VEĽVYSLANECTVO
SLOVENSKEJ REPUBLIKY
VO VIEDNI

PODMIENKY CEZHRANIČNÉHO POSKYTOVANIA SLUŽIEB FIRMAMI A SZČO

-

VYSIELANIE PRACOVNÍKOV DO RAKÚSKA

Vypracované pre Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni

Spracovala Mag. Zuzana Nötstaller, advokátka, kontakt: office@ghslegal.at

Marec 2023

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

OBSAH

I. Úvod ... 3
II. Obchodné aktivity nespadajúce pod služby ... 4
III. Voľné a viazané živnosti ... 6
IV. Elektronický obchod ... 10
V. Výnimka pre montážne práce („*Montageprivileg*“) ... 11
VI. Vysielanie zamestnancov do Rakúska ... 12
6.1. Klasické vysielanie zamestnancov ... 12
6.2. Dočasné prenechanie zamestnancov ... 13
6.3. Platnosť rakúskych pracovno-právnych predpisov ... 14
6.4. Problém s vysielaním živnostníkov – „zdanlivo samostatne zárobková činnosť“.. 15
6.5. Ohlasovacie povinnosti pri vysielaní zamestnancov ... 16
6.6. Zjednodušené hlásenia podľa § 19 LSD-BG ... 17
6.7. Podklady týkajúce sa ohlasovacej povinnosti (ohlasovacie podklady) a kde ich treba mať pripravené ... 18
6.8. Mzda a mzdové podklady podľa § 22 LSD-BG ... 20
6.8.1. Stanovenie základnej mzdy ... 20
6.8.2. Mzdové podklady ... 22
6.8.3. Daň zo mzdy ... 23
6.8.4. Sociálne a zdravotné poistenie ... 23
6.9. Správne postihy za porušenie povinností pri vysielaní zamestnancov podľa LSD-BG ... 24
6.10. Zodpovedný zástupca ... 27
6.11. Vysielanie zamestnancov v odvetví stavebníctva – BUAK ... 27
6.12. Vysielanie zamestnancov v oblasti prepravy tovaru a osôb ... 29
6.12.1. Hlásenie vyslania zamestnancov v oblasti prepravy tovaru a osôb ... 30
6.12.2. Pripravenosť ohlasovacích a mzdových podkladov ... 30
VII. Daňové otázky ... 32
7.1. Stála prevádzka ... 32
7.2. Povinnosť registrovať sa k platcovstvu DPH (Umsatzsteuer) ... 34
VIII. Trvalý charakter poskytovania služieb ... 36
IX. Usadenie sa v Rakúsku ... 37

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

I. ÚVOD

Rakúsko patrí k najvýznamnejším ekonomickým partnerom Slovenskej republiky, pričom veľmi dobre sa rozvíja spolupráca krajín v oblasti malého a stredného podnikania. Kontakty medzi oboma štátmi sa úspešne rozvíjajú aj v regionálnom a kultúrnom kontexte. S Rakúskom nás spája nielen spoločná hranica, ale aj spoločná historická a kultúrna stredoeurópska tradícia.

Členstvo Slovenskej republiky v Európskej únii (EU) oprávňuje slovenské firmy a SZČO s odvolaním sa na jeden zo štyroch základných pilierov EU – pravidlo voľného pohybu služieb - poskytovať svoje služby v každom členskom štáte EU vrátane Rakúska. To znamená, že ak slovenskí podnikatelia vykonávajú oprávnene podnikateľskú činnosť na území Slovenskej republiky, ktorá spadá podľa rakúskeho práva pod živnostenskú činnosť, môžu túto činnosť v Rakúsku vykonávať **dočasne a príležitostne** za rovnakých podmienok ako rakúske podnikateľské subjekty.

Keďže neexistuje žiadny právny predpis, ktorý by definoval časovú dĺžku činnosti, posudzuje sa dočasný a príležitostný charakter individuálne na základe dĺžky, frekvencie, pravidelnosti a kontinuite činnosti, avšak samotné vybavenie infraštruktúrou (napr. zriadenie kancelárie) nemusí byť indikátorom pre dlhodobú činnosť. Podľa judikatúry Európskeho súdneho dvora sa môže činnosť týkať aj dlhšieho časového úseku, ak sa jedná o služby, ktoré sú poskytované v rámci veľkého projektu.

Cezhraničné poskytovanie služieb sa však nevzťahuje na situácie, kedy zahraničný podnikateľský subjekt **systematicky a ťažiskovo** hľadá možnosti poskytovania služieb a výkon činnosti v Rakúsku. V tomto prípade je podnikateľský subjekt povinný usadiť sa v Rakúsku (*Niederlassung*).

Voľný pohyb služieb neznamená, že poskytovanie služieb nepodlieha regulácii. Rakúske právne predpisy stanovujú určité obmedzenia a ohlasovacie povinnosti, ktoré by mala poznať každá firma alebo SZČO pred zahájením činnosti v Rakúsku. Porušenie týchto zákonných povinností trestajú rakúske úrady vysokými peňažnými pokutami, za ktoré osobne ručí konateľ resp. zodpovedný zástupca firmy alebo SZČO. Neznalosť týchto predpisov a povinností nezbavuje zodpovedné osoby viny a môže pri závažnom alebo opakovanom porušení viesť až k zákazu výkonu činnosti na území Rakúska na dobu 1 až 5 rokov.

Najdôležitejším rakúskym právnym predpisom regulujúcim cezhraničné poskytovanie služieb v Rakúsku je Zákon na potieranie mzdového a sociálneho dumpingu (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz – LSD-BG). Tento zákon vychádza z pravidla, že zamestnanci vyslaní na výkon služby do Rakúska musia po celú dobu dostávať od

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

slovenského zamestnávateľa **minimálnu mzdu podľa rakúskych zákonov resp. kolektívnych zmlúv**. To znamená, že zamestnanci budú dostávať počas doby vyslania pravdepodobne vyššiu mzdu, ako počas výkonu práce na Slovensku. Tieto náklady je potrebné kalkulovať pred uzavretím zmluvy s obchodným partnerom a zároveň sa pripraviť na byrokratické povinnosti spojené s vysielaním zamestnancov do Rakúska.

II. OBCHODNÉ AKTIVITY NESPADAJÚCE POD SLUŽBY

Za cezhraničné poskytovanie služieb nie je považovaná obchodná činnosť, t.j. akvizícia obchodov s tovarom a zásielky tovaru, keďže tieto činnosti spadajú pod slobodu pohybu tovaru.

Rozlišovať treba medzi pracovnou cestou, v rámci ktorej sa zamestnanec zúčastní obchodných rokovaní alebo jednaní, školenia alebo semináru. Ak naopak vysiela slovenská firma zamestnanca do Rakúska za účelom výkonu prác, t.j. poskytovania služby, to znamená, že existuje príjemca služby v Rakúsku (firma alebo spotrebiteľ) a slovenská firma alebo SZČO vstupuje do konkurencie s rakúskymi poskytovateľmi služieb, jedná sa o cezhraničné poskytovanie služieb, ktoré podlieha regulácii rakúskymi právnymi predpismi.

Rakúsky Zákon na potieranie mzdového a sociálneho dumpingu (LSD-BG) definuje explicitne ďalšie aktivity a činnosti zamestnancov v zahraničí, ktoré nie sú považované za služby. **Na vyslaných zamestnancov sa predpisy zákona LSD-BG (§ 1 odst. 5 LSD-BG) nevzťahujú pri výkone prác malého rozsahu a na krátku dobu,** ako napr.:

- obchodné rokovania bez poskytovania ďalších služieb,
- účasť na seminároch a prednáškach bez poskytovania ďalších služieb,
- účasť na veľtrhoch a veľtrhom podobných podujatiach, s výnimkou prípravných a záverečných prác (montáž a demontáž výstavných priestorov a dodávanie a odber veľtržného tovaru),
- návšteva a účasť na kongresoch a zasadnutiach,
- účasť a realizácia kultúrnych podujatí v oblasti hudby, tanca, divadla a podobných oblastí, ktoré sa konajú v rámci turné, pokiaľ má podujatie v Rakúsku iba podradený význam a zamestnanec vykonáva svoju prácu pre väčšiu časť turné,
- účasť a organizácia medzinárodných súťažných podujatí (medzinárodné majstrovstvá), s výnimkou prípravných a záverečných prác (montáž a demontáž zariadení spojených s podujatím) alebo servírovania jedla a podávania nápojov.

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

Zákon na potieranie mzdového a sociálneho dumpingu (§ 1 odst.6 LSD-BG) sa zároveň nevzťahuje na dočasné vyslanie odbornej pracovnej sily v rámci koncernu v dĺžke max. dvoch mesiacov v kalendárnom roku, za predpokladu, že vyslanie v rámci koncernu sa uskutoční za účelom

- výskumu a vývoja, školenia, plánovania projektov alebo
- výmeny skúseností, podnikových porád, controllingu alebo práce v rámci koncernových oddelení s kompetenciou pre viaceré krajiny a centrálne riadiacou a plánovacou funkciou.
- dodania, uvedenia do prevádzky (a súvisiace školenia), údržby, servisných prác a opráv strojov, zariadení a IT systémov.

Zákon sa ďalej nevzťahuje na pracovníkov vyslaných do Rakúska na dlhšie obdobie na účely odbornej prípravy (§ 1 odst.7 LSD-BG), ak

- zahraničný zamestnávateľ alebo zmluvný partner nedlhuje domácemu podniku žiaden pracovný výkon a pridelenie zamestnanca slúži na jeho zaškolenie alebo ďalšie vzdelávanie na základe vzdelávacieho programu alebo programu ďalšieho vzdelávania zamestnávateľa alebo rakúskeho podniku,
- vykonávané činnosti alebo výrobky, služby a priebežné výsledky, ktoré zamestnanec vytvoril v dôsledku odbornej prípravy, sú nepodstatné pre výrobný proces a prevádzkový výsledok v podniku, v ktorom sa odborná príprava uskutočňuje,
- v takom rozsahu, aby zamestnanec, ktorý má byť školený, nepracoval v školiacom podniku dlhšie, ako je potrebné na získanie požadovaných vedomostí a zručností.

Tento spolkový zákon (§ 1 odst.8 LSD-BG) sa taktiež nevzťahuje na

- prácu mobilného zamestnanca (pre vysvetlenie viď nižšie) v medzinárodnej preprave tovaru a osôb, pokiaľ sa práca vykonáva výlučne v rámci tranzitnej dopravy a obvyklé miesto práce nie je v Rakúsku,
- krátke vyslanie zamestnanca, pokiaľ v posledných dvoch výplatných obdobiach pred vyslaním alebo prepožičaním a počas vyslania alebo prepožičania preukázateľne poberá/poberal mesačnú hrubú odmenu vo výške najmenej 120 % z tridsaťnásobku maximálneho vymeriavacieho základu pre sociálne odvody na kalendárny deň alebo
- zamestnanca v zmysle § 14 ods. 1 bod 1 a 2 tohto zákona (t.j. ktorý podlieha rakúskemu sociálnemu poisteniu alebo má obvyklé miesto výkonu práce v Rakúsku) a ktorý preukázateľne poberá mesačnú hrubú odmenu vo výške najmenej 120 % z tridsaťnásobku maximálneho vymeriavacieho základu príspevku za kalendárny deň,

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

- prácu v rámci medzinárodných vzdelávacích a výskumných programov alebo ako vyslaný alebo pridelený prednášajúci na univerzitách, vysokých školách alebo vyšších odborných školách
- dodanie tovaru vyslanými zamestnancami predávajúceho alebo prenajímateľa a prevzatie tovaru vyslanými zamestnancami kupujúceho alebo nájomcu;.
- činnosti, ktoré sú nevyhnutné na uvedenie dodaného tovaru do prevádzky a na jeho používanie a ktoré vykonávajú vyslaní zamestnanci predávajúceho alebo prenajímateľa a sú spojené s nízkymi časovými nákladmi.

Podľa § 1 odst. 9 LSD-BG sa na účely tohto zákona za **mobilných pracovníkov** považujú osoby, ktoré pracujú ako vodiči alebo sprievodcovia v osobnej alebo nákladnej doprave ako aj zamestnanci zamestnávateľa, ktorý pôsobí v inom odvetví ako v osobnej a nákladnej doprave, ale využíva pracovníkov v Rakúsku predovšetkým v osobnej a nákladnej doprave.

III. VOĽNÉ A VIAZANÉ ŽIVNOSTI

Pred zahájením činnosti v Rakúsku je v prvom kroku potrebné zistiť, za akých podmienok je možné živnosť vykonávanú na Slovensku vykonávať v Rakúsku. Nezávisle od toho, či sa jedná o voľnú živnosť podľa slovenského živnostenského zákona, je potrebné overiť, či je výkon živnosti voľný aj podľa rakúskeho živnostenského poriadku (*Gewerbeordnung - GewO*).

Ak sa jedná aj v Rakúsku o voľnú živnosť – viď zoznam *Bundeseinheitliche Liste der freien Gewerbe*,, nie je potrebné podniknúť v tomto ohľade žiadne ďalšie kroky alebo splniť si voči rakúskym úradom iné oznamovacie povinnosti. Je však potrebné dodržiavať rakúske právne predpisy regulujúce výkon tejto živnosti a mať pri sebe nasledovné doklady:

- občiansky preukaz alebo pas,
- výpis zo živnostenského registra (spolu s prekladom do nemčiny),
- potvrdenie o sociálnom poistení v SR (formulár A1 v originály - preklad nie je potrebný).

Vykonáva slovenský podnikateľský subjekt remeselnú, viazanú alebo koncesovanú živnosť podľa rakúskeho živnostenského poriadku (§ 94 GewO) – viď zoznam viazaných živností Liste der reglementierten Gewerbe - je potrebné pred zahájením činnosti v Rakúsku splniť viacero úradných povinností.

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

V prvom rade je podnikateľ povinný nahlásiť poskytovanie služby prostredníctvom tzv. ***Dienstleistungsanzeige*** na *Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft*. Hlásenie je potrebné ročne obnovovať.

Kontakt:
Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft
Stubenring 1, 1010 Wien
Referat IV/6a Gewerberechtsvollziehung
Tel.: (+43) 1 711 00-0
E-Mail: post.iv6a_19@bmdw.gv.at

Formuláre je možné stiahnuť bezplatne na webstránke www.bmaw.gv.at. K (elektronickému) hláseniu, v ktorom je potrebné presne označiť vykonávanú živnosť, najlepšie v kategorizácii a označení podľa rakúskeho živnostenského zákona (*Gewerbeordnung*). Prílohy hlásenia (*Dienstleistungsanzeige*) musia obsahovať výpis so živnostenského registra SR, pri právnom subjekte výpis z obchodného registra a to v originály alebo v overenej kópii spolu s úradným prekladom do nemeckého jazyka.

Je výkon viazanej živnosti v Rakúsku podmienený predložením dôkazu spôsobilosti (tzv. *Befähigungsnachweis*), platí pre slovenské firmy a SZČO, že preukázanie spôsobilosti nie je potrebné, ak je splnená jedna z nasledovných podmienok (stačí jedna):

- ak sa jedná o viazanú živnosť podľa slovenských právnych predpisov, alebo
- bolo dokázateľne absolvované regulované vzdelávanie s odbornou prípravou v zmysle článku 3 odsek 1 lit. e) Smernice 2005/36/EG,
- činnosť nie je na Slovensku síce koncesovaná / viazaná, ale podnikateľský subjekt túto činnosť vykonával na Slovensku najmenej 1-3 roky (pozn.: dĺžka závisí od konkrétnej viazanej živnosti) počas predchádzajúcich 10 rokov – toto potvrdenie o výkone činnosti na Slovensku, tzv**. osvedčenie o povahe a dĺžke praxe v činnostiach, ktoré sú živnosťou** vydáva okresný živnostenský úrad (pre SZČO ako aj právnické osoby).

Odborná prax nadobudnutá na území SR sa preukazuje dokladmi o skutočnom vykonávaní príslušnej odbornej činnosti: obchodné písomnosti, zmluvy, faktúry, z ktorých je zrejmé, že firma alebo SZČO vykonávala v danom období predmetnú živnosť. Za každý kalendárny štvrťrok je potrebné predložiť živnostenskému úradu minimálne jeden z vyššie uvedených dokladov, t.j. za každý rok minimálne štyri faktúry, ktorých predmetom fakturácie je činnosť, na ktorú požaduje podnikateľ vydanie osvedčenia o povahe a dĺžke praxe.

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

Nespĺňa slovenský podnikateľský subjekt podmienky pre vydanie dokladu o povahe a dĺžke praxe, je možné odbornú spôsobilosť preukázať aj dokladom o vzdelaní alebo dokladom o povahe a dĺžke praxe zodpovedného zástupcu.

Pri poskytovaní služieb v oblasti bezpečnosti a ochrany, činnosti so zbraňami alebo inštalovanie alarmov a zabezpečovacích zariadení je potrebné dokladovať trestnú bezúhonnosť poskytovateľa služby a jeho zamestnancov.

Pri stavebných živnostiach, ktoré v zmysle rakúskych predpisov zahŕňajú všetky realizačné stavebné práce, vyžaduje rakúske Spolkové ministerstvo - *Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft* - priložiť k hláseniu (*Dienstleistungsanzeige*) doklad o poistení prevádzkovej zodpovednosti do výšky EUR 1.000.000, pri ročnom obrate nad EUR 40 miliónov do výšky EUR 5.000.000.

VÝNIMKA: Poskytovanie služieb nie je potrebné nahlásiť, ak sa plánovaná činnosť vykonáva vo forme tzv. priemyselného podniku (*Industriebetrieb*). Za tohto predpokladu nie je potrebné osvedčenie o odbornej spôsobilosti zodpovedného zástupcu, pretože rakúsky zákonodarca vychádza z toho, že pri danom druhu podniku nemá zodpovedný zástupca až taký vplyv na činnosť.

Pre posúdenie, či sa jedná o priemyselný podnik, sú rozhodujúce nasledovné kritéria:

- vysoké nasadenie prevádzkového a investičného kapitálu,
- používanie iných nástrojov a technických zariadení, aké sú typické pre danú živnosť, alebo nasadenie viacerých strojov a technických zariadení s rovnakým účelom,
- nasadenie strojov a technických zariadení prevažne v priestoroch alebo organizačne súvisiacich prevádzkach,
- sériová výroba a typizované operácie,
- rozsiahle rozdelenie pracovných úloh v rámci vopred daného pracovného procesu,
- väčší počet trvalo zamestnaných pracovníkov a prevaha pracovnej sily, ktorá je poverená iba dielčími pravidelne sa opakujúcimi pracovnými úlohami alebo automatizovaný spôsob prevádzky,
- organizačné rozdelenie na technické a obchodné riadenie, pričom práca živnostníka sa zameriava najmä na manažérske činnosti.

Ministerstvo je povinné do jedného mesiaca od podania hlásenia (*Dienstleistungsanzeige*) informovať žiadateľa, aké podklady prípadne chýbajú resp. či voči výkonu činnosti existujú námietky. Ak do uplynutia druhého mesiaca od podania hlásenia spolu so všetkými

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

potrebnými prílohami a podkladmi nedostane žiadateľ od ministerstva žiadnu reakciu, môže poskytovať službu v Rakúsku.

Slovenské firmy a SZČO by mali preto vopred detailne preskúmať podmienky výkonu živnosti v Rakúsku. Pri určitých viazaných živnostiach ministerstvo skúma, či je kvalifikácia a vzdelanie žiadateľa dostatočné, aby sa predišlo ohrozeniu verejného zdravia, bezpečnosti resp. zdravia a bezpečnosti adresáta služieb. Medzi tieto živnosti patria predovšetkým služby v oblasti zdravotníctva a výroby liekov, živnosť stavebný majster, inžinierske služby, plánovanie a stavba drevených stavieb (§ 373a odst. 5 GewO).

V prípade, že rozdiel medzi kvalifikáciou žiadateľa a zákonnými predpokladmi na výkon tejto činnosti v Rakúsku je veľký, môže ministerstvo uložiť žiadateľovi povinnosť absolvovať skúšku (*Eignungsprüfung*). Skúška nie je povinná, ak žiadateľ doloží písomnými dokladmi odbornú prax, schopnosti a kompetencie. Jedná sa predovšetkým o živnosti stavebný majster, chemické laboratóriá, elektrotechnika, stavby z dreva, automechanik.

Pri viazaných živnostiach, pri ktorých v prípade nedostatočnej kvalifikácie hrozí ohrozenie verejného zdravia alebo bezpečnosti resp. zdravia alebo bezpečnosti adresátov služby, je podnikateľ povinný poskytovať služby pod označením platnom a používanom v štáte, z ktorého pochádza a nie pod označením živnosti v zmysle rakúskych predpisov (§ 373 a ods. 8 GewO). Pri ostatných živnostiach je podnikateľ oprávnený poskytovať služby pod označením povolania alebo živnosti podľa rakúskych predpisov.

Podnikateľ je povinný zároveň splniť si voči adresátovi služby nasledovné informačné povinnosti a to ešte pred uzatvorením zmluvy (§ 373 a ods. 8 GewO):

- číslo zápisu do obchodného registra,
- ak podlieha činnosť na Slovensku úradnému povoleniu jej výkonu, meno a adresu príslušnej dozornej inštitúcie,
- názov komory alebo inej stavovskej inštitúcie,
- označenie povolania resp. dokladu o vzdelaní a členský štát, v ktorom bolo toto označenie udelené alebo doklad o vzdelaní vydaný,
- DPH číslo a
- podrobnosti o existencii poistenia prevádzkovej zodpovednosti alebo inej poistnej ochrany.

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

Aj v prípade povolenia výkonu viazanej živnosti sa na slovenské firmy a SZČO vzťahujú rakúske právne predpisy rovnako ako na rakúskych živnostníkov a v prípade priestupku voči rakúskemu živnostenskému poriadku môže byť vykonávanie živnosti zakázané.

IV. ELEKTRONICKÝ OBCHOD

Smernica 2000/31/ES o určitých právnych aspektoch služieb informačnej spoločnosti na vnútornom trhu, najmä o elektronickom obchode (*Smernica o elektronickom obchode*) bola do rakúskeho právneho poriadku transformovaná tzv. e-commerce zákonom (ECG), ktorý upravuje podmienky služieb poskytovaných elektronicky na diaľku na základe individuálneho vyžiadania prijímateľa služby. V zmysle zákona ECG pod takéto služby spadá aj online predaj služieb (*služby informačnej spoločnosti* v zmysle čl. 1 odst. 2 smernice 98/34/ES, naposledy zmenenej a doplnenej smernicou 98/48/ES).

Čl. 3 odst. 2 Smernice o elektronickom obchode stanovuje, že členské štáty EU **nesmú slobodné poskytovanie služieb informačných spoločností obmedziť** z dôvodov, ktoré spadajú pod tzv. koordinovanú oblasť. Pod koordinovanú oblasť spadá okrem iného aj **začatie a výkon služby, napríklad požiadavky na kvalifikáciu, povolenie alebo prihlásenie**. Čl. 4 ods. 1 Smernice o elektronickom obchode ďalej stanovuje, že začatie a výkon takejto služby nepodlieha povoleniu ani žiadnej inej požiadavke rovnakého účinku. V tzv. koordinovanej oblasti preto platí základné pravidlo, že požiadavky na poskytovateľa ohľadne výkonu služieb sa riadia právom toho štátu, v ktorom je poskytovateľ usadený („*Herkunftslandprinzip*“ / Princíp krajiny pôvodu, § 20 ECG).

Koordinovaná oblasť nezahŕňa právne predpisy ohľadne samotného fyzického tovaru alebo jeho dodania, resp. predpisy o službách, ktoré nie sú poskytované elektronicky. Platí preto, že ak podnikateľ vykonáva svoju činnosť výlučne online, riadi sa celý jej výkon princípom krajiny pôvodu. Ak však podnikateľ svoju (online objednanú) službu vykonáva fyzicky u zákazníka v Rakúsku, nemôže sa odvolať na princíp krajiny pôvodu a musí rakúskym úradom preukázať spôsobilosť podľa § 373a rakúskeho Živnostenského zákona (*Gewerbeordnung*).

Miesto usadenia (sídlo výkonu činnosti) informačnej spoločnosti sa určuje v zmysle judikatúry Európskeho súdneho dvora a jeho kritérií, podľa ktorých má **informačná spoločnosť sídlo v mieste, kde skutočne vykonáva ekonomickú činnosť pomocou pevnej prevádzky na neurčitý čas**. Poskytuje podnikateľ služby prostredníctvom webstránky, tak nie je usadený tam, kde sa nachádzajú technické prostriedky pre túto webstránku alebo kde je webstránka prístupná, ale na mieste, kde vykonávaná ekonomickú činnosť.

Pre online predaj tovaru a služieb, ktorý je kvalifikovaný ako elektronický obchod resp. služby informačnej spoločnosti, platí a to aj v prípade, že dodanie tovaru alebo poskytnutie služby sa nevykonáva elektronicky, že podmienky vystupovania na internete a elektronického

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

objednávania si služby sa riadia právom členského štátu EU, v ktorom má spoločnosť sídlo (Pozor: toto právo neplatí pre fyzické dodanie služby).

Prevádzka webstránky za účelom online predaja služieb rakúskym zákazníkom si preto z vyššie uvedených dôvodov nevyžaduje hlásenie na *Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft* (*Dienstleistungsanzeige*). Pokiaľ sa slovenská firma alebo SZČO neusadí v Rakúsku v zmysle vyššie uvedenej judikatúry a/alebo si poskytnutie elektronicky objednanej služby nevyžaduje fyzickú prítomnosť v Rakúsku, rakúske živnostenské právo sa neaplikuje.

Princíp krajiny pôvodu však **neplatí** vo všetkých oblastiach, a to predovšetkým

- pre zmluvy so spotrebiteľmi vrátane informačných povinností, ktoré majú určujúci vplyv na rozhodnutie uzavrieť zmluvu,
- pre prípustnosť nevyžiadanej reklamy a ostatných opatrení na podporu odbytu prostredníctvom elektronickej pošty a
- pre služby, ktoré nie sú vykonávané elektronicky.

V. VÝNIMKA PRE MONTÁŽNE PRÁCE („*MONTAGEPRIVILEG*“)

Ak vysiela slovenská firma alebo SZČO do Rakúska zamestnancov na **montážne práce v súvislosti s dodávkou prevádzkového zariadenia**, ktoré bolo vyhotovené v zahraničí (napr. na Slovensku) zo strany zamestnávateľa alebo koncernovej spoločnosti, ako aj **uvedenie zariadenia do prevádzky a s tým súvisiace školenia alebo opravárske a servisné práce** na tomto zariadení, ktoré nemôžu byť vykonané rakúskymi zamestnancami (táto podmienka sa týka vzatia do prevádzky, nie však montáže) a tieto **práce netrvajú dlhšie ako 3 mesiace**, odpadá povinnosť zaručiť zamestnancom minimálnu mzdu podľa rakúskych právnych predpisov (§ 3 odst. 5 zákona LSD-BG). Neprekročí montáž 8 dní, nie je potrebné dodržiavať rakúske predpisy ohľadne nároku na dovolenku. ZKO3-hlásenie a A1 formulár (viď bližšie detaily v bode 6.4.) musia mať zamestnanci však pripravené na mieste výkonu práce v prípade kontroly (§ 21 LSD-BG).

Pod zariadením sa rozumie **zariadenie, ktoré slúži výrobnému procesu**, nejedná sa však iba o stroje v úzkom význame slova. Spadajú sem **všetky časti budovy slúžiace výrobnému procesu a ďalšie časti zariadenia priamo priradené výrobnému procesu** ako napr. dielne, montážne a skladovacie haly, vysoké pece, komíny, silá, nádrže, prístavné a železničné zariadenia, pokiaľ sú vybudované montážou - spojením predvyrobených a pripojených dielov. Nemusí sa jednať iba o technické zariadenia.

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

Podľa judikatúry rakúskych súdov neplatí *Montageprivileg* iba pre montáž výrobných prevádzok, ale do úvahy prichádzajú aj prevádzky poskytujúce služby. Avšak montáž výťahov v obytnom dome nespadá pod *Montageprivileg*, keďže zariadenie nebolo dodané do prevádzky, ale do obytnej budovy, t.j. nie je určené na plnenie podnikového účelu.

Dôležitou podmienkou pre uplatnenie výnimky je fakt, že sa musí jednať o **vlastné zariadenie**. Súbežná montáž zariadení vyhotovených subdodávateľom, nespadá pod *Montageprivileg*.

Montageprivileg však **neplatí pre odvetvie stavebníctva** a to všeobecne pre stavebnú činnosť, sanáciu, údržbu, prestavbu alebo búranie stavieb, predovšetkým

- výkopové práce, zemné práce, stavebné práce v užšom význame,
- stavba alebo demontáž montovaných domov,
- výstavba a vybavenie stavieb,
- prestavba,
- renovácia,
- oprava stavieb,
- búracie práce,
- údržba a sanácia stavieb (maliarske a čistiace práce),
- sanácia stavieb alebo
- oprava a inštalácie na zariadeniach elektrární.

VI. VYSIELANIE ZAMESTNANCOV DO RAKÚSKA

6.1. KLASICKÉ VYSIELANIE ZAMESTNANCOV

Nespadá vyslanie zamestnancov pod zákonom definovanú výnimku, je slovenská firma alebo SZČO, ktorí vysielajú pracovnú silu do Rakúska, povinná splniť radu zákonných povinností. Pri vyslaní pracovnej sily rozlišuje rakúskeho právo medzi vyslaním a prepožičaním pracovnej sily. Tomuto rozdielu treba venovať pozornosť ešte pred začatím prác a vyslaním pracovnej sily, keďže tieto rôzne formy vyslania zakladajú rozdielne povinnosti.

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

Ak uzavrie slovenský podnikateľský subjekt zmluvu o poskytnutí služby a na plnenie zmluvných povinností vyšle do Rakúska svojich zamestnancov, jedná sa o klasické vyslanie, ak spĺňa nasledovné kritériá:

- obvyklé miesto práce zamestnanca a ťažisko pracovného pomeru ostáva na Slovensku,
- právo udeľovať zamestnancovi pokyny ostáva u poskytovateľa služieb – slovenskej firmy alebo SZČO a naopak zamestnanec sa nezačlení do podniku objednávateľa služby,
- vysielajúca slovenská firma alebo SZČO vykonáva so svojím personálom v rámci zmluvy o dielo / zmluvy o poskytnutí služby činnosť na vlastné riziko a na vlastný účet.

Klasickým príkladom vyslania zamestnanca je práca na projekte alebo diele, ktoré sa slovenský podnikateľský subjekt zmluvne zaviazal vyhotoviť pre zahraničného objednávateľa v Rakúsku a ktorá si vyžaduje dočasne prítomnosť jedného alebo viacerých zamestnancov v zahraničí.

6.2. DOČASNÉ PRENECHANIE ZAMESTNANCOV

Využíva rakúsky obchodný partner zamestnancov slovenskej firmy na vlastné podnikové účely, zákazky alebo projekty, je vyslanie zamestnancov posudzované ako dočasné prenechanie pracovnej sily. Cezhraničné poskytovanie pracovnej sily sa riadi osobitnými pravidlami. Slovenská firma by si mala v prvom rade uvedomiť, že sa jedná o viazanú živnosť a aj ohlasovacie povinnosti sa líšia od klasického vyslania zamestnanca.

Charakteristické znaky cezhraničného prenechania zamestnancov sú:

- zamestnanec neplní zmluvne dohodnutú služby alebo dielo pre svojho zamestnávateľa (vysielajúceho resp. prideľujúceho zamestnávateľa - *Überlasser*), ale pre užívateľského zamestnávateľa (*Beschäftiger*), to znamená pre podnik, v ktorom dočasne vykonáva prácu;

- slovenský podnikateľský subjekt neprodukuje a/alebo neposkytuje služby odlišné od služieb poskytovaných rakúskym partnerom (klasický subdodávateľský pomer), a dielo, ktoré zhotovuje rakúsky partner sa neodlišuje od diela, ktoré zhotovuje slovenská firma a práca je vykonávaná prevažne s pracovným náradím a materiálom rakúskeho partnera;

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

– vyslaný zamestnanec podlieha a musí rešpektovať pokyny užívateľského zamestnávateľa (*Beschäftiger*) a dochádza k začleneniu do prevádzky užívateľského zamestnávateľa;

– slovenská firma vysielajúca zamestnancov neručí za dielo alebo služby, poskytuje „iba“ zamestnancov alebo SZČO rakúskemu obchodnému partnerovi, ktorý ich potrebuje na zhotovenie diela alebo poskytnutie služby tretiemu subjektu alebo pre svoje vlastné podnikové účely.

Prenechanie pracovnej sily (*Arbeitskräfteüberlassung*) je podľa rakúskeho živnostenského poriadku (*GewO*) viazanou živnosťou a jej výkon je potrebné vopred nahlásiť prostredníctvom *Dienstleistungsanzeige.*

6.3. PLATNOSŤ RAKÚSKYCH PRACOVNO-PRÁVNYCH PREDPISOV

Vyslaní alebo prepožičaní zamestnanci majú počas doby vyslanie nárok na

- minimálnu mzdu podľa rakúskych právnych resp. kolektívnych zmlúv (viď nižšie bod 6.8.),
- platenú dovolenku,
- cestovné náhrady (diéty) a
- dodržiavanie rakúskych predpisov o pracovnom čase a pracovnom pokoji.

Prekročí doba vyslania alebo prepožičania dobu 12 mesiacov, na základe odôvodnenej žiadosti je možné uvedenú lehotu predĺžiť na 18 mesiacov, platia pre vyslaných alebo prepožičaných zamestnancov aj ostatné rakúske pracovnoprávne predpisy, pokiaľ sú pre zamestnancov výhodnejšie. K týmto nárokom patria právo na mzdu počas choroby alebo inej prekážky pri výkone práce. Predpisy ohľadne založenia a ukončenia pracovného pomeru však neplatia.

POZOR: Mobilní zamestnanci, ktorý sú v zmysle podmienok uvedených v bode 1. vyňatý z platnosti tohto zákona, majú počas doby vyslania do Rakúska nárok na cestovné náhrady (diéty) vo výške prislúchajúcej mobilným zamestnancov v Rakúsku.

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

6.4. PROBLÉM S VYSIELANÍM ŽIVNOSTNÍKOV – „ZDANLIVO SAMOSTATNE ZÁROBKOVÁ ČINNOSŤ“

K častým postihom slovenských firiem rakúskymi úradmi za porušenie právnych predpisov patrí oblasť angažovania SZČO (predovšetkým v stavebníctve). Živnostníci pracujú pre slovenskú firmu na základe zmluvy o dielo a nie sú v zamestnaneckom pomere. Pri vyslaní do Rakúska nie sú preto nahlasovaní na Finančnú políciu prostredníctvom formulárov ZKO-3 (viď detaily v bode 6.4.) a výška ich odmeny je závislá od individuálnej dohody a nie od výšky minimálnej mzdy podľa rakúskych právnych predpisov.

Podľa európskeho práva je hosťujúca členská krajina oprávnená rozhodnúť o klasifikácii zamestnanca a SZČO. Rakúske pracovné právo vychádza z toho, že pracovník je iba „zdanlivo samostatne zárobkovo činný“, ak vykonáva prácu, ktorá je porovnateľná s prácou zamestnanca. Rakúske úrady posudzujú obchodné vzťahy podľa ich skutočnej ekonomickej podstaty a náplne a nie podľa vonkajšieho prejavu (napr. názvu zmluvy). Rozhodujúci je spôsob výkonu činnosti resp. za akých podmienok je práca skutočne vykonávaná, na označenie zmluvy medzi SZČO a firmou sa neprihliada.

Rakúske úrady, ktoré obvinia slovenskú firmu, že angažovala „zdanlivo samostatne zárobkovo činné“ osoby, predpokladajú, že podnikateľský subjekt obchádza zamestnanecký pomer, aby si ušetril daňové a sociálne odvody a zároveň obišiel ochranu zamestnancov pred výpoveďou v zmysle pracovného práva.

Podľa rakúskeho práva **vykazuje práca známky zamestnaneckého pomeru** najmä:

- ak sa dielo pracovníkov neodlišuje od diela, ktoré slovenská firma plní pre rakúskeho partnera, predovšetkým ak sa práca SZČO nedá ohraničiť od práce ostatných pracovníkov (napr. viacerí murári alebo sádkrokartonisti pracujú spoločne na stavbe);
- pracovník je platený na báze odpracovaných hodín a nie na báze odmeny za zhotovené dielo;
- pracovník používa pri práci pracovné prostriedky a materiál slovenskej firmy;
- pracovník nerozhoduje o mieste výkonu práce a pracovnom čase;
- pracovník vykonáva prácu osobne a nemôže sa nechať zastúpiť;
- pracovník podlieha pokynom a nariadeniam slovenskej firmy.

Posúdia rakúske úrady prácu SZČO za „zdanlivo samostatne zárobkovú činnosť“, poruší podnikateľský subjekt viaceré povinnosti podľa Zákona na potieranie mzdového a sociálneho dumpingu (LSD-BG) – ohlasovacie povinnosti (§ 19 odst. 1 LSD-BG), povinnosti ohľadne

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

pripravenosti ohlasovacích podkladov a podkladov o sociálnom poistení (§ 21 odst. 1 LSD-BG) a mzdových podkladov (§ 22 LSD-BG).

6.5. OHLASOVACIE POVINNOSTI PRI VYSIELANÍ ZAMESTNANCOV

Vysiela zamestnávateľ so sídlom v členskom štáte EU alebo EHP alebo Švajčiarska zamestnancov do Rakúska za účelom výkonu dohodnutej práce alebo dočasného prenechania užívateľskému zamestnávateľovi, je povinný **nahlásiť vyslanie pred začiatkom prác na „*Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen (=ZKO)*“**.

Vysielajúcim zamestnávateľom môže byť právnická a fyzická osoba, ktorá vykonáva v SR živnostenskú činnosť a za účelom splnenia zmluvného záväzku vyšle zamestnancov (kmeňových ako aj prepožičaných) do Rakúska - avšak nie SZČO, ktorých nie je možné vyslať.

SZČO, ktorí sa podieľajú na zákazke, musia byť podľa skutočného nasadenia vyslaní buď ako zamestnanci alebo za predpokladu, že zhotovujú na vlastné riziko a vlastný účet dohodnutú časť diela, spĺňať ako subdodávatelia požiadavky na cezhraničné poskytovanie služieb, t.j. pri viazanej živnosti disponovať slovenským živnostenským oprávnením a výkon živnosti nahlásiť vopred prostredníctvom *Dienstleistungsanzeige*.

Vyslania zamestnancov je možné nahlásiť výlučne prostredníctvom online formuláru, ktorého používanie je obligatórne (e-mail, fax alebo poštová zásielka nie sú prípustné). Vyslanie zamestnancov sa hlási **formulárom ZKO3** „*Hlásenie vyslania do Rakúska*“, pri prenechaní zamestnancov je potrebné použiť **formulár ZKO4** *„Hlásenie o vyslaní do Rakúska*“.

Formulár je treba vyplniť po nemecky, avšak v pravom hornom rohu sa nachádza možnosť prepnutia do slovenského jazyka. **Formulár treba vyplniť a odoslať pred zahájením práce, v prípade vyslania mobilných pracovníkov v oblasti dopravy pred vstupom pracovníkov na územie Rakúska.**

Hlásenie sa vypracuje pre každé vyslanie zamestnancov osobitne, dodatočné zmeny údajov je potrebné okamžite nahlásiť prostredníctvom „***Änderungsmeldung***“ (hlásenie zmeny). Ak sa v rámci jedného projektu vysiela viacero zamestnancov, nahlasujú sa v jednom hlásení tak, že sa použije tlačidlo „nový“/„neu“ a zadá sa ďalší zamestnanec.

V hlásení je potrebné uviesť okrem iného nasledovné údaje:

- o zamestnávateľovi, zamestnancoch, objednávateľovi služby a mieste nasadenia v Rakúsku,

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

- dobu vyslania, začiatok a predpokladaná dĺžka vyslania jednotlivého zamestnanca, dĺžka a začiatok / koniec normálnej pracovnej doby,
- výška minimálnej mzdy podľa rakúskych predpisov,
- druh činnosti, ktorú vyslaný zamestnanec vykonáva s prihliadnutím na príslušnú kolektívnu zmluvu.

Pri dodatočnej zmene nahlasovaných údajov je potrebné bezodkladne nahlásiť zmenu prostredníctvom „Änderungsmeldung“, ako napr.:

- zmena miesta nasadenia,
- zmena rozsahu alebo úpravy pracovnej doby jednotlivých pracovníkov,
- ukončenie pracovného vzťahu,
- neskoršie začatie nasadenia ako bolo uvedené v pôvodnom hlásení,
- zrušenie už nahlásených vyslaní jednotlivých resp. všetkých pracovníkov

Naopak nové ZKO-hlásenie je potrebné urobiť

- pri každej novej zákazke s novým zákazníkom a
- pri vyslaní alebo dočasnom pridelení ďalších ešte nenahlásených zamestnancoch.

Po odoslaní hlásenia dostanete automaticky pridelené číslo transakcie, ktoré je dokladom odoslania údajov a pdf súbor hlásenia „*Meldung einer Entsendung*“. Dokument je potrebné vytlačiť a uložiť. Kópia hlásenia musí byť na mieste výkonu práce prítomná po celý čas.

Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen poskytne hlásenie

- príslušnému nositeľovi zdravotného a nemocenského poistenia a
- pokiaľ ide o stavebné práce aj Pokladni dovolenkového a odstupného pre stavebných robotníkov (tzv. *Bauarbeiter- und Abfertigungskasse / BUAK*).

Poznámka: Samostatne zárobkovo činné osoby (SZČO bez zamestnancov), ktorí poskytujú plnenia podľa zmluvy o dielo, nepodliehajú povinnému hláseniu vyslania a nemusia vyplniť tlačivo o vyslaní.

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

Ak ide o dočasné prenechanie zamestnancov mimo Rakúska, ale v Európskom hospodárskom priestore alebo vo Švajčiarsku, ak teda nejde o priame dočasné pridelenie rakúskemu užívateľskému zamestnávateľovi, tak užívateľský zamestnávateľ ohľadom jemu dočasne prenechaných zamestnancov má povinnosť hlásenia a prípravy mzdových podkladov ako zamestnávateľ. To znamená, že tu existujú tie isté povinnosti ako pri vysielaní kmeňových pracovníkov.

6.6. ZJEDNODUŠENÉ HLÁSENIA PODĽA § 19 LSD-BG

Rámcové hlásenie na obdobie 6 mesiacov („*Rahmenmeldung*“)

Vyžaduje si plnenie zmluvy opakované nasadenie v Rakúsku alebo sa jedná o opakované vyslanie v rámci koncernu **na dobu maximálne šesť mesiacov**, s výnimkou stavebných prác - je možné vyslanie nahlásiť tzv. rámcovým hlásením podaným pred prvým vyslaním. Táto výnimka predpokladá a vyžaduje, že vyslaný zamestnanec alebo zamestnanci plnia služby výlučne pre jedného zákazníka. V rámcovom hlásení sa uvedú všetci zamestnanci, ktorých plánuje slovenský zamestnávateľ vyslať v uvedenom období do Rakúska. Dôležité je, aby v deň nahláseného začiatku vyslania začal pracovať aspoň jeden zamestnanec.

Ďalšie ad hoc (alebo aj plánované) vyslanie zamestnancov menovaných v rámcovom hlásení počas nahlásenej doby vyslania nie je potrebné osobitne hlásiť. Rámcové hlásenie je možné opakovať.

Zberné hlásenie („*Sammelmeldung*“):

V prípade že vyšlete zamestnanca do Rakúska za účelom **plnenia zmlúv rovnakého typu s viacerými objednávateľmi a plnenie týchto zmlúv bude vykonané na území Rakúske v priebehu 1 týždňa**, je možné nahlásiť vyslanie prostredníctvom tzv. zberného hlásenia („Sammelmeldung“). V hlásení sa uvedú všetci objednávatelia služieb, ku ktorým sa vysielajú zamestnanci, pokiaľ je splnená vyššie uvedená zákonná podmienka.

Rámcové a zberné hlásenia sa robia pomocou formulára ZKO3 (alebo ZKO4 pri dočasnom prenechaní zamestnancov), neexistuje osobitný formulár.

6.7. PODKLADY TÝKAJÚCE SA OHLASOVACEJ POVINNOSTI (OHLASOVACIE PODKLADY) A KDE ICH TREBA MAŤ PRIPRAVENÉ

§ 21 odst. 1 LSD-BG ukladá zamestnávateľovi povinnosť pripraviť nižšie uvedené ohlasovacie podklady:

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

- hlásenie vyslania alebo prenechania zamestnancov (ZKO3 alebo ZKO4 hlásenie) a hlásenie týkajúce sa zmien (Änderungsmeldung) a
- podklady o prihlásení k sociálnemu poisteniu A1/E101, pokiaľ vyslaní zamestnanci nepodliehajú povinnosti sociálneho poistenia v Rakúsku, alebo rovnocenné podklady v nemeckom alebo anglickom jazyku, ako
    - žiadosť o vydanie dokumentu sociálneho poistenia A1 / E101 a
    - potvrdenie príslušnej sociálnej poisťovne o tom, že zamestnanec počas trvania vyslania podlieha slovenskému sociálnemu poisteniu.
- pokiaľ to zákon vyžaduje, úradné povolenie na zamestnanie vyslaného pracovníka v štáte sídla zamestnávateľa (aplikuje sa na príslušníkov tretích štátov, napr. čínsky občan v Rakúsku potrebuje pracovné povolenie).

Ohlasovacie podklady musia byť **zásadne vždy pripravené** na mieste práce alebo nasadenia a musia byť pri kontrole predložené alebo elektronicky sprístupnené (§ 21 odst. 1 LSD-BG).

Rakúsky zákonodarca vytvoril aj ďalšie možnosti prípravy ohlasovacích podkladov na mieste práce. Nutný predpoklad pre využívanie jednej z týchto možností je, že bola v hlásení (ZKO3) uvedená, čím sa stala **záväznou a výlučnou** (možnosť voľby) (§ 19 odst. 3 pododst. 3 LSD-BG).

Zákon (§ 23 LSD-BG) umožňuje zamestnávateľovi uložiť ohlasovacie podklady

- u tzv. „*Ansprechperson*“, teda kontaktnej osobe, ktorou je niekto z vyslaných zamestnancov, ktorá podklady poskytne kontrolným orgánom a má zároveň právo podávať za zamestnávateľa informácie a prijímať úradné dokumenty,
- u advokáta, daňového poradcu alebo notára so sídlom v Rakúsku,
- v registrovanej pobočke, v ktorej je zamestnávateľ činný nielen príležitostne alebo
- v rakúskej dcérskej alebo materskej koncernovej spoločnosti.

Pozor: Aj keď sa rozhodnete pre možnosť uloženia podkladov v pobočke alebo dcérskej či materskej koncernovej spoločnosti, ste naďalej povinný uviesť v hlásení ZKO tzv. kontaktnú osobu (*Ansprechperson*), ktorou môže byť niekto z vyslaných zamestnancov alebo právny a daňový poradca. Jej neuvedenie, prípadne nesprávne či neúplné údaje predstavujú priestupok, ktorý sa rieši v správnom konaní.

Pozor: mobilní pracovníci v doprave (preprava tovaru alebo osôb) musia mať pri sebe vo vozidle ohlasovacie podklady **už pri vstupe** na územie Rakúska (na hraničnom priechode),

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

resp. musia ich elektronicky sprístupniť bezprostredne v čase a mieste kontroly. Vozidlo sa považuje za miesto zamestnania.

Výnimka: Pre vyslania do max. 48 hodín, pokiaľ sa nejedná o mobilných zamestnancov a vysielanie v oblasti cestnej prepravy, stačí mať po dobu vyslania pripravené v prípade kontroly

- ZKO hlásenie,
- pracovnú zmluvu,
- záznamy o práci a
- A1 formulár.

Pozor: Do doby vyslania sa započítava aj doba vyslania ostatných zamestnancov.

6.8. MZDA A MZDOVÉ PODKLADY PODĽA § 22 LSD-BG

Zamestnanec má po dobu vyslania nárok na **minimálnu mzdu stanovenú rakúskym zákonom, kolektívnou zmluvou alebo nariadením**, ktorá prináleží porovnateľným zamestnancom od porovnateľných zamestnávateľov v mieste výkonu práce ako aj nárok na diéty a náhradu za ubytovanie a cestovanie. Práve tento fakt, ktorý má zabezpečiť férovú hospodársku súťaž a zamedziť znevýhodneniu rakúskych zamestnávateľov s vyššími mzdovými nákladmi na zamestnancov, je prísne kontrolovaný rakúskymi úradmi. Zákon LSD-BG ukladá slovenskému zamestnávateľovi v tejto súvislosti rozsiahle povinnosti, ktoré slúžia práve k vydokladovaniu splnenia si tejto povinnosti.

6.8.1. STANOVENIE ZÁKLADNEJ MZDY

Určenie mzdy prislúchajúcej zamestnancovi vyslaného do Rakúska si vyžaduje odborné znalosti, preto odporúčame konzultáciu s právnym alebo daňovým poradcom so špecializáciou na Rakúsko a rakúske mzdové účtovníctvo. V Rakúsku nie je minimálna mzda stanovená zákonom, ale je regulovaná v tzv. kolektívnych zmluvách, ktoré sa odlišujú podľa odvetvia. Pre slovenského zamestnávateľa je záväzná kolektívna zmluva platná pre odvetvie, v ktorom je prevažne činný v SR. Prihliada sa však aj na zákazku, ktorú slovenská firma v Rakúsku uskutočňuje.

V prvom kroku je potrebné určiť výšku minimálnej mzdy platnú pre konkrétneho zamestnanca, ktorá závisí od kvalifikácie a vzdelania zamestnanca ako aj odpracovaných rokov. **Zamestnanci sú podľa kvalifikácie a rozsahu pracovných úloh / zodpovednosti a/alebo postavenia v podniku rozdelení do mzdových skupín („*Lohngruppen*“)**. Podľa

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

platnej mzdovej tabuľky („*Lohntafel*“) sa určí následne minimálna mesačná resp. hodinová mzda zamestnanca. Zamestnávatelia by mali zaradeniu vyslaných zamestnancov do správnej mzdovej skupiny venovať veľkú pozornosť, keďže výška minimálnej mzdy sa môže v jednotlivých skupinách značne rozlišovať.

Kolektívne zmluvy sa v mnohých odvetviach rozdeľujú na zmluvy pre manuálnych pracovníkov (*Kollektivvertrag für Arbeiter*) a zmluvy pre administratívnych pracovníkov (*Kollektivvertrag für Angestellte*) a môžu sa rozlišovať aj podľa spolkovej krajiny.

Kolektívne zmluvy je možné vyhľadať na webovej stránke Rakúskej hospodárskej komory (WKO) alebo Rakúskeho odborového zväzu (ÖGB), pri určení správnej kolektívnej zmluvy odporúčame však vyhľadať odbornú pomoc.

Poznámka: pri dočasnom prenechaní zamestnancov sú pre zamestnávateľa záväzné minimálne dve kolektívne zmluvy a to zmluva príslušná pre podnik užívateľského zamestnávateľa (Beschäftiger) ako aj kolektívna zmluva platná pre agentúry dočasného zamestnávania (*Kollektivvertrag im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung*).

Pod mzdou prislúchajúcou vyslaným zamestnancom po dobu vyslania v Rakúsku (od prvej odpracovanej hodiny) sa rozumie

- minimálna mzda vrátane
- zvláštnych príplatkov (tzv. **Sonderzahlungen**),
- príplatkov za nadčasy a iných príplatkov (**Zuschläge**) a
- príspevkov (**Zulagen**),

ktoré zamestnancom prináležia podľa zákona, kolektívnej zmluvy alebo nariadenia.

Typickým príplatkom (Sonderzahlung) je „13. a 14. mesačný plat“, tzv. dovolenkový príplatok „*Urlaubszuschuss*“ a vianočný príplatok „*Weihnachtsremuneration*“, ktoré prináležia zamestnancom v alikvotnej výške po dobu vyslania alebo dočasného prenechania a sú splatné v zásade v kalendárnom mesiaci, v ktorom bol zamestnanec vyslaný do Rakúska, i keď kolektívna zmluva stanovuje iné termíny.

Príplatky (**Zuschläge**) prináležia zo zákona alebo kolektívnej zmluvy napr. za naviac hodiny (*Mehrstunden*) a nadčasy (*Überstunden*), prácu počas nedele a štátnych sviatkov. Príspevky (**Zulagen**) prislúchajú zamestnancom napr. za prácu mimo prevádzky (montážny príspevok), za sťažené pracovné podmienky alebo nočnú prácu.

Zamestnávatelia by sa mali oboznámiť aj s ustanoveniami týkajúcimi sa pracovného času a jeho rozdelenia, ktorými sa musí slovenski zamestnávateľ počas doby vyslania zamestnanca

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

riadiť. Normálny týždenný pracovný čas sa pohybuje v rozmedzí medzi 38 a 40 hodinami, pričom hodiny odpracované nad rámec normálneho týždenného pracovného času (podľa príslušnej kolektívnej zmluvy) a 40. hodinou (t.j. do 41 hodiny týždenne) sú považované za naviac hodiny (*Mehrstunden*) a hodiny odpracované nad rámec 40. hodiny za nadčasy (*Überstunden*). Za hodiny naviac ako aj nadčasy prináleží v zásade 50 % príplatok, pričom za určitých okolností (práca v nedeľu, cez štátne sviatky atď.) má zamestnanec nárok na 100 % príplatok.

Normálny denný pracovný čas je 8 hodín, kolektívne zmluvy však umožňujú za stanovených podmienok predĺženie normálneho denného pracovného času alebo poskytnúť zamestnancovi za nadčasy odmenu vo forme náhradného voľna resp. rozdeliť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne, tzv. výpočtové obdobie (*Durchrechnungszeitraum*).

Rakúske kontrolné orgány prísne kontrolujú dodržiavanie mzdových predpisov vrátane predpisov ohľadne pracovného času. Údaj o aplikovateľnej kolektívnej zmluve a mzdovej skupine je potrebné uviesť už v hlásení o vyslaní a musí byť tento údaj podložený mzdovými podkladmi, tak aby mohol byť kontrolným úradom riadne preskúmaný a overený. Mzda vyplatená zamestnancom sa kontroluje aj na súlad so záznamami o práci a výplatnou páskou, ktorá by mala obsahovať všetky relevantné údaje (odpracované hodiny, nadčasy, príplatky, príspevky a pod.).

6.8.2. MZDOVÉ PODKLADY

Zamestnávateľ alebo užívateľský zamestnávateľ (pri dočasnom prenechaní) je povinný mať pripravené mzdové podklady v rozsahu:

- pracovná zmluva alebo písomný záznam o pracovnej zmluve (*Dienstzettel*) v zmysle Smernice Rady č. 91/533 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah,
- dodatok k pracovnej zmluve obsahujúci dohodu o vyslaní, v ktorom by mali byť uvedené peňažné dávky spojené so zamestnaním v Rakúsku,
- výplatná páska,
- doklad o vyplatení mzdy alebo bankovom prevode mzdy,
- záznamy o mzde, z ktorých má byť zrejmé, z čoho sa skladajú odmeny, príplatky a príspevky (napr. záznamy o nadčasoch, hárky o mzdovom účte, nahlásenia do sociálneho systému a pod.)
- záznamy o práci (prehľad odpracovaných hodín, vrátane dennej evidencie pracovnej dochádzky a ukončenia práce),

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

- podklady ohľadom zaradenia do mzdovej skupiny na kontrolu, či vyslanému zamestnancovi bola vyplácaná počas trvania vyslania mzda v súlade s rakúskymi právnymi predpismi, ako napr. doklad o vzdelaní, kvalifikácii a praxi (potvrdenie o počte odpracovaných rokov, učňovský list, maturitné vysvedčenie, vysokoškolský diplom, atď.).

Odporúčame mať pripravenú aj **objednávku alebo zmluvu o dielo** v nemeckom alebo anglickom jazyku a doklady potvrdzujúce identitu zamestnancov.

Mzdové podklady týkajúce sa **všetkých vyslaných pracovníkov** uvedených v hlásení, aj keď vyslanie niektorých zamestnancov bolo už ukončené, musia byť pripravené **počas celú dobu vyslania VŽDY na mieste výkonu práce alebo u osoby podľa bodu 6.6.** Pri dočasnom prenechaní zamestnancov je prideľujúci zamestnávateľ povinný užívateľskému zamestnávateľovi poskytnúť mzdové podklady preukázaným spôsobom.

Mzdové podklady musia byť v dispozícii v nemeckom alebo v anglickom jazyku.

6.8.3. DAŇ ZO MZDY

Daň zo mzdy pre vyslaných zamestnancov platí slovenský zamestnávateľ naďalej v SR. Povinnosť platiť daň zo mzdy v Rakúska nastáva, ak:

- vyslanie prekročí dobu 183 dní v priebehu 12 kalendárnych mesiacov alebo má zamestnanec v Rakúsku trvalý pobyt / bydlisko,
- sa jedná o dočasné prenechanie zamestnancov (činnosť agentúry dočasného zamestnávania) od prvého dňa vyslania.

6.8.4. SOCIÁLNE A ZDRAVOTNÉ POISTENIE

Vyslaní zamestnanci ostávajú naďalej prihlásení k sociálnemu poisteniu v sídle zamestnávateľa (v SR) za predpokladu, že vyslanie neprekročí dobu 24 mesiacov. Ak sa prekročí doba 24 mesiacov, podlieha zamestnanec rakúskemu sociálnemu poisteniu a to od začiatku vyslania.

Poistenie vyslaného zamestnanca v systéme slovenského sociálneho zabezpečenia dokladuje slovenský zamestnávateľ prostredníctvom formulára A1 (preklad nie je potrebný). Prostredníctvom formulára Sociálna poisťovňa potvrdí, akým právnym predpisom budú osoby počas práce v zahraničí podliehať – či slovenskej legislatíve alebo predpisom krajiny, v ktorej budú pôsobiť. Žiadosti je potrebné podať na príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne podľa sídla registrácie zamestnávateľa alebo miesta bydliska SZČO.

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

Počas doby vyslania majú zamestnanci nárok na neodkladnú zdravotnú starostlivosť v zmysle práva EU. Existenciu zdravotného poistenia dokladá zamestnanec Európskym preukazom zdravotného poistenia.

6.9. SPRÁVNE POSTIHY ZA PORUŠENIE POVINNOSTÍ PRI VYSIELANÍ ZAMESTNANCOV PODĽA LSD-BG

Kto ako zamestnávateľ

- nepodal **hlásenie (ZKO-formulár) alebo hlásenie o dodatočnej zmene** (*Änderungsmeldung*) o údajoch podľa § 19 zákona LSD-BG, nepodal hlásenie včas alebo je neúplné,
- zámerne uviedol v hlásení alebo v hlásení o zmene (Änderungsmeldung) nesprávne údaje alebo
- **nemá pripravené ohlasovacie podklady** na mieste alebo u osoby uvedenej v hlásení alebo ich nesprístupní príslušnému úradu bezprostredne (na mieste) elektronicky,

spácha správny priestupok, za ktorý hrozí peňažný trest bez ohľadu na počet zamestnancov do EUR 20.000,-- (§ 26 LSD-BG). V oblasti cestnej prepravy tovaru alebo osôb hrozí postih aj vodičovi, ktorý nemá u seba ohlasovacie podklady, vo forme pokuty do výšky EUR 1.000,-- (§ 26a ods. 2 LSD-BG).

Kto ako zamestnávateľ, dočasný alebo užívateľský zamestnávateľ

- nemá pripravené **mzdové podklady**,
- neposkytol mzdové podklady preukázateľným spôsobom užívateľskému zamestnávateľovi,
- užívateľský zamestnávateľ prenechaných zamestnancov (*Beschäftiger*) nemá pripravené mzdové podklady alebo
- napriek výzve nepredloží úradu mzdové podklady (toto právo prináleží úradu do jedného mesiaca po ukončení vyslania)

spácha jednorazový správny priestupok, ktorý je postihovaný peňažným trestom do EUR 20.000,-- bez ohľadu na počet zamestnancov, pri opakovanom priestupku do EUR 40.000,-- .(§ 28 LSD-BG).

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

Zamestnávateľ, ktorý **nevyplatil zamestnancovi počas doby vyslania minimálnu mzdu** podľa rakúskych predpisov, spácha správny priestupok, za ktorý hrozí peňažný trest do výšky EUR 50.000. Ak sa prvé porušenie vzťahuje na menej ako deväť zamestnancov a nevyplatená mzda činí menej ako EUR 20.000,--, hrozí peňažný trest do výšky EUR 20.000.

Ak je suma zadržaných miezd vyššia ako EUR 50.000,--, je možné udeliť peňažný trest do výšky EUR 100.000,--. V prípade zadržanej mzdy vyššej ako EUR 100.000,--, hrozí peňažný trest do výšky EUR 250.000,--. Ak činí suma zadržanej mzdy viac ako EUR 100.000,-- a zároveň bola mzda úmyselne zrazená v priemere o viac ako 40 % mzdy vo výplatných termínoch, hrozí peňažný trest až do výšky EUR 400.000,--. Ak však zamestnávateľ bezodkladne a v plnej miere spolupracuje pri objasňovaní pravdy, uplatňuje sa namiesto peňažnej pokuty do výšky EUR 100.000,-- alebo do výšky EUR 250.000,-- nižšie rozpätie peňažného trestu. (§ 29 LSD-BG).

Ak zamestnávateľ doplatí zamestnancov rozdiel v mzde, ktorá zamestnancovi prináleží podľa rakúskych predpisov, v lehote stanovenej úradom, tak upustí od udelenia pokuty, ak bol rozdiel nepatrný a zamestnávateľovi jednal iba s ľahkou nedbanlivosťou.

Orgánom Finančnej polície prináležia rozsiahle právomoci pri kontrole dodržiavania zákona LSD-BG, a to právomoc:

- kontrolovať pripravenosť ohlasovacích a mzdových podkladov,
- bez obmedzenia vstupovať do prevádzky, prevádzkových priestorov, pracovísk nachádzajúcich sa mimo prevádzky alebo do priestorov pre zamestnancov,
- požadovať od osôb nachádzajúcich sa v uvedených priestoroch informácie potrebné na vyšetrovanie,
- nahliadať do ohlasovacích a mzdových podkladov (§§ 21, 21a a 22 LSD-BG), vyhotoviť si kópie týchto podkladov a žiadať ich predloženie, pričom podklady je potrebné zaslať na druhý pracovný deň, ktorý nasleduje dňu, kedy bola výzva učinená,
- požadovať predloženie mzdových podkladov (§ 22 LSD-BG) až do uplynutia jedného mesiaca od ukončenia vyslania alebo prepožičania a to v lehote 14 dní od doručenia výzvy,
- požadovať od zamestnávateľa mobilných zamestnancov po ukončení vyslania predloženie ohlasovacích a mzdových podkladov v lehote 8 týždňov,
- nariadiť a na mieste žiadať zloženie predbežnej zábezpeky do výšky hroziaceho peňažného trestu (formou zabavenia peňazí alebo vecného majetku, napr. vozidla, strojov),

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

- nariadiť objednávateľovi (zákazníkovi) alebo užívateľskému zamestnávateľovi (*Beschäftiger*) zákaz platby vo vzťahu k neuhradenej odmene za dielo/služby. Príslušný správny orgán je v ďalšom kroku oprávnený nariadiť objednávateľovi alebo užívateľskému zamestnávateľovi zložiť neuhradenú odmenu (alebo jej časť) ako zábezpeku.

Kto neumožní, sťažuje alebo bráni orgánom Finančnej polície vstup do vyššie uvedených priestorov, odmietne podať informácie alebo iným spôsobom sťažuje alebo bráni kontrole, sa dopustí správneho priestupku a hrozí mu – bez ohľadu na počet postihnutých zamestnancov - peňažná pokuta až do výšky EUR 40.000,-- (§ 27 odst. 2 LSD-BG).

Ak zamestnávateľ neumožní nahliadnuť do mzdových podkladov, hrozí mu – bez ohľadu na počet postihnutých zamestnancov - peňažný trest do výšky EUR 40.000,--.

V prípade, že zamestnávateľ

- opakovane nepodal **hlásenie (ZKO-formulár) alebo hlásenie o dodatočnej zmene** (*Änderungsmeldung*) o údajoch podľa § 19 zákona LSD-BG, nepodal hlásenie včas alebo je neúplné,
- opakovanie zámerne uviedol v hlásení alebo v hlásení o zmene (Änderungsmeldung) nesprávne údaje,
- maril orgánom Finančnej polície výkon právomocí (viď vyššie) alebo
- opakovane alebo vo vzťahu k viac ako 3 zamestnancom nemal pripravené mzdové podklady alebo neposkytol minimálnu mzdu podľa rakúskych predpisov,

sú rakúske úrady oprávnené **zakázať zamestnávateľovi výkon činnosti na dobu 1 až 5 rokov** (§ 31 LSD-BG). Vykonávajú zahraniční zamestnávatelia napriek zákazu činnosť, hrozia pokuty vo výške od EUR 2.000 - 20.000,-.

Ak dopravný podnik nepredloží 8 týždňov od výzvy potrebné podklady, hrozí mu peňažná pokuta do výšky EUR 40.000,-- (§ 27a LSD-BG). Ak si zasielateľ, prepravca, dodávateľ alebo subdodávateľ objedná prepravu, i keď vedel alebo mal vedieť, že dopravný podnik alebo vodič porušuje príslušné zákonné predpisy (LSD-BG), dopustí sa priestupku a hrozí mu, nezávisle od počtu zamestnancov, pokuta do výšky EUR 20.000,- (§ 27b odst. 1 LSD-BG). V prípade, že sa jedná o porušenie povinnosti predložiť úradu na výzvu podklady, hrozí uvedenému okruhu osôb pokuta do výšky EUR 40.000,- (§ 27b ods. 2 LSD-BG)

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

6.10. ZODPOVEDNÝ ZÁSTUPCA

Za dodržiavanie správnych predpisov – a teda aj zákona LSD-BG - právnickou osobou **ručí štatutárny zástupca** spoločnosti, pokiaľ predpis nestanovuje inak alebo právnická osoba nestanovila zodpovedného zástupcu. V prípade, že má právnická osoba viacerých štatutárnych zástupcov, ručia títo **solidárne a nerozdielne** za peňažné tresty uložené za porušenie správnych predpisov zo strany spoločnosti.

Štatutárni zástupcovia sú oprávnení zvoliť si zo svojich radov tzv. zodpovedného zástupcu, ktorý bude zodpovedný za dodržiavanie správnych predpisov v celom podniku alebo jeho územne alebo vecne ohraničenej časti. Zodpovedný zástupca môže byť menovaný aj z radu zamestnancov, ak sa jedná o územne alebo vecne ohraničenú časť podniku. Zodpovedný zástupca musí disponovať právomocou vydávať pokyny a musí k menovaniu udeliť súhlas. Právomoc vydávať pokyny si vyžaduje, aby mal zodpovedný zástupca právo zabezpečiť si informácie a vedomosť o podnikových procesoch, ktoré sú potrebné pre zabezpečenie dodržiavania právnych predpisov. Pri výkone svojej právomoci nemôže byť zodpovedný zástupca obmedzený pokynmi alebo iným spôsobom. V prípade, že zodpovedný zástupca zistí nedostatky, môže na základe právomoci vydať pokyny na okamžité odstránenie týchto nedostatkov.

Peňažné tresty za porušenie povinností podľa zákona LSD-BG sú v zmysle uvedených rakúskych predpisov vymerané priamo konateľovi alebo konateľom slovenských firiem, ktorí za pokuty ručia osobne a neobmedzene. Ak má slovenská firma viacerých konateľov, odporúčame preto menovať zodpovedného zástupcu, v opačnom prípade je peňažný trest kumulatívne (v rovnakej výške) udelený aj druhému konateľovi.

Pozor: menovanie zodpovedného zástupcu za dodržiavanie zákona LSD-BG je platné až vtedy, keď je doručené zamestnávateľom v písomnej forme spolu so súhlasom zodpovedného zástupcu s menovaním na

- „*Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen (=ZKO)*“ alebo
- príslušnej zdravotnej poisťovni.

6.11. VYSIELANIE ZAMESTNANCOV V ODVETVÍ STAVEBNÍCTVA - BUAK

Podnikatelia v stavebnom odvetví musia okrem minimálnej rakúskej mzdy platiť za dobu vyslania zamestnancov do Rakúska príspevky do tzv. Pokladne dovolenkového a odstupného pre stavebných robotníkov - **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse /BUAK**. Dôvodom je, že stavebné odvetvie je charakteristické častou zmenou zamestnávateľa resp. častými prerušeniami práce.

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

Do systému spadá aj cezhraničné poskytovanie stavebných prác, t.j. zahŕňa aj zamestnancov bez obvyklého miesta práce v Rakúsku, ktorí boli do Rakúska vyslaní alebo prenechaní rakúskemu zamestnávateľovi iba dočasne na výkon stavebných prác. Príspevky do BUAK je povinný platiť podnikateľ, ktorý

- počas zamestnaneckého pomeru,
- vyšle zamestnanca bez obvyklého miesta výkonu práce v Rakúsku na dobu max. 12 mesiacov (jednorazové predĺženie z nepredvídaných dôvodov o ďalších 12 mesiacov je prípustné),
- k výkonu práce alebo za účelom dočasného prenechania,
- na výkon stavebných prác v zmysle zákona
- do Rakúska.

Obdobne sú do systému zahrnutí zamestnanci s obvyklým miestom výkonu práce v Rakúsku, ktorí sú zamestnaní podnikmi so sídlom mimo Rakúska.

Sú splnené uvedené podmienky, je zamestnávateľ povinný platiť prirážky k mzde do BUAK. Povinnosť vznikne už od prvého dňa vyslania. Prirážky sa vzťahujú len na nárok zamestnanca na dovolenku a dávajú zamestnancovi priamy nárok na plnenie voči BUAK na vyplatenie náhrady za dovolenku.

Hlásenia je potrebné urobiť do 14 dní od začatia stavebných prác, s výnimkou kedy bolo v ZKO3 / ZKO4 hlásení uvedené, že činnosť spadá pod BUAK. V tomto prípade ZKO posunie hlásenie na BUAK a je toto hlásenie považované za prvé hlásenie do BUAK. Ak doba vyslania prekročí 1 mesiac, je potrebné podávať **mesačné hlásenia**, a to najneskôr do 15. dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktoré sa robí hlásenie.

Zamestnávateľ je povinný za každého zamestnanca odvádzať za každý pracovný deň prirážky na financovanie nároku zamestnanca na platenú dovolenku. Výška prirážky závisí od vykonávanej stavebnej činnosti a mzdy podľa príslušnej kolektívnej zmluvy. Týždenná prirážka sa vypočíta:

$$\frac{\text{(hodinová mzda podľa kolektívnej zmluvy + 20 \%) x faktor}}{5}$$

Faktor stanovuje Ministerstvo práce a sociálnych vecí a predstavuje momentálne:

- pri pracovnej dobe 40,0 hodín: 11,85

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

- pri pracovnej dobe 39 hodín: 11,55
- pri pracovnej dobe menej ako 39 hodín: 11,40

Prirážky za dovolenku stanoví BUAK mesačne a sú splatné do 15. dňa druhého mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktoré sú prirážky splatné.

Ak si zamestnanec chce uplatniť nároky od BUAK, musí podať žiadosť podpísanú zamestnávateľom. Žiadosť musí byť podaná najskôr 1 mesiac pred a najneskôr 1 mesiac po mesiaci, v ktorom čerpal zamestnanec dovolenku. Náhrada za dovolenku sa vypláca priamo na účet zamestnanca.

Počas doby dovolenky zamestnanca nemusí zamestnávateľ platiť príspevky do BUAK, BUAK hradí daň zo mzdy, odvody zamestnanca a do výšky 30,1 % aj odvody zamestnávateľa (a to priamo zahraničnej sociálnej poisťovni).

6.12. VYSIELANIE ZAMESTNANCOV V OBLASTI CESTNEJ PREPRAVY TOVARU A OSÔB

Osobitné ustanovenia platia pre vysielanie mobilných zamestnancov v oblasti prepravy tovaru a osôb, pričom pod vysielanie spadá podľa zákona LSD-BG:

- **kabotáž** – nakládka a vykládka sa uskutočňuje v Rakúsku,
- **cieľová doprava do Rakúska** – nakládka sa uskutočňuje mimo Rakúska, vykládka v Rakúsku, bez ohľadu na to, kde má objednávateľ prepravy sídlo,
- **zdrojová doprava z Rakúska** prostredníctvom subjektu so sídlom mimo Rakúska, pričom nakládka sa uskutočňuje v Rakúsku a vykládka mimo Rakúska, bez ohľadu na to, kde má objednávateľ prepravy sídlo.

Pod vysielanie patria v zmysle zákona LSD-BG aj nepravidelné alebo jednorazové prepravy, jazdy prázdnym vozidlom (napr. pri cieľovej doprave jazda po vykládke naspäť k hraniciam alebo pri zdrojovej doprave a kabotáži príjazd na miesto nakládky), príležitostná a linková doprava osôb alebo v zásade aj turistické jazdy s cieľom alebo destináciou v Rakúsku.

Prepravy v nasledujúcich prípadoch naopak **nespadajú pod pojem vysielania** podľa zákona LSD-BG:

- **tranzitná preprava tovaru a osôb** – nakládka a vykládka sa neuskutočňujú v Rakúsku, pričom účel transportu nemôže spočívať v preprave tovaru alebo osôb do Rakúska, ale cesta cez Rakúsko je potrebná k dosiahnutiu skutočného cieľa,

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

- **preprava tovaru**, ktorá predstavuje iba pomocnú činnosť v rámci podniku, t.j.
    - predávajúci/prenajímateľ/výrobca/spracovateľ/vlastník prepravuje prostredníctvom vlastných zamestnancov vlastnými vozidlami (aj leasingovými) svoj tovar do Rakúska,
    - kupujúci/nájomca/spracovateľ/vlastník prepravuje tovar z Rakúska svojimi zamestnancami na svojom vozidle,
    - preprava vlastného tovaru alebo zamestnancov medzi jednotlivými prevádzkami podniku vlastnými zamestnancami do alebo z Rakúska,
- **turistické jazdy s cieľom / destináciou v Rakúsku**, pokiaľ má jazda cieľ alebo destináciu aj mimo Rakúska ako aj mimo krajiny, v ktorej začala a žiadne osoby nezačnú alebo neukončia cestu v Rakúsku.

6.12.1. HLÁSENIE VYSLANIA ZAMESTNANCOV V OBLASTI PREPRAVY TOVARU A OSÔB

Hlásenie (**Meldung ZKO3-Trans**) vyslania zamestnancov v oblasti prepravy sa podáva vždy **paušálne na obdobie šesť mesiacov**. Hlásenie musí okrem údajov uvedených v bode 6.4. obsahovať údaje

- o zamestnancoch, ktorí budú vyslaní do Rakúska v hlásenom období,
- štátne poznávacie značky používaných vozidiel, avšak
- údaje o objednávateľoch prepravy alebo miesto výkonu práce nie je potrebné uviesť.

Akékoľvek zmeny je potrebné okamžite nahlásiť formulárom ZKO3-Trans AE-M (§ 19 odst. 7 LSD-BG).

6.12.2. PRIPRAVENOSŤ OHLASOVACÍCH A MZDOVÝCH PODKLADOV

Vodič musí mať od prekročenia hraníc povinne v aute (v papierovej forme) alebo elektronicky (Smartphone, Laptop, Tablet, tak aby bolo technicky možné podklady elektronicky poskytnúť kontrolným orgánom)

- ZKO3-Trans hlásenie,
- doklad o sociálnom poistení (A1 formulár),

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

- pracovnú zmluvu alebo písomný záznam o pracovnej zmluve (*Dienstzettel*) v zmysle Smernice Rady č. 91/533 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah,
- rozpis pracovnej doby v zmysle čl. 36 Nariadenia (EU) 165/2014 o tachografoch v cestnej doprave obsahujúce údaje o
    - mieste, kde mobilný zamestnanec prekročí hranice ako aj cieľové miesta cesty v Rakúsku,
    - presnej trase,
    - prípadných plánovaných medzizastávkach,
    - časový harmonogram cesty.

Mzdové podklady stačí poskytnúť orgánom Finančnej polície na požiadanie v lehote 14 dní od uplynutia kalendárneho mesiaca, v ktorom sa konala kontrola. Mzdové podklady je potrebné predložiť za kalendárny mesiac, v ktorom sa konala kontrola a predchádzajúci kalendárny mesiac, ak bol zamestnanec vyslaný do Rakúska.
POZOR:

Osobitné ustanovenia platia pre **vysielanie vodičov z povolania v cestnej doprave (preprava osôb alebo tovaru).** Od 02.02.2022 boli zrušené národné ohlasovacie systémy a bola zriadená jednotná platforma pre celú EU. Vyslanie vodičov je potrebné hlásiť, ak sa jedná o

- kabotáž – nástup a výstup cestujúcich/nakládka a vykládka tovaru sa uskutočnia v Rakúsku,
- medzinárodná preprava osôb (napr. transfer cestujúcich z letiska Schwechat do Prahy).

Hlásenie **nie** je potrebné pri **tranzitných** a **bilaterálnych prepravách**.

Pod bilaterálnou cestnou prepravou sa rozumie, ak napr.

- cestujúci nastúpia na SVK a vystúpia v Rakúsku a opačne,
- cestujúci nastúpia aj vystúpia na SVK a sú slovenským prepravcom dovezení do Rakúska za účelom lokálnych výletov.

Vysielanie vodičov z povolania je potrebné hlásiť cez jednotných informačný portál (IMI). Hlásenie je možné podať na dobu 6 mesiacov.

Bez ohľadu nato, či sa jedná o vyslanie, je vodič povinný mať pri sebe nasledovné podklady:

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

- podklady, z ktorých je zrejmé, aký tovar prepravuje, miesto nakládky a vykládky a objednávateľ prepravy,
- v prípade prepravy osôb miesto nástupu a výstupu,
- záznamy z tachografu a
- A1 formulár.

VII. DAŇOVÉ OTÁZKY

Daňové otázky odporúčame konzultovať s rakúskym daňovým poradcom. V prípade otázok sa môžete obrátiť aj na Finančný úrad Graz – Stadt. Vecne príslušné je Spolkové ministerstvo financií (*Bundesministerium für Finanzen – BMF*).

Finanzamt Graz – Stadt
Conrad von Hötzendorf-Straße 14–18, 8018 Graz
Referat fúr ausländische Unternehmer / Referát pre zahraničných podnikateľov
tel. +43(0)316-881-538000, Fax: +43(1)51 433-5938041
E-Mail: Post.FA68-BV11@bmf.gv.at

Zisky slovenských daňových rezidentov zo živnostenskej činnosti (*Gewerbebetrieb*) alebo samostatnej zárobkovej činnosti (*selbstständige Einkünfte*) z poskytovania služieb v Rakúsku sú zdaňované v zásade v SR. Z tohto pravidla existuje však významná výnimka v prípade, že podnikateľ **založí v inom štáte stálu prevádzku (*Betriebsstätte*)**. V tomto prípade má štát, v ktorom sa stála prevádzka nachádza, právo na zdanenie zisku z tejto prevádzky. Štát sídla podnikateľa zdaňuje buď iba ostatný zisk podnikateľa alebo celý zisk, započíta však daň vymeranú v štáte prevádzky (za predpokladu, že existuje medzinárodná dohoda o zamedzení dvojitého zdanenia). Otázka, či v inom štáte existuje stála prevádzka, je preto rozhodujúca pre posúdenie rozdelenia práva na zdanenie zisku podnikateľa.

7.1. STÁLA PREVÁDZKA

Vznik stálej prevádzky je potrebné posúdiť s ohľadom na konkrétne okolnosti prípadu, keďže k jej vzniku dochádza automaticky, t.j. nie je potrebný formálny akt založenia. Za stálu prevádzku sa považuje stále obchodné zariadenie, pomocou ktorého podnikateľ v celom rozsahu alebo čiastočne riadi svoju činnosť. Zriadenie prevádzky si preto vyžaduje:

- „obchodné zariadenie“, t.j. právo disponovať určitými (vlastnými alebo prenajatými) zariadeniami, priestormi alebo strojnými zariadeniami. Za zariadenie sa považujú aj napr. trvalo inštalované automaty, predajné stánky a pod. Aj pracovné priestory, ktoré

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

poskytol zahraničný objednávateľ zákazky, môžu viesť k tomu, že vznikne stála prevádzka.

- obchodné zariadenie musí byť „stále“, t.j. musí sa nachádzať na jednom určitom mieste na určitú dobu (preto sa napr. stánky na veľtrhu nepovažujú za stálu prevádzku),
- podnikateľ musí v tomto stálom zariadení prevádzkovať živnostenskú činnosť.

Stála prevádzka vzniká preto napr. v prípadoch, ak slovenská firma zriadi v Rakúsku pobočku, kanceláriu, produkčnú halu alebo dielňu. Napriek stálemu charakteru sa v medzinárodnom daňovom práve nepovažujú za stále prevádzky zariadenia, ktoré slúžia výlučne prípravným a pomocným účelom (napr. expedičný sklad, show-room atď.).

Stála prevádzka vzniká v okamihu, keď podnikateľ začne svoju činnosť vykonávať cez toto stále obchodné zariadenie. Prevádzka zaniká vzdaním sa práva disponovať stálym obchodným zariadením alebo pozastavením obchodnej činnosti. Dočasné prerušenie prevádzky sa nepovažuje za pozastavenie.

POZOR:
K vzniku prevádzku v zmysle medzinárodného daňového práva môže dôjsť bez vedomia, t.j. zámeru podnikateľa, ale naopak z rozhodnutia zákonodarcu. V neposlednom rade aj v dôsledku vývoja judikatúry sa určité obchodné zariadenia alebo obchodná aktivita zahraničného podnikateľa môže začať považovať za prevádzku, čím si štát nárokuje na právo zdanenia príjmov podnikateľa.

Takéto dva prípady sú realizácia **stavby a montáže**, pokiaľ ich trvanie prekročí 12 mesiacov.

Pojem realizácia stavby alebo montáž sa nevzťahuje len na stavbu budov, ale aj na stavbu ciest, mostov a kanálov, pokladanie rúr, ako aj zemné a bagrovanie práce. Ďalej spadajú pod tento pojem aj plánovanie a dozor pri realizácii stavieb, ak sú vykonávané stavebnou firmou.

Pravidlo 12 mesiacov platí pre každú jednotlivú stavbu alebo montáž. Výnimočne sa spočítavajú realizačné stavebné práce z viacerých zmlúv, keď ekonomicky a geograficky tvoria súvisiaci celok (napr. výstavba radových domov, pokladanie rúr).

Stavba začína už prípravnými prácami (napr. zriadením kancelárie) a končí až ukončením prác alebo ich definitívnym pozastavením. Dočasné prerušenie prác, napr. v dôsledku poveternostným podmienok, technického problému, nedostatku materiálu atď. sa počítajú do uvedenej lehoty.

V prípade, že generálny dodávateľ poverí realizáciou časti zákazky subdodávateľa, tak sa doba stavebných prác subdodávateľa na stavbe započítava do 12-mesačnej lehoty generálneho

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

dodávateľa. Subdodávateľ zriadi prevádzku na stavbe iba vtedy, ak jeho činnosť presiahne trvanie 12 mesiacov.

Prevádzka obchodného zástupcu
K zriadeniu prevádzky môže dôjsť aj pomocou tzv. závislých zástupcov (napr. zamestnancov). Zamestnanie závislých zástupcov vedie k zriadeniu prevádzky iba vtedy, ak majú samostatnú plnú moc uzatvárať v mene podnikateľa zmluvy spadajúce do predmetu podnikania.

Základné znaky závislého obchodného zástupcu sú:

- **osobná alebo ekonomická závislosť** (jedná sa napr. o (bývalého) zamestnanca),
- „obvyklé uplatnenie“ (za určitých okolností aj faktickej) plne moci k uzatváraniu záväzkových vzťahov,
- rozhodujúce je, či sa podnikateľ považuje byť viazaný prejavmi vôle obchodného zástupcu.

Nákup tovaru alebo prevzatie iných pomocných funkcií, činnosť nezávislého obchodného zástupcu (maklér) nezakladá tzv. stálu prevádzku.

7.2. POVINNOSŤ REGISTROVAŤ SA K PLATCOVSTVU DPH (UMSATZSTEUER)

Firmy a SZČO so sídlom v SR, ktorí majú v Rakúsku zriadenú prevádzku alebo uskutočňujú zdaniteľné obchody, pri ktorých povinnosť platiť DPH neprechádza na tuzemského adresáta plnenia (Reverse charge system), sa musia v Rakúsku registrovať k platcovstvu DPH. Rozhodujúce je preto pre povinnosť registrácie

- zriadenie prevádzky podľa rakúskeho práva s obratom podliehajúcim dani z obratu alebo
- uskutočnenie zdaniteľného obchodu v Rakúsku, ktorý nepodlieha Reverse charge system (v zásade predovšetkým nákup u rakúskych dodávateľov a následná dodávka tovaru rakúskemu zákazníkovi, tzv. Inlandslieferung alebo plnenia spotrebiteľom).

Neuskutočnila slovenská firma v Rakúsku žiadne zdaniteľné obchody v Rakúsku, alebo iba také obchody, pri ktorých prechádza daňová povinnosť na prijímateľa, nie je povinná podať priznanie o DPH (*Umsatzsteuererklärung*), ak

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

- je ako prijímateľ dlžníkom DPH (Reverse charge system) a zároveň si môže v plnej výške uplatniť odpočet DPH a
- nedlží daň z dôvodu jej vyúčtovania podľa §§ 11 odst. 12 a 14 zákona o DPH – Umsatzsteuergesetz /UStG („Inrechnungsstellung“).

Podnikatelia, ktorý majú v Rakúsku stálu prevádzku, musia požiadať miestne príslušný daňový úrad o daňovú registráciu. Registrácia platcovstva DPH sa vykonáva automaticky príslušným daňovým úradom.

Podnikatelia povinní registrovať sa pre účely platcovstva DPH musia v prvom kroku požiadať na daňovom úrade o pridelenie daňového čísla. Príslušný je daňový úrad:

Finanzamt Graz-Stadt
Referat für ausländische Unternehmer
Conrad von Hötzendorfstraße 14-18
A-8018 Graz
Österreich
Tel. +43 (316) 881 - 538
Fax: + 43 (316) 81 7608

Na registráciu a pridelenie daňového čísla sú potrebné nasledujúce dokumenty resp. formuláre:

- formulár Verf19,
- podpisový vzor pri registrácii kapitálovej spoločnosti (formulár Verf26) v originály,
- kópia výpis z obchodného registra a/alebo v prípade kapitálových spoločností kópia spoločenskej zmluvy,
- osvedčenie o podnikaní (formulár U70) v originály

Za kalendárny mesiac, v ktorom boli uskutočnené obchody, je potrebné podať hlásenie o predpokladaných obratoch a to najneskôr do 15. dňa druhého nasledujúceho mesiaca (za obraty vo februári najneskôr do 15. apríla). Podnikatelia, ktorých obrat v predchádzajúcom kalendárnom roku prekročil EUR 35.000, môžu hlásenie o predpokladaných obratoch podať vždy 15. mája, 15. augusta, 15. novembra a 15. februára za uplynulý štvrťrok.

Po skončení kalendárneho roka je potrebné podať daňové priznanie (formulár U1) a to najneskôr do 30. júna (elektronicky), v ostatných prípadoch (poštou) najneskôr do 30. apríla.

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

VIII. TRVALÝ CHARAKTER POSKYTOVANIA SLUŽIEB

Nadobudne cezhraničné poskytovanie služieb trvalý charakter (t.j. nie je poskytované dočasne a príležitostne), dochádza k tzv. usídleniu a podnikateľ sa nemôže pri poskytovaní služieb odvolávať na pravidlo voľného pohybu služieb, ale naopak je potrebné zriadenie organizačnej zložky a následne získanie živnostenského oprávnenia podľa rakúskych právnych predpisov (*Niederlassungsfreiheit*).

Odpoveď na otázku, či si poskytovanie služieb vyžaduje alebo je považované za usídlenie, závisí v zásade od toho, či je poskytovanie služieb dočasné alebo naopak **nepretržité**. Európsky Súdny Dvor vo veci C-215/01, Bruno Schnitzer a C-58/98, Josef Corsten v tejto súvislosti uviedol, že na posúdenie tejto otázky sú rozhodujúce nasledujúce faktory:

- dĺžka služby
- frekvencia služby
- pravidelné opakovanie služby a
- kontinuita služby.

Samotná skutočnosť, že podnikateľ poskytuje v inom členskom štáte viac-menej často alebo pravidelne, **BEZ** toho aby disponoval infraštruktúrou (predovšetkým kanceláriou), ktorá by mu umožňovala prevádzkovať činnosť stabilnejším a nepretržitým spôsobom, a z ktorej sa obracia na príslušníkov tohto členského štátu, nestačí, aby bol považovaný, že sa v tomto členskom štáte usadil.

Činnosť na neurčitý čas nie je preto podľa judikátu Európskeho súdneho dvora dostačujúcim kritériom, aby sa mohol poprieť činnosti charakter služby a tým obmedziť slobodu cezhraničného poskytovania služieb. V tomto zmysle argumentuje aj právna veda v komentári k čl. 49 ZFEÚ, že dĺžka služby predstavuje rozhodujúce kritérium iba za predpokladu, že poskytovateľ zriadi organizačnú zložku resp. usídli sa v inom členskom štáte.

Požiadavky na to, aká pevná musí byť infraštruktúra, závisia od druhu vykonávanej činnosti a nie sú vysoké. Európsky súdny dvor považuje za infraštruktúru aj stav, keď má spoločnosť v inom členskom štáte stále zastúpenie, a to aj keď nie je vo forme pobočky alebo inej agentúry, ale zastúpenie vykonáva iba kancelária, ktorá je vedená osobou, ktorá je síce nezávislá, ale poverená zastupovať spoločnosť poskytujúcu služby.

Poskytovanie služieb bez akejkoľvek existujúcej infraštruktúry v Rakúsku spadá preto v zásade pod voľné poskytovanie služieb v rámci EU. Prevádzkovanie webstránky s koncovkou .at a uvedenie rakúskeho telefónneho čísla nepostačuje v zmysle judikatúry Európskeho súdneho dvora na to, aby vznikla slovenskej firme alebo SZČO povinnosť usadiť

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

sa v Rakúsku, resp. bolo poskytovanie služieb považované za usadenie sa v inom členskom štáte.

IX. USADENIE SA V RAKÚSKU

Prekročí cezhraničné poskytovanie služieb dočasný a príležitostný charakter, predpisuje zákon potrebu zriadenia organizačnej zložky v Rakúsku. Pri organizačnej zložke sa môže jednať pobočku alebo dcérsku spoločnosť (právny subjekt podľa rakúskeho práva), SZČO musia disponovať priestorom, v ktorom vykonávajú živnosť.

So založením alebo prevodom (bezodplatným alebo za odplatu) prevádzky nie sú spojené žiadne stanovené poplatky ani príspevky. Musia však byť splnené podmienky, a to vyhlásenie o založení novej prevádzky, resp. o prevode prevádzky prostredníctvom príslušných formulárov (NeuFö2). Vyhlásenie si nechajte vystaviť príslušnou rakúskou hospodárskou komorou (Wirtschaftskammer).

So založením organizačnej zložky, resp. ťažiskovým poskytovaním služieb do Rakúska je spojená povinnosť **prihlásiť živnosť podľa rakúskeho živnostenského poriadku** a získať rakúske živnostenské oprávnenie.

Pobočka (Zweigniederlassung) alebo dcérska spoločnosť

Pri rozhodovaní, akú formu organizačnej zložky zvoliť, je najčastejšou dilemou na začiatku voľba medzi pobočkou a dcérskou spoločnosťou. Prednosťou pobočky je

- jednoduché a finančne nenáročné zriadenie,
- nie je potrebný základný kapitál,
- rozhodnutia spoločníkov nie je potrebné protokolovať,
- nie je potrebné zvolávať valnú hromadu spoločníkov alebo
- zverejňovať ročnú závierku.

Pobočka však na rozdiel od dcérskej spoločnosti nemá vlastnú právnu subjektivitu. To znamená, že zmluvy uzavreté zo strany pobočky platia ako obchody jej zahraničného právneho subjektu.

Pobočku môžu zriadiť v zásade právnické osoby alebo podnikatelia registrovaní v štáte sídla. Pobočka sa registruje v rakúskom obchodnom registri, príslušný je obchodný register vedený krajským súdom v mieste sídla pobočky. Vo Viedni je to Handelsgericht Wien.

Zriadenie pobočky si vyžaduje nasledovné podklady:

- notársky alebo súdne overené aktuálne znenie spoločenskej zmluvy slovenskej spoločnosti spolu s overeným prekladom do nemeckého jazyka,

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.

- originál aktuálneho výpisu slovenskej spoločnosti z obchodného registra spolu s overeným prekladom do nemeckého jazyka,
- rozhodnutie valného zhromaždenia spoločnosti o zriadení pobočky v Rakúsku,
- notársky overený podpisový vzor konateľov spoločnosti,
- kópiu nájomnej zmluvy alebo iného podkladu, na základe ktorého je možné užívať priestory, v ktorým má pobočka sídlo/kanceláriu (nájomnú zmluvu a odporúčame aj potvrdenie príslušnej rakúskej obchodnej komory, že pobočka bola zriadená),
- obchodný názov, ktorý bude pobočka viesť - musí obsahovať obchodný názov slovenskej spoločnosti a zároveň sa odporúča aj dodatok "Niederlassung Wien alebo Österreich", i keď súdy už podľa najnovšej praxe upustili od zvyku, že tento dodatok je povinný,
- návrh na zápis pobočky do obchodného registra podpísaný konateľom s overeným podpisom,
- do obchodného registra sa zapisuje aj odvetvie, v ktorej je spoločnosť a pobočka činná.

Základný kapitál alebo iný vklad nie je potrebné zložiť. Vykonáva pobočka živnostenskú činnosť, potrebuje živnostenské oprávnenie znejúce na jej meno. To znamená, že napriek faktu, že pobočka nemá vlastnú právnu subjektivitu, ale odvodzuje túto od materskej spoločnosti v zahraničí, potrebuje na výkon činnosti v Rakúsku vlastné živnostenské oprávnenie podľa rakúskeho živnostenského poriadku (GewO).

Pobočka je zdaniteľným subjektom podľa rakúskeho práva. Príjmy pobočky je potrebné zdaniť v Rakúsku.

Upozornenie: Všetky údaje sú napriek dôkladnému spracovaniu bez právnej garancie. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky vo Viedni neručí za správnosť a úplnosť informácií uvedených v texte.