleicht. Zur Differenzierung einer solchen Zahlung des Abnehmers wird ein neues variables Symbol eingeführt.

Kontakt für weitere Informationen



Milan Kvašňovský
Tax Consultant (SK)
T +421 2 5720 0400
milan.kvasnovsky@roedl.com



→ Wirtschaft

Beitrag für die Verpflegung von Gesichtspunkt der Steuern und Abgaben ab dem Jahr 2022

Die Novelle des Einkommensteuergesetzes beseitigt mit Wirksamkeit ab dem 1. Januar 2022 den Mangel an Übereinstimmung bei der Besteuerung der zwei Möglichkeiten, durch welche der Arbeitgeber seine gesetzliche Pflicht, Verpflegung für die Arbeitnehmer am Arbeitsplatz sicherzustellen, erfüllen kann.

Mit Wirksamkeit ab dem 1. Januar 2022 wird durch die explizite Berufung auf die Bestimmung von § 152 des Arbeitsgesetzbuches die Höchstgrenze für die Befreiung von der Einkommensteuer bei Einkünften, gewährt als Wert der durch den Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum Verbrauch am Arbeitsplatz sichergestellten Verpflegung, eingeführt.

Im Sinne der gegenwärtig gültigen Vorschriften gilt, dass der Arbeitgeber einen Beitrag von mindestens 55 Prozent des möglichen Mindestwertes der Essensmarke (3,83 Euro) → 2,11 Euro und höchstens 55 Prozent des Essensgeldes, gewährt bei einer Dienstreise in der Dauer von 5 bis 12 Stunden im Sinne des Gesetzes über den Reisekostenersatz (5,10 Euro) → 2,81 Euro, leistet. Der Arbeitgeber kann über den Rahmen des Angeführten hinaus einen Beitrag aus dem Sozialfonds gewähren. Der Wert der auf diese Art und Weise gewährten Verpflegung ist für den Arbeitnehmer in Gesamthöhe von der Einkommensteuer befreit, was sowohl im Falle der Essensmarke als auch des Finanzbeitrags gilt.

Ab dem Jahr 2022 wird die Befreiung von der Einkommensteuer einheitlich auf alle Formen der Sicherstellung der Verpflegung im Sinne von § 152 des Arbeitsgesetzbuches (mittels Essensmarken als auch des Finanzbeitrags) maximal bis zur Höhe von 2,81 Euro pro Schicht angewandt.

Sollte sich der Arbeitgeber entscheiden, einen höheren Beitrag für die Arbeitnehmer zu leisten,

– wird der 2,81 Euro übersteigende Betrag das steuerbare Einkommen aus nichtselbständiger Tätigkeit für den Arbeitnehmer darstellen – ungeachtet dessen, ob die Verpflegung mittels der Gewährung von Essensmarken oder mittels der Form des Finanzbeitrags sichergestellt sein wird;

– wird die gegenständliche Aufwendung eine steuerlich absetzbare Ausgabe in voller Höhe, ungeachtet ihrer Höhe, für den Arbeitgeber darstellen.

Steuerfrei bleibt auch weiterhin der durch den Arbeitgeber gewährte Beitrag aus dem Sozialfonds.



Beispiel

Der Arbeitgeber gewährt den Arbeitnehmern Essensmarken im Wert von 5 Euro. Von den Aufwendungen leistet der Arbeitgeber den Höchstbeitrag von 2,81 Euro (55 Prozent vom Höchstwert von 5,10 Euro), nachträglich jedoch auch 1,00 Euro. Vom Sozialfonds leistet er einen Beitrag von 0,69 Euro für jeden abgearbeiteten Tag. 0,50 Euro begleicht der Arbeitnehmer. Alternativ erhält ein Teil der Arbeitnehmer anstelle der Essensmarken den Finanzbeitrag für die Verpflegung in Gesamthöhe von 4,50 Euro (2,81 Euro gesetzlicher Höchstwert + 1,00 Euro über den gesetzlichen Höchstwert hinaus + 0,69 Euro vom Sozialfonds). In beiden Fällen wird für den Arbeitnehmer das steuerbare Einkommen der Wert von 1,00 Euro für jeden Tag, für welchen ihm der Anspruch auf Essensgeld entstanden ist, darstellen.

Die vorgeschlagene Änderung des Arbeitsgesetzbuches, durch welche die Möglichkeit der Gewährung von Verpflegung für die Monatsperiode rückwirkend eingeführt werden sollte, wurde nicht verabschiedet.

Regime im Falle von auf Grundlage einer Vereinbarung beschäftigten Arbeitnehmern

Dem Arbeitnehmer, der auf Grundlage einer Vereinbarung beschäftigt ist, kann Anspruch auf Verpflegung dann entstehen, falls er diese in der Vereinbarung vereinbart hat oder falls der Arbeitgeber nach einer Besprechung mit Vertretern der Arbeitnehmer den Kreis der natürlichen Personen, für welche er die Verpflegung sicherstellt und für welche er einen Beitrag für die Verpflegung leisten wird, auch um diesen Personenkreis erweitert.

Der auf Grundlage einer Vereinbarung beschäftigte Arbeitnehmer kann zwischen der Essensmarke und dem Finanzbeitrag für die Verpflegung nur in dem Falle wählen, wenn dieser auf Grundlage einer Vereinbarung beschäftigte Arbeitnehmer die Gewährung der Verpflegung in der Vereinbarung vereinbart hat. Der Finanzbeitrag für die Verpflegung ist im Falle der auf Grundlage einer Vereinbarung beschäftigten Arbeitnehmer bis zur gesetzlichen Höhe von der Steuer befreit.

Sollte der Arbeitgeber den Kreis der natürlichen Personen auch um auf Grundlage von einer Vereinbarung beschäftigte Arbeitnehmer erweitern, wie wir höher angeführt haben, wobei die auf Grundlage einer Vereinbarung beschäftigten Arbeitnehmer die Gewährung von Verpflegung nicht direkt in der Vereinbarung vereinbart haben, hat der auf Grundlage einer Vereinbarung beschäftigte Arbeitnehmer in diesem Falle kein Recht auf die Wahl zwischen der Essensmarke und dem Finanzbeitrag

für die Verpflegung. Der Finanzbeitrag für die Verpflegung wäre nicht im Einklang mit der Bestimmung von § 152 des Arbeitsgesetzbuches gewährt und deswegen kann keine Steuerbefreiung darauf geltend gemacht werden.

Regime im Falle der Geschäftsführer und Gesellschafter

Im Falle von Einpersonengesellschaften muss beurteilt werden, ob die Gesellschaft vom Gesichtspunkt des Arbeitsgesetzbuches als ein Arbeitgeber gilt. Sollte die Gesellschaft keine Personen auf Grundlage eines arbeitsrechtlichen Verhältnisses beschäftigen, gilt sie als kein Arbeitgeber. Sollte eine solche Gesellschaft Beiträge für die Verpflegung des Geschäftsführers, z. B. in Höhe von 2,81 Euro, leisten, dann ist der Wert der Verpflegung für den Geschäftsführer steuerfrei. Ab dem Jahr 2022 wird dies ein steuerbares Einkommen des Geschäftsführers darstellen.

Kontakt für weitere Informationen



Dajana Summerová
Stellvertretende Hauptbuchhalterin
T +421 2 5720 0400
dajana.summerova@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.