

Tvoríme základy

Mandantenbrief

Aktuelles aus den Bereichen Steuern, Recht und Wirtschaft
Informácie z oblastí daní, práva a hospodárstva

Ausgabe / vydanie: Dezember / december 2012 · www.roedl.com/sk

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

Recht aktuell

- > Novelle des Arbeitsgesetzbuches
- > Novellen der Gesetze über Sozial- und Krankenversicherung

Steuern aktuell

- > Novelle des Gesetzes Nr. 595/2003 Slg. über Einkommenssteuer

V tomto vydaní Vám prinášame:

Právo

- > Novela Zákonníka práce
- > Novelý zákonov o sociálnom a zdravotnom poistení

Dane

- > Novela zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov

Liebe Leserin, lieber Leser,

am 01.01.2013 tritt der Regierungsentwurf des Gesetzes in Kraft, durch das das slowakische Arbeitsgesetzbuch (Gesetz Nr. 311/2001 Slg.) geändert und ergänzt wird (nachfolgend nur "Novelle"). Der Verabschiedung dieser Novelle gingen zahlreiche Diskussionen der Regierungs- und Gewerkschaftsvertreter voran, da sie mit ihrem Inhalt ziemlich komplex in den Bereich der Rechte und Pflichten sowohl der Arbeitnehmer auch als Arbeitgeber eingreift. Unten bieten wir Ihnen die Übersicht der wichtigsten Änderungen.

Des Weiteren möchten wir Ihnen auch die Änderungen im Zusammenhang mit der verabschiedeten Novelle des Gesetzes Nr. 595/2003 Slg. über Einkommenssteuer, die ebenso am 01.01.2013 in Kraft treten, näherbringen.

Milé čitateľky, milí čitatelia,

dňa 01.01.2013 vstupuje do účinnosti vládny návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z.) (ďalej len "novela"). Prijatiu tejto novely predchádzalo množstvo diskusií zástupcov vlády a odborov, keďže svojim obsahom zasahuje pomerne komplexne do sféry práv a povinností ako zamestnancov, tak aj zamestnávateľov. Nižšie Vám poskytujeme prehľad tých najdôležitejších zmien.

Zároveň by sme Vás chceli informovať o najpodstatnejších zmenách v súvislosti s prijatou novelou zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov, ktoré tiež nadobudnú účinnosť od 01.01.2013



JUDr. Maroš Tóth, MBA
Partner

Recht aktuell

> Novelle des Arbeitsgesetzbuches

Von Dana Sarah Márton, Rödl & Partner Bratislava

Änderung der Definition der abhängigen Arbeit

Die Definition der anhängigen Arbeit wird zum 01.01.2013 im Vergleich zu der bisherigen Regelung präzisiert. Die Veranlassung für diese Änderung war, dass die Arbeitgeber anstatt des Arbeitsverhältnisses andere Beschäftigungsformen bevorzugt haben. Aus diesem Grund entstanden scheinbar selbständige Gewerbetreibende, die ihre Arbeitsleistung dem Arbeitgeber nicht mehr aufgrund eines Arbeitsverhältnisses, sondern aufgrund eines Gewerbes, gewährt haben. Die bisherige Regelung der Definition der abhängigen Arbeit hat der Umgehung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches und der Kontrahierung von anderen Vertragsarten über die Arbeit, die ihrer Natur nach abhängig sein sollte, nicht gehindert. Abhängige Arbeit wird also als Arbeit definiert, die im Verhältnis der Überordnung des Arbeitgebers und der Unterordnung des Arbeitnehmers, durch den Arbeitnehmer persönlich für den Arbeitgeber, nach Weisungen des Arbeitgebers, in seinem Namen, in der durch den Arbeitgeber bestimmten Arbeitszeit, gegen Lohn oder Vergütung ausgeübt wird. Erfüllt die ausgeübte Arbeit die Merkmale der abhängigen Arbeit, muss ein arbeitsrechtliches Verhältnis vorliegen. Die abhängige Arbeit kann nicht im vertraglichen bürgerrechtlichen Verhältnis oder im vertraglichen handelsrechtlichen Verhältnis nach Sondervorschriften ausgeübt werden.

Probezeit

Durch die Novelle entfällt die Regelung der abweichenden Probezeit für leitende Angestellte (6-monatige Probezeit) wie auch die Möglichkeit, im Tarifvertrag zu vereinbaren, dass die Probezeit nicht um die Zeit der Arbeitsverhinderungen auf der Seite des Arbeitnehmers verlängert wird. Flächendeckend gilt weiterhin eine dreimonatige Probezeit für alle Arbeitnehmer.

Vorgehensweise des Arbeitgebers bei Fehlen von Arbeitnehmervertretern

Die bisherige Regelung bedingte einige Rechtsgeschäfte des Arbeitgebers durch Vereinbarung oder vorherige Erörterung mit den Arbeitnehmervertretern (Gewerkschaften, Betriebsrat, Arbeitnehmervertreute). Im Arbeitsgesetzbuch wurden nicht solche Situationen geregelt, wenn beim Arbeitgeber keine Arbeitnehmervertreter tätig waren (oft auch wegen Nichtinteresse seitens der Arbeitnehmer selbst), wodurch Arbeitgeber im Grunde „paralysiert“ wurden und daher gewisse Maßnahmen nicht treffen oder einige Rechtsgeschäfte nicht vornehmen konnten. Ein solcher Arbeitgeber war oft gezwungen, am Arbeitsplatz Arbeitnehmervertreter zu bestellen, nur um erforder-

liche Handlungen (insbesondere Arbeitszeitanpassungen werden durch Zustimmung der Arbeitnehmervertreter bedingt) vornehmen zu können.

Die Novelle bringt bereits eine Regelung dieser Problematik mit sich und regelt ausdrücklich die Vorgehensweise des Arbeitgebers im Falle, wenn bei ihm keine Arbeitnehmervertreter tätig sind. Wenn gemäß dem Arbeitsgesetzbuch die Zustimmung der Arbeitnehmervertreter oder eine Vereinbarung mit ihnen einzuholen ist, kann der Arbeitgeber, bei dem keine Arbeitnehmervertreter tätig sind, selbständig handeln. Genauso geht der Arbeitgeber auch in dem Fall vor, wenn das Gesetz die Erörterung mit Arbeitnehmervertretern erfordert. Legt jedoch das Gesetz fest, dass die Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern durch Entscheidung des Arbeitgebers (z.B. bei der Einführung von Arbeitszeitkonto) nicht ersetzt werden kann, kann der Arbeitgeber selbständig das verlangte Rechtsgeschäft nicht vornehmen.

Überwachung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz

Im Arbeitsgesetzbuch wird jetzt auch der mögliche Widerspruch, bzw. Grenzen zwischen dem Recht des Arbeitnehmers auf Achtung der Privatsphäre (Artikel 8 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention) und dem Recht des Arbeitgebers, von dem Arbeitnehmer die Nutzung, seiner Arbeitszeit und Arbeitsmittel zur Erfüllung von Arbeitsaufgaben zu verlangen, behandelt. Ab 01.01.2013 darf der Arbeitgeber ohne ernsthafte, im Sondercharakter der Tätigkeit des Arbeitgebers beruhende Gründe die Privatsphäre des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz und in gemeinsamen Räumen des Arbeitgebers nicht durch dessen Überwachung, Aufzeichnung von mittels technischer Arbeitsanlagen des Arbeitgebers geführten Telefongesprächen und Überwachung von Posteingang und -ausgang der dienstlichen E-Mail-Adresse stören, ohne den Arbeitnehmer im Voraus darauf aufmerksam zu machen. Führt der Arbeitgeber einen Überwachungsmechanismus ein, hat er den Umfang der Kontrolle, die Art und Weise deren Vornahme sowie deren Dauer mit den Arbeitnehmervertretern zu erörtern und darüber die Arbeitnehmer zu informieren. Sollte der Arbeitnehmer der Ansicht sein, dass sein Recht auf Privatsphäre am Arbeitsplatz durch Nichteinhaltung der genannten Bedingungen verletzt wird, kann er sich an das Gericht wenden und den Rechtsschutz verlangen.

Befristetes Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis wurde in den letzten Jahren durch jede grundsätzliche Novelle des Arbeitsgesetzbuches betroffen. Die neue Regelung greift auf die bis zum 31.08.2011 geltende Regelung zurück. Das befristete Arbeitsverhältnis kann höchstens für zwei Jahre vereinbart werden, wobei es im Rahmen von zwei Jahren höchstens zweimal wiederholt vereinbart oder verlängert werden kann.

Änderungen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der Kündigungsgrund seitens des Arbeitgebers „Arbeitgeber oder sein Teil wird aufgelöst oder verlegt“ wurde jetzt in zwei selbständige Gründe aufgeteilt, und zwar Arbeitgeber oder sein Teil wird aufgelöst oder der Arbeitgeber wird verlegt und der Arbeitnehmer ist mit der Änderung des vereinbarten Ortes der Arbeitsausübung nicht einverstanden. Laut der bisherigen Regelung galt als Kündigungsgrund nur die Tatsache, dass der Arbeitgeber oder sein Teil verlegt wird. Das Gesetz verlangte keine Nichtzustimmung des Arbeitnehmers mit der Änderung des Arbeitsplatzes. Durch die neue Regelung wurde diese Unstimmigkeit beseitigt, wie wir oben angeführt haben.

In dem Kündigungsgrund der unbefriedigenden Erfüllung von Arbeitsaufgaben durch den Arbeitnehmer wird die Frist zur Regelung des Zeitabschnitts zwischen der schriftlichen Aufforderung des Arbeitnehmers zur Verbesserung der Arbeitsleistungen und dem Aussprechen der Kündigung aus dem genannten Grund von zwei Monaten auf sechs Monate verlängert.

Teilnahme der Arbeitnehmervertreter bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Pflicht des Arbeitgebers, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit den Arbeitnehmervertretern wurde durch die letzte Novelle abgelöst. Ab 01.01.2013 wird jedoch diese Pflicht des Arbeitgebers wiederholt erneuert, und zwar unter Sanktion der Ungültigkeit für den Fall der Abwesenheit des Arbeitnehmervertreters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es handelt sich um eine Kündigung, und zwar aus jedwedem Grund, oder fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die übrigen Arten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden durch diese Pflicht nicht betroffen.

Abfindung

Der neuen Regelung der Abfindung liegen weiterhin dieselben Gründe der Zuerkennung der Abfindung zugrunde, d.h. falls mit dem Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder Vereinbarung beendet wurde, weil der Arbeitgeber oder sein Teil aufgelöst oder verlegt wird, und der Arbeitnehmer mit der Änderung des vereinbarten Ortes der Arbeitsausübung nicht einverstanden ist, und schließlich aufgrund des ungünstigen Gesundheitszustands des Arbeitnehmers, bestätigt durch ärztliches Attest, wegen dem der Arbeitnehmer langfristig nicht imstande sein wird, die bisherige Arbeit auszuüben.

Die Höhe der Abfindung hängt von der Höhe der abgearbeiteten Jahre beim Arbeitgeber ab und wird wie folgt abgestuft:

Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen laut § 63 Abs.1 Buchst. a) oder b) oder langfristiger Verlust der Befähigung zur Arbeitsausübung			
durch Kündigung		durch Vereinbarung	
Dauer des Arbeitsverhältnisses	Abfindung	Dauer des Arbeitsverhältnisses	Abfindung
mindestens 2 Jahre und weniger als 5 Jahre	1x durchschnittlicher Monatsverdienst	weniger als 2 Jahre	1x durchschnittlicher Monatsverdienst
mindestens 5 Jahre und weniger als 10 Jahre	2x durchschnittlicher Monatsverdienst	mindestens 2 Jahre und weniger als 5 Jahre	2x durchschnittlicher Monatsverdienst
mindestens 10 Jahre und weniger als 20 Jahre	3x durchschnittlicher Monatsverdienst	mindestens 5 Jahre und weniger als 10 Jahre	3x durchschnittlicher Monatsverdienst
mindestens 20 Jahre	4x durchschnittlicher Monatsverdienst	mindestens 10 Jahre und weniger als 20 Jahre	4x durchschnittlicher Monatsverdienst
		mindestens 20 Jahre	5x durchschnittlicher Monatsverdienst

Ansprüche aus ungültiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wird durch das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers die Beendigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers für ungültig anerkannt, wird es zugleich bestimmen, in welcher Höhe dem Arbeitnehmer die Lohnfortzahlung für den Zeitraum, in welchem der Arbeitnehmer die Arbeit wegen der ungültigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausüben konnte, gewährt wird. Derzeit beträgt die Höchstgrenze der Lohnfortzahlung 9 Monate, neue Regelung der Ansprüche aus ungültiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses spricht allerdings im Vergleich zu der bisherigen Regelung eindeutig zugunsten des Arbeitnehmers. Gemäß der neuen Regelung gilt, dass soweit der Zeitraum, für den die Lohnfortzahlung gewährt werden sollte, insgesamt 12 Monate überschreitet, kann das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers seine Pflicht, den Lohn für die Zeit über 12 Monate hinaus entsprechend reduzieren, ggf. die Lohnfortzahlung für die Zeit über 12 Monate hinaus dem Arbeitnehmer gar nicht zuerkennen. Die obere Grenze der gewährten Lohnfortzahlung wurde durch den Gesetzgeber auf 36 Monate festgelegt.

Arbeitszeitkonto

Dieses relativ neue Institut (eingeführt durch die letzte Novelle am 01.09.2011) wurde durch den Gesetzgeber wiederholt geändert und erweitert. Bestimmt wurde ein sog. Ausgleichszeitraum, d.h. Zeitraum zum Ausgleich der Differenz zwischen der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit und der tatsächlich abgearbeiteten Zeit des Arbeitnehmers. Dieser Ausgleichszeitraum darf 30 Monate nicht überschreiten.

Die Novelle definiert des Weiteren das positive Guthaben des Arbeitszeitkontos (der Arbeitnehmer hat mehr Stunden als seine festgelegte wöchentliche Arbeitszeit beträgt, geleistet) und das negative Guthaben des Arbeitszeitkontos (der Arbeitnehmer hat weniger Stunden als seine festgelegte wöchentliche Arbeitszeit beträgt, geleistet). Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit einschließlich des positiven Guthabens auf dem Arbeitszeit-

konto und der Überstundenarbeit darf 48 Stunden im Zeitraum von höchstens 12 Monaten nicht überschreiten.

Im Arbeitsgesetzbuch entfällt die Regelung von sog. Flexikonto, d.h. die Regelung der Arbeitszeit des Arbeitnehmers aufgrund von wesentlichen Betriebsgründen auf der Seite des Arbeitgebers. Diese Regelung wurde als Übergangsregelung verabschiedet, sie sollte zur Milderung der Krisenauswirkungen auf die Arbeitgeber dienen.

Entschädigung für Zeitverlust

Eine Neuheit, die durch die Novelle in das Arbeitsgesetzbuch eingeführt wird, bildet die Entschädigung für Zeitverlust. Es handelt sich um den Fall, wenn der Arbeitnehmer auf Dienstreise ist, die vor dem Beginn der Arbeitsschicht beginnt und/oder nach der Beendigung der Arbeitsschicht endet, wobei im Falle der Zeitabschnitte vor dem Beginn der Arbeitsschicht und nach Beendigung der Arbeitsschicht es sich weder um Überstunden noch um Arbeitsbereitschaft handelt. Für diese Zeit steht dem Arbeitnehmer entweder die vereinbarte finanzielle Entschädigung oder die Freistellung mit Lohnfortzahlung in Höhe seines Durchschnittsverdiensts zu. Diese Regelung ist nicht direkt aus dem Gesetz beanspruchbar, sie kann Gegenstand der Vereinbarung des Arbeitgebers mit dem Gewerkschaftsorgan im Tarifvertrag oder mit den Arbeitnehmervertretern darstellen. Sind beim Arbeitgeber keine Arbeitnehmervertreter oder Gewerkschaften tätig, kann er über die Entschädigung für Zeitverlust alleine entscheiden.

Berücksichtigung der Überstundenarbeit im Grundlohn

Die Novelle kehrt auch in diesem Fall zu der bis 31.08.2011 geltenden Regelung zurück, d.h. der Arbeitgeber kann mit dem leitenden Angestellten in direkter leitender Zuständigkeit des statutarischen Organs oder des Mitglied des statutarischen Organs, mit dem leitenden Angestellten, der in direkter leitender Zuständigkeit dieses leitenden Angestellten ist, und mit dem Arbeitnehmer, der Konzept-, System-, kreative oder methodische Tätigkeiten ausübt, komplizierte Prozesse oder umfangreiche Komplexe von sehr komplizierten Anlagen organisiert oder koordiniert, schriftlich vereinbaren, dass mit seinem Lohn bereits die eventuelle Überstundenarbeit abgegolten wird, höchstens jedoch insgesamt 150 Stunden pro Kalenderjahr. In diesen Fällen steht dem Arbeitnehmer für die Überstundenarbeit weder Lohnbegünstigung noch Freizeitausgleich zu.

Vereinbarungen über die Arbeiten, die außerhalb des Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden

Auf arbeitsrechtliche Verhältnisse, die durch Vereinbarungen über die außerhalb des Arbeitsverhältnisses ausgeübten Arbeiten geregelt werden, finden die Bestimmungen des ersten Teils des Arbeitsgesetzbuches (Allgemeine Bestimmungen), ausgewählte Bestimmungen des dritten Teils (Arbeitszeit und Ruhezeit) und des sechsten Teils des

Arbeitsgesetzbuches (Arbeitsschutz) Anwendung. Dem Arbeitnehmer, der auf Basis einer solchen Vereinbarung arbeitet, kann (im Unterschied von einem Arbeitnehmer, der auf Basis eines Arbeitsvertrags angestellt ist) die Überstundenarbeit weder angeordnet noch mit ihm vereinbart werden. Eine grundsätzliche Änderung jedoch ist die, dass die Regelung hinsichtlich des Mindestlohns sich auch auf die Arbeitnehmer, die aufgrund von Vereinbarungen über die außerhalb des Arbeitsverhältnisses ausgeübten Arbeiten tätig sind, bezieht, d.h. auch diesen Arbeitnehmern muss mindestens der Mindestlohn ausgezahlt werden.

Kontakt für weitere Informationen



Dana Sarah Márton

Rechtsanwältin

Tel.: + 421 (2) 57 200 444

E-Mail: dana.marton@roedl.sk

> Novellen der Gesetze über die Sozial- und Krankenversicherung

Von Ján Beleš, Rödl & Partner Bratislava

Die erste der wesentlichen Änderungen ist die Erhöhung und Vereinheitlichung der Höchstbemessungsgrundlage für die Abgaben zur Sozial- und Krankenversicherung bei Arbeitnehmern. Ab 1.1.2013 beträgt die Grenze der Höchstbemessungsgrundlage 3 930 EUR, wodurch die maximale Höhe der Abgaben des Arbeitnehmers auf 526,62 EUR pro Monat erhöht wird. Damit hängt auch die maximale Höhe der Abgaben des Arbeitgebers zusammen, die beim Erreichen der Höchstbemessungsgrundlage 990,36 EUR betragen würde.

Die meisten Änderungen wurden im Zusammenhang mit den Vereinbarungen über die außerhalb des Arbeitsverhältnisses ausgeübten Arbeiten getroffen. Nach dem bis zum 31.12.2012 geltenden Rechtsstand verstehen sich die auf Basis dieser Vereinbarung arbeitenden Arbeitnehmer als Arbeitnehmer nur zu Zwecken der Unfall- und Garanterversicherung, d.h. die Arbeitnehmer sind nicht pflichtversichert.

Gemäß der verabschiedeten Novelle des Sozialversicherungsgesetzes gelten mit Wirksamkeit ab 1.1.2013 auch natürliche Personen, die auf Basis der Vereinbarungen über die außerhalb des Arbeitsverhältnisses ausgeübten Arbeiten tätig sind, als Versicherte zu Zwecken der Sozialversicherung.

Gemäß der verabschiedeten Novelle des Krankenversicherungsgesetzes sind mit Wirksamkeit ab 1.1.2013 natürliche Personen, die auf Basis der Vereinbarungen über die außerhalb des Arbeitsverhältnisses ausgeübten Arbeiten tätig sind, verpflichtet, die Versicherungsbeiträge zur öffentlichen Krankenversicherung aus Einkommen aus diesen Vereinbarungen zu zahlen.

Die auf Basis einer Vereinbarung tätigen Personen gelten also auch nach 31. Dezember 2012 unter denselben Bedingungen weiterhin als Arbeitnehmer zu Zwecken der Unfall- und Garantiversicherung, allerdings gelten sie ab 1. Januar 2013 auch als Arbeitnehmer entweder zu Zwecken der Lohnfortzahlungsversicherung, Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung, oder nur zu Zwecken der Rentenversicherung sowie zu Zwecken der öffentlichen Krankenversicherung.

Die Abgaben aus Einkünften auf Basis der Vereinbarung werden sich ab 1.1.2013 von der die Tätigkeit ausübenden Person abwickeln:

- Student bis 18 Jahre mit max. Einkommen 66 EUR und Student 18 - 26 Jahre mit max. Einkommen 155 EUR
- Student, tätig aufgrund einer Vereinbarung über studentische Aushilftätigkeit, mit Einkommen über den oben angeführten Betrag hinaus
- Bezieher der Erwerbsunfähigkeitsrente und Erwerbsunfähigkeits- und Dienstalterrente
- Bezieher der Alters- und Dienstalterrente, bei Vollendung des Renteneintrittsalters
- Person, der die Vorruhestandsrente zuerkannt wurde (bei Arbeit auf Basis der Vereinbarung wird in diesem Fall die Auszahlung der Vorruhestandsrente eingestellt)
- bei einer anderen Person werden die Abgaben auf Basis der Vereinbarung in derselben Höhe wie bei einem Arbeitsverhältnis berechnet (d.h. 13,4% für den Arbeitnehmer und 35,2% für den Arbeitgeber).

In Bezug auf die Verschiedenheit der Vereinbarungen und Variationen bei der Abgabenbestimmung nach 1.1.2013 empfehlen wir den Gesellschaften, die solche Personen beschäftigen, sich mit konkreten Fragen an unsere Abteilungen zu wenden, um den jeweiligen Vertrag beurteilen zu können.

Kontakt für weitere Informationen



Ján Beleš

Buchhalter, Associate Partner

Tel.: + 421 (2) 57 200 411

E-Mail: jan.beles@roedl.sk

Právo

> Novela Zákonníka práce

Dana Sarah Márton, Rödl & Partner Bratislava

Zmena definície závislej práce

V porovnaní s terajším znením, bude k 01.01.2013 definícia závislej práce spresnená. Podnetom k tejto zmene bolo uprednostňovanie iných foriem zamestnávania zamestnávateľom než pracovný pomer. Z tohto dôvodu vznikali zdanlivo samostatní živnostníci, ktorí svoj pracovný výkon prestali poskytovať zamestnávateľovi v rámci pracovnoprávneho vzťahu, ale na základe živnosti. Doterajšia úprava definície závislej práce nezabránila obchádzaniu ustanovení Zákonníka práce a kontrahovaniu iných zmluvných typov na prácu, ktorá by mala byť z hľadiska jej charakteristiky závislou prácou. Závislá práca je teda definovaná ako práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, za mzdu alebo odmenu. Ak má vykonávaná práca uvedené znaky závislej práce, na výkon takejto práce musí byť uzatvorený pracovnoprávny vzťah. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.

Skúšobná doba

Novelou sa vypúšťa úprava odlišnej skúšobnej doby pre vedúcich zamestnancov (bolo možné dohodnúť 6 mesačnú skúšobnú dobu), rovnako ako aj možnosť dohodnúť v kolektívnej zmluve, aby sa o čas prekážok v práci na strane zamestnanca nepredlžovala skúšobná doba. Naďalej platí celoplošne 3 mesačná skúšobná doba pre všetkých zamestnancov.

Postup zamestnávateľa v prípade, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov

Doterajšia úprava podmieňovala niektoré právne úkony zamestnávateľa dohodou či predchádzajúcim prerokovaním so zástupcami zamestnancov (odborníci, zamestnanecská rada, zamestnanecký dôverník). Zákonník práce neupravoval situácie, kedy u zamestnávateľa nepôsobili zástupcovia zamestnancov (často i pre nezáujem zo strany samotných zamestnancov), čím boli v podstate zamestnávateľa „paralyzovaní“ a nemohli preto prijímať určité opatrenia či prijímať niektoré právne úkony. Takýto zamestnávateľ bol často nútený zriaďovať na pracovisku zástupcov zamestnancov len preto, aby mohol vykonať požadované úkony (najmä úpravy pracovného času sú podmieňované súhlasom zástupcov zamestnancov).

Novela už priniesla úpravu tejto problematiky a výslovne ustanovuje postup zamestnávateľa v prípade ak u neho nepôsobia zástupcovia zamestnancov. Ak sa podľa Zá-

konnika práce vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne. Rovnako zamestnávateľ postupuje aj v prípade, že zákon vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov. Ak však zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nie je možné nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa (napr. pri zavedení Konta pracovného času), nemôže zamestnávateľ samostatne požadovaný právny úkon realizovať.

Monitorovanie zamestnanca na pracovisku

Zákonník práce po novom rieši aj možný rozpor, resp. hranice medzi právom zamestnanca na súkromie (článok 8 ods. 1 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv) a právom zamestnávateľa požadovať od zamestnanca, aby pracovný čas a pracovné prostriedky využíval na plnenie pracovných úloh. Zamestnávateľ od 01.01.2013 nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho vopred na to upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu jej trvania a informovať o tom zamestnancov. V prípade, že by sa zamestnanec domnieval, že je porušované jeho právo na súkromie na pracovisku nedodržaním uvedených podmienok, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

Pracovný pomer na dobu určitú

Úpravy pracovného pomeru sa za posledné roky dotkla každá zásadnejšia novela Zákonníka práce. Nová úprava sa vracia k úprave platnej do 31.08.2011. Pracovný pomer na dobu určitú je možné dohodnúť najdlhšie na dva roky, pričom ho je možné v rámci dvoch rokov opätovne dohodnúť alebo predĺžiť najviac dvakrát.

Zmeny pri ukončení pracovného pomeru

Výpovedný dôvod zo strany zamestnávateľa „zamestnávateľ alebo jeho časť sa zrušuje alebo premiestňuje“ sa po novom rozdelil na dva samostatné dôvody, a to zamestnávateľ alebo jeho časť sa zrušuje, a ďalej zamestnávateľ sa premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce. Podľa doterajšej úpravy bol výpovedným dôvodom len fakt, že zamestnávateľ alebo jeho časť sa premiestňuje. Zákon nevyžadoval nesúhlas zamestnanca so zmenou pracovného miesta. Nová úprava túto nejasnosť odstránila, tak ako sme uviedli vyššie.

Vo výpovednom dôvode neuspokojivého plnenia pracovných úloh zamestnancom, je lehota upravujúca časový

odstup medzi písomnou výzvou na zamestnanca na zlepšenie pracovných výkonov a udelením výpovede z daného dôvodu, predĺžená z dvoch mesiacov na šesť mesiacov.

Účast zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

Povinnosť zamestnávateľa prerokovať so zástupcami zamestnancov skončenie pracovného pomeru bola poslednou novelou zrušená. Od 01.01.2013 však táto povinnosť zamestnávateľa bude opätovne obnovená, a to pod sankciou neplatnosti pre prípad absencie účasti zástupcu zamestnancov na skončení pracovného pomeru. Jedná sa o výpoveď, a to z akéhokoľvek dôvodu, alebo o okamžité skončenie pracovného pomeru. Ostatných spôsobov skončenia pracovného pomeru sa táto povinnosť netýka.

Odstupné

Nová úprava odstupného naďalej vychádza z rovnakých dôvodov, za ktorých sa odstupné priznáva, t.j. ak bol so zamestnancom skončený pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou preto, že sa zamestnávateľ alebo časť zrušuje, alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zemnou dohodnutého miesta výkonu práce, a nakoniec z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu zamestnanca potvrdeného lekárskeho posudkom, kvôli ktorému nebude zamestnanec dlhodobo spôsobilý vykonávať doterajšiu prácu.

Výška odstupného je závislá od odpracovaných rokov u zamestnávateľa a je odstupňovaná nasledovne:

Skončenie pracovného pomeru z dôvodov v §63 ods.1 písm. a) alebo b) alebo dlhodobá strata spôsobilosti vykonávať prácu			
výpoveďou		dohodou	
trvanie prac. pomeru	Odstupné	trvanie prac. pomeru	odstupné
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	1x priemerný mesačný zárobok	menej ako 2 roky	1x priemerný mesačný zárobok
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	2x priemerný mesačný zárobok	najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	2x priemerný mesačný zárobok
najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	3x priemerný mesačný zárobok	najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	3x priemerný mesačný zárobok
najmenej 20 rokov	4x priemerný mesačný zárobok	najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	4x priemerný mesačný zárobok
		najmenej 20 rokov	5x priemerný mesačný zárobok

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

V prípade, že súd na návrh zamestnanca uzná skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa za neplatné, určí zároveň v akej výške sa zamestnanec poskytne náhrada mzdy za obdobie, kedy zamestnanec nemohol vykonávať prácu z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru. V súčasnosti je horná hranica náhrady mzdy stanovená na 9 mesiacov, nová úprava nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru však vyznieva v porovnaní so súčasnou úpravou jednoznačne

v prospech zamestnanca. Podľa novej úpravy platí, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala poskytnúť náhrada mzdy, presiahne 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Hornú hranicu poskytovanej náhrady mzdy stanovil zákonodarca na 36 mesiacov.

Konto pracovného času

Tento relatívne nový inštitút (zavedený poslednou novelou 01.09.2011) zákonodarca opätovne upravil a rozšíril. Určilo sa tzv. vyrovnacie obdobie, t.j. obdobie, počas ktorého sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca. Vyrovnacie obdobie nesmie byť dlhšie ako 30 mesiacov.

Novela ďalej definuje kladný účet konta pracovného času (zamestnanec odpracuje viac hodín ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas) a záporný účet konta pracovného času (zamestnanec odpracuje menej hodín ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas). Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov.

Zo Zákonníku práce je zároveň vypustená úprava tzv. flexikonta, t.j. úpravy pracovného času zamestnanca z dôvodu vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa. Táto úprava bola prijatá ako prechodná, mala slúžiť na zmiernenie následkov krízy na zamestnávateľov.

Náhrada za stratu času

Novinkou, ktorú novela do Zákonníku práce zavádza, je plnenie náhrada za stratu času. Ide o prípad, ak je zamestnanec na pracovnej ceste, ktorá začína pred začiatkom pracovnej zmeny a/alebo končí po skončení pracovnej zmeny, pričom v prípade úsekov pred začiatkom pracovnej zmeny a po skončení pracovnej zmeny nejde o prácu nadčas ani o pracovnú pohotovosť. Za tento čas patrí zamestnancovi buď dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Daná úprava nie je priamo zo zákona nárokovateľná, môže byť predmetom dohody zamestnávateľa s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve alebo so zástupcami zamestnancov. V prípade, že u neho zástupcovia zamestnancov či odbory nepôsobia, je oprávnený rozhodnúť o náhrade za stratu času samostatne.

Zohľadnenie práce nadčas v základnej mzde

Novela sa aj v tomto prípade vracia k úprave platnej do 31.08.2011, tzn. zamestnávateľ môže písomne dohodnúť s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej

pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení, že vo výške mzdy bude zohľadnená prípadná práca nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku. V týchto prípadoch nepatrí zamestnancovi za prácu nadčas mzda ani mzdové zvýhodnenie ani nemôže za túto dobu čerpať náhradné voľno.

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa po novom budú vzťahovať ustanovenia prvej časti Zákonníka práce (všeobecné ustanovenia), vybrané ustanovenia tretej časti (pracovný čas a doba odpočinku) a šiestej časti Zákonníka práce (ochrana práce). Zamestnancovi - „dohodárovi“ nebude možné, na rozdiel od zamestnanca pracujúceho na základe pracovnej zmluvy, nariadiť ani s ním dohodnúť prácu nadčas. Zásadnou zmenou však je, že aj na zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahuje úprava ohľadom minimálnej mzdy, tzn. aj týmto zamestnancom nesmie byť vyplácaná mzda nižšie než je minimálna.

Kontakt pre ďalšie informácie



Dana Sarah Márton

advokátka

Tel.: + 421 (2) 57 200 444

E-Mail: dana.marton@roedl.sk

> Novely zákonov o sociálnom a zdravotnom poistení

Ján Beleš, Rödl & Partner Bratislava

Prvou zo zásadných zmien je zvýšenie a zjednotenie maximálneho vymeriavacieho základu pre odvody na zdravotné a sociálne poistenie u zamestnancov. Od 1.1.2013 je stanovená hranica maximálneho vymeriavacieho základu pre odvody vo výške 3 930 EUR a tak maximálna výška odvodu pre zamestnanca sa zvyšuje na 526,62 EUR za mesiac. Od tejto skutočnosti sa taktiež odvíja i maximálna výška odvodu pre zamestnávateľa, ktorý by pri dosiahnutí maximálneho vymeriavacieho základu bol vo výške 990,36 EUR.

Najviac zmien bolo uskutočnených v súvislosti z dohodami o vykonávaných prácach mimo pracovného pomeru. Podľa právneho stavu účinného do 31.12.2012 dohodári sú

zamestnancami len na účely úrazového a garančného poistenia, t.j. zamestnanci nie sú povinne poistení.

S účinnosťou od 1.1.2013 sa podľa schválenej novely zákona o sociálnom poistení aj fyzické osoby, pracujúce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru stávajú poistencami na účely sociálneho poistenia.

S účinnosťou od 1.1.2013 sú podľa schválenej novely zákona o zdravotnom poistení fyzické osoby pracujúce na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru, povinné platiť poistné na verejné zdravotné poistenie z príjmu z týchto dohôd.

Dohodári aj po 31.decembri 2012 zostávajú podľa rovnakých podmienok zamestnancami na účely úrazového a garančného poistenia, ale od 1. Januára 2013 sa stávajú aj zamestnancami buď na účely nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti, alebo zamestnancami len na účely dôchodkového poistenia ako aj zamestnancami na účely verejného zdravotného poistenia.

Odvody z príjmov na dohodu od 1.1.2013 sa budú odvíjať od toho, o aký typ dohodára pôjde:

- Študent do 18 rokov s max. príjmom 66 EUR a študent od 18 do 26 rokov s max. príjmom 155 EUR
- Študent pracujúci na dohodu o brigádnickej činnosti s príjmom presahujúcim vyššie uvedenú sumu
- Poberateľ invalidného a invalidného výsluhového dôchodku
- Poberateľ starobného a výsluhového dôchodku, ak dovŕšil dôchodkový vek
- Osoba, ktorej bol priznaný predčasný starobný dôchodok (v tomto prípade ak bude pracovať na dohodu mu bude pozastavená výplata predčasného dôchodku)
- Ak pôjde o inú osobu, odvody z dohody sa budú počítať v rovnakej výške ako pri pracovnom pomere (t.j. 13,4% za zamestnanca a 35,2% za zamestnávateľa).

Vzhľadom na rôznorodosť dohôd a variácií pri určovaní odvodov po 1.1.2013 navrhujeme spoločnostiam, ktoré zamestnávajú takéto osoby, aby sa obrátili na naše oddelenia s konkrétnymi otázkami kde bude možné priamo posúdiť danú zmluvu.

Kontakt für weitere Informationen



Ján Beleš

účtovník, Associate Partner

Tel.: + 421 (2) 57 200 411

E-Mail: jan.beles@roedl.sk

Steuern aktuell

> Novelle des Gesetzes Nr. 595/2003 Slg. über Einkommenssteuer

Von Peter Alföldi, Rödl & Partner Bratislava

1. Einkommenssteuer natürlicher Personen

Pauschale Ausgaben bei Einkünften aus unternehmerischer Tätigkeit

Die Novelle belässt die Möglichkeit der Geltendmachung von pauschalen Ausgaben in Höhe von 40 % für Steuerpflichtige, die keine Mehrwertsteuerzahler oder nur für einen Teil des Besteuerungszeitraums Mehrwertsteuerzahler sind, aus der Summe der Einkünfte aus unternehmerischer Tätigkeit und anderer selbstständigen Erwerbstätigkeit, wobei für diese Ausgaben eine Höchstgrenze von 5 040 EUR eingeführt wird. Ebenfalls wird eine Grenze von 5 040 EUR jährlich für die Steuerpflichtigen, die keine Mehrwertsteuerzahler oder nur für einen Teil des Besteuerungszeitraums Mehrwertsteuerzahler sind und die Einkünfte aus Nutzung von Werken und künstlerischen Leistungen haben, eingeführt.

Sollte die unternehmerische Tätigkeit oder der Bezug von Einkünften im Laufe des Besteuerungszeitraums beginnen, so wird die Höchstgrenze nur für die entsprechende Anzahl der Monate des Besteuerungszeitraums geltend gemacht, und zwar in Höhe von 420 EUR monatlich. Ähnlich wird auch bei Beendigung der unternehmerischen Tätigkeit, Ausübung von selbstständiger Erwerbstätigkeit oder Bezug von Einkünften vorgegangen.

Zugleich wird die Möglichkeit der Geltendmachung von pauschalen Ausgaben bei Steuerpflichtigen, die Einkünfte aus Vermietung von Immobilien beziehen, aufgehoben. Sie werden auch weiterhin nachweisbare Ausgaben geltend machen können.

Steuerbefreiung von Preisen und Gewinnen aus Gewinnspielen

Die Befreiungsgrenze bei empfangenen Preisen oder Gewinnen aus öffentlichen Gewinnspielen oder aus Gewinnspielen mit beschränkter Anzahl der Gewinnspielteilnehmer, aus Werbegewinnspielen, Auslosung oder aus Sportwettkämpfen wird von den jetzigen 165,397 EUR auf 350 EUR pro Preis oder Gewinn erhöht.

Steuerfreibetrag für Ehefrau

Die Bedingungen für die Geltendmachung des Steuerfreibetrags für Ehegatten wurden verschärft. Im Sinne der Novelle wird unter Ehegatten, für den der Steuerpflichtige einen Steuerfreibetrag geltend machen kann, der Ehegat-

te verstanden, der im gemeinsamen Haushalt mit dem Steuerpflichtigen lebt, falls Folgendes erfüllt wird:

- er sich in dem entsprechenden Besteuerungszeitraum um ein unterhaltsabhängiges minderjähriges Kind, das im Haushalt des Steuerpflichtigen lebt, gekümmert hat oder,
- er in dem entsprechenden Besteuerungszeitraum Betreuungsgeld bezogen hat oder
- als Arbeitssuchende/-r geführt wurde oder,
- er eine Person mit Behinderung oder Schwerbehinderung ist.

Steuerbonus

Nach der jetzigen Fassung des Einkommenssteuergesetzes muss der Steuerpflichtige im Besteuerungszeitraum die steuerpflichtigen Einkünfte aus abhängiger Tätigkeit mindestens in Höhe des sechsfachen Mindestlohnes oder die steuerpflichtigen Einkünfte i.S.d. § 6 des Einkommenssteuergesetzes mindestens in Höhe des sechsfachen Mindestlohnes beziehen und eine Steuerbemessungsgrundlage aus Einkünften i.S.d. § 6 ausweisen, damit ihm Anspruch auf Steuerbonus entsteht. Durch die Novelle wird die Bedingung eingeführt, dass bei den Einkünften i.S.d. § 6 zwecks Entstehung des Anspruchs auf Steuerbonus nur die Einkünfte aus unternehmerischer Tätigkeit und anderer selbstständigen Erwerbstätigkeit berücksichtigt werden können. Einkünfte aus Vermietung von Immobilien, bzw. aus Nutzung des Werkes oder künstlerischen Leistung werden nicht berücksichtigt.

Steuersatz

Für natürliche Personen wird die progressive Besteuerung von Einkünften mit zwei Steuersätzen eingeführt:

- 19 % aus dem Teil der Steuerbemessungsgrundlage, der dem 176,8-fachen des geltenden Existenzminimumbetrags gleicht oder dieses nicht überschreitet,
- 25 % aus dem Teil der Steuerbemessungsgrundlage, der das 176,8-fache des geltenden Existenzminimumbetrags überschreitet.

Zahlung von Steuervorauszahlungen

Die Grenze für die Zahlung von Einkommenssteuervorauszahlungen natürlicher Personen wird von 1 659,70 EUR auf 2 500 EUR erhöht. Falls die letzte bekannte Steuerpflicht des Steuerpflichtigen 2 500 EUR nicht überschreitet, zahlt er keine Vorauszahlungen. Vierteljährige Steuervorauszahlungen im Laufe des Besteuerungszeitraums hat der Steuerpflichtige zu zahlen, dessen letzte bekannte Steuerpflicht 2 500 EUR jedoch nicht 16 596,96 EUR überschreitet. Die Grenze von 16 596,96 EUR für monatliche Vorauszahlungen hat sich nicht geändert. Die neue Grenze bezieht sich auf den Vorauszahlungszeitraum, der im Jahr 2013 beginnen wird.

Besteuerung der Einkünfte der Autoren

Die Steuerbemessungsgrundlage für die durch Abzug erhobene Steuer aus den Einkünften der Autoren für

Zeitungs-, Zeitschriften-, Rundfunk- oder Fernsehbeiträge, falls es sich um keine künstlerische Leistung handelt, stellen die Einkünfte abzüglich des Beitrags laut dem Gesetz über künstlerische Fonds dar. Daraus ergibt sich, dass die Möglichkeit des Abzugs von Pauschalangaben in Höhe von 40% aufgehoben wird. Eingeführt wird jedoch die Möglichkeit einer schriftlichen Abmachung zwischen dem Autor und dem Steuerzahler, dass die Steuer nicht abgezogen wird. Diese Abmachung ist dem Steuerverwalter innerhalb von 15 Tagen nach dem Ende des Jahres, in dem die Abmachung gemacht wurde, zu melden.

Ebenfalls wird bei beschränkt Steuerpflichtigen bei den auf dem Gebiet der SR ausgeführten künstlerischen und sportlichen Leistungen die Möglichkeit der Geltendmachung von pauschalen Ausgaben vor dem Steuerabzug aufgehoben.

Übersichten und Meldungen

Monatliche Übersichten über abgezogene und entrichtete Vorauszahlungen auf Steuer aus abhängiger Tätigkeit werden keine persönlichen Angaben des Arbeitnehmers mehr beinhalten. Diese Angaben werden jedoch in der jährlichen Meldung über die Steuerabrechnung enthalten. Die Novelle präzisiert, dass die Übersichten und Meldungen auch Angaben über den Arbeitnehmerbonus beinhalten sollen. Das Obenerwähnte wird sich schon auf die Meldungen für das Jahr 2012 und für die Übersichten für Januar 2013 beziehen. Ebenfalls werden die erforderlichen Angaben im Lohnschein erweitert. Zugleich wird die Frist zur Abgabe der Meldungen verschoben. Nach der neuen Regelung wird der Arbeitgeber verpflichtet sein, die Meldung bis Ende April nach Ablauf des Besteuerungszeitraums abzugeben. Die vorübergehenden Bestimmungen besagen nicht, ob sich die neue Abgabefrist bereits auf die Meldungen für 2012 bezieht, wir nehmen jedoch an, dass dies der Fall sein wird.

2. Einkommenssteuer juristischer Personen

Steuersatz

Der Steuersatz für juristische Personen erhöht sich von 19 % auf 23 % .

Anweisung der Steuer

Die Frist, bis wann die juristische Person einen Anteil der entrichteten Steuer in Höhe von 1,5 %, falls sie nicht Finanzmittel in Höhe von mindestens 0,5 % der entrichteten Steuer für bestimmte Zwecke geschenkt hat, bzw. in Höhe von 2 % falls sie Finanzmittel in Höhe von 0,5 % der entrichteten Steuer für bestimmte Zwecke geschenkt hat, anweisen kann, wird um 1 Jahr verlängert. Die angeführten Prozentwerte beziehen sich noch auf den Besteuerungszeitraum, der spätestens zum 31.12.2013 endet.

3. Gemeinsames für natürliche sowie juristische Personen

Steuersatz der Steuerpflichtigen, deren Besteuerungszeitraum das Geschäftsjahr ist

Der Steuerpflichtige, dessen Besteuerungszeitraum ein Geschäftsjahr ist, das im Kalenderjahr 2012 angefangen hat und im 2013 endet, verwendet:

- den Steuersatz in Höhe von 19 % auf den verhältnismäßigen Teil der Steuerbemessungsgrundlage, der auf den Zeitraum seit Beginn des Besteuerungszeitraums bis 31.12.2012 entfällt
- den Steuersatz in Höhe von 23 % auf den verhältnismäßigen Teil der Steuerbemessungsgrundlage, der auf den Zeitraum seit Beginn des Besteuerungszeitraums bis Ende des Besteuerungszeitraums entfällt.

Frist zur Abgabe der Steuererklärung

Bei der Abgabe der Steuererklärung, bei der der letzte Tag der Abgabefrist auf Kalenderjahr 2013 entfällt, wird es nicht möglich sein, eine Fristverlängerung unter den Bedingungen, die die jetzige Fassung des Einkommenssteuergesetzes enthält, zu melden. Die derzeitigen Bedingungen bleiben nur für die Steuerpflichtigen im Konkurs oder Liquidation bestehen. Die restlichen Steuerpflichtigen werden eine Fristverlängerung um höchstens drei Kalendermonate nur unter der Voraussetzung, dass Einkünfte aus Quellen im Ausland Bestandteil deren Einkünfte sind, anmelden können. Die Novelle ermöglicht auch wiederholte Fristverlängerung um weitere drei Monate, und zwar aufgrund eines Antrags, der von dem Steuerverwalter zu genehmigen ist.

Durch Abzug erhobene Steuer

Der Steuersatz der durch Abzug erhobenen Steuer bleibt auch weiterhin in Höhe von 19 %.

Steuersicherstellung

Bei der von der Steuerverwaltungsbehörde bestimmten Steuersicherstellung in Bezug auf natürliche und juristische Personen bei ihren an andere Steuerpflichtigen geleisteten Geldleistungen wird auch weiterhin der Steuersatz in Höhe von 9,5 % geltend gemacht.

Wenn das Gesetz eine Pflicht zur Sicherung von Einkommenssteuer aus den Einkünften des beschränkt Steuerpflichtigen vorsieht, bleibt der Steuersatz in Höhe von 19 % auch weiterhin bestehen.

Gewinnanteile – separate Steuerbemessungsgrundlage

Unter Einkünften, berücksichtigt in einer separaten Steuerbemessungsgrundlage bei natürlichen sowie juristischen Personen, sind Gewinnanteile (Dividenden) einer Handelsgesellschaft oder Genossenschaft für Besteuerungszeiträume spätestens bis 31. Dezember 2003 zu verstehen,

über Ausschüttung deren die Gesellschafterversammlung nach dem 31. Dezember 2012 entscheiden wird; außer Gewinnanteilen der Gesellschafter von öffentlichen Handelsgesellschaften und Komplementären von Kommanditgesellschaften. Bei Ausschüttung von dem Steuerinländer an den Steuerinländer oder von dem Steuerinländer an den Steuerausländer wird die Steuer durch Abzug erhoben, wobei der Steuersatz 15 % beträgt. Bei Ausschüttung aus ausländischen Quellen an Steuerinländer bilden die Dividenden Bestandteil der separaten Steuerbemessungsgrundlage bei Abgabe der Steuererklärung. Die separate Steuerbemessungsgrundlage stellt die um Ausgaben nicht geminderten Einkünfte dar. Bei der separaten Steuerbemessungsgrundlage beträgt der Steuersatz 15 %.

Obenerwähntes gilt nicht:

- bei Ausschüttung der Einkünfte an einen Steuerpflichtigen mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedsstaat, der zum Zeitpunkt der Ausschüttung, Überweisung oder Gutschreibung dieser Einkünfte mindestens einen 10 % direkten Anteil am gezeichneten Kapital des Subjekts, von dem er solche Einkünfte bezieht, hat,
- bei Ausschüttung der Einkünfte an den Steuerinländer von einem Subjekt, der den Sitz in einem anderen EU-Mitgliedsstaat hat und dieser Steuerpflichtige zum Zeitpunkt der Ausschüttung, Überweisung oder Gutschreibung dieser Einkünfte mindestens einen 10 % direkten Anteil an gezeichnetem Kapital des Subjekts, von dem er solche Einkünfte bezieht, hat.

Obenerwähntes bezieht sich auf Dividenden, die spätestens bis 31. Dezember 2013 ausgeschüttet werden.

Einkünfte aus Kapitalvermögen

Die Novelle bringt eine Änderung in der Art und Weise der Besteuerung von Erträgen aus staatlichen Schuldverschreibungen und Schatzanweisungen, die von einer natürlichen Person bezogen werden. Derzeitig werden diese mit der Abzugsteuer besteuert. Ab 1.1.2013 werden sie nicht der Abzugsteuer unterliegen, sondern im Rahmen der Steuererklärung besteuert. Ebenfalls kommt es zur Regelung der Bestimmungen betreffend die Besteuerung von Schuldverschreibungen und Schatzanweisungen bei juristischen Personen.

Kontakt für weitere Informationen



Peter Alföldi

Steuerberater, Associate Partner
Tel.: + 421 (2) 57 200 411
E-Mail: peter.alfoldi@roedl.sk

Dane

> Novela zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov

Peter Alföldi, Rödl & Partner Bratislava

1. Daň z príjmov fyzických osôb

Paušálne výdavky pri príjmoch z podnikania

Novela ponecháva možnosť uplatnenia paušálnych výdavkov vo výške 40 % daňovníkom, ktorí nie sú platiteľmi DPH alebo sú platiteľmi DPH len časť zdaňovacieho obdobia, z úhrnu príjmov z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti, pričom sa zavádza maximálna hranica pre tieto výdavky vo výške 5 040 eur ročne. Rovnako sa hranica vo výške 5 040 eur ročne zavádza pre daňovníkov, ktorí nie sú platiteľmi DPH, resp. sú nimi len časť zdaňovacieho obdobia, a ktorí majú príjmy z použitia diela a použitia umeleckého výkonu.

V prípade začatia podnikania alebo poberania príjmov v priebehu zdaňovacieho obdobia sa maximálna hranica uplatní len za príslušný počet mesiacov zdaňovacieho obdobia, a to vo výške 420 eur mesačne. Obdobne sa bude postupovať aj pri skončení podnikania, vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti alebo poberania príjmov.

Zroveň sa ruší možnosť uplatňovania paušálnych výdavkov u daňovníkov, ktorí dosahujú príjmy z prenájmu nehnuteľností. Títo si budú môcť aj naďalej uplatňovať preukázateľné výdavky.

Oslobodenie cien a výhier zo súťaží

Zvyšuje sa hranica oslobodenia pri prijatých cenách alebo výhrach z verejných súťaží, zo súťaží s obmedzeným okruhom súťažiacich, z reklamných súťaží, žrebovaní a zo športových súťaží zo súčasných 165,97 eur na 350 eur za cenu alebo výhru.

Nezdaniteľná časť základu dane na manželku

Sprísnilo sa podmienky na uplatňovanie nezdaniteľnej časti základu dane na manželku (manžela). V zmysle novely sa na účely uplatnenia nezdaniteľnej časti základu dane považuje za manželku, na ktorú si môže daňovník uplatniť nezdaniteľnú časť základu dane, manželka (manžel) žijúca s daňovníkom v domácnosti, ak spĺňa nasledovné:

- v príslušnom zdaňovacom období sa staral/a o vyživované maloleté dieťa žijúce s daňovníkom v domácnosti alebo,
- v príslušnom zdaňovacom období poberal/a peňažný príspevok na opatrovanie alebo,
- bol/a zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie alebo,

- považuje sa za občana so zdravotným postihnutím alebo s ťažkým zdravotným postihnutím.

Daňový bonus

Daňovník musí podľa súčasného znenia zákona o dani z príjmov dosiahnuť v zdaňovacom období zdaniteľné príjmy zo závislej činnosti aspoň vo výške 6-násobku minimálnej mzdy alebo zdaniteľné príjmy podľa § 6 zákona o dani z príjmov aspoň vo výške 6-násobku minimálnej mzdy a vykázať základ dane z § 6, aby mu vznikol nárok na daňový bonus. Novelou sa zavádza podmienka, že do príjmov podľa § 6 sa pre účely vzniku nároku na daňový bonus zahrnú len príjmy z podnikania a inej samostatnej zárobkovej činnosti. Na príjmy z prenájmu nehnuteľností, prípadne z použitia diela alebo umeleckého výkonu sa nebude prihliadať.

Sadzba dane

Pre fyzické osoby sa zavádza progresívne zdaňovanie príjmov s dvomi sadzbami dane:

- 19 % z tej časti základu dane, ktorá nepresiahne 176,8-násobok sumy platného životného minima vrátane,
- 25 % z tej časti základu dane, ktorá presiahne 176,8-násobok platného životného minima.

Platenie preddavkov na daň

Zvyšuje sa hranica pre platenie preddavkov na daň fyzických osôb z 1 659,70 eura na 2 500 eur. Ak posledná známa daňová povinnosť daňovníka nepresiahne 2 500 eur, preddavky platiť nebude. Štvrťročné preddavky na daň v priebehu preddavkového obdobia bude platiť daňovník, ktorého posledná známa daňová povinnosť presiahne 2 500 eur a nepresiahne 16 596,96 eura. Hranica 16 596,96 eur pre mesačné preddavky sa nezmenila. Nová hranica sa uplatní pre preddavkové obdobie, ktoré začne v roku 2013.

Zdanenie príjmov autorov

Základom dane pre daň vybranú zrážkou z príjmov autorov za príspevky do novín, časopisov, rozhlasu alebo televízie, ak nejde o umelecký výkon, bude príjem znížený o zrazený príspevok podľa zákona o umeleckých fondoch. Z uvedeného vyplýva, že sa ruší možnosť odpočítania paušálnych výdavkov vo výške 40%. Zavádza sa však možnosť uzatvoriť písomnú dohodu o nezrazení dane medzi autorom a platiteľom dane. Túto dohodu je nutné oznámiť správcovi dane do 15. dňa po skončení roka, v ktorom bola dohoda uzavretá.

Rovnako sa v prípade daňovníkov s obmedzenou daňovou povinnosťou za umelecký a športový výkon vykonávaný na území SR ruší možnosť uplatnenia paušálnych výdavkov pred zrazením dane.

Prehľady a hlásenia

Mesačné prehľady o zrazených a odvedených preddavkoch na daň z príjmov zo závislej činnosti už nebudú obsahovať osobné údaje zamestnanca. Tieto údaje však bude obsahovať ročné hlásenie o vyúčtovaní dane. Novela upresňuje, že prehľady a hlásenia obsahujú aj údaje o zamestnaneckej prémii. Vyššie uvedené sa uplatní už pre hlásenie za rok 2012 a pre prehľady za január 2013. Rozširujú sa tiež náležitosti mzdového listu. Zároveň sa posúva lehota na podanie hlásenia. Po novom bude zamestnávateľ povinný podať hlásenie do konca apríla po uplynutí zdaňovacieho obdobia. Prechodné ustanovenia nehovoria, či sa nová lehota na podanie hlásenia uplatní už na hlásenie za rok 2012. Predpokladáme, že áno.

2. Daň z príjmov právnických osôb

Sadzba dane

Sadzba dane pre právnické osoby sa zvyšuje z 19 % na 23 % .

Asignácia dane

O rok sa predlžuje lehota, dokedy bude môcť právnická osoba poukázať podiel zaplatenej dane vo výške 1,5 %, v prípade ak nedarovala finančné prostriedky vo výške najmenej 0,5 % zaplatenej dane na vymedzené účely, resp. vo výške 2 %, v prípade ak darovala finančné prostriedky vo výške 0,5 % zaplatenej dane na vymedzené účely. Uvedené percentá sa budú aplikovať ešte pre zdaňovacie obdobie končiacie najneskôr 31.12.2013.

3. Spoločné pre fyzické a právnické osoby

Sadzba dane daňovníkov, ktorých zdaňovacím obdobím je hospodársky rok

Daňovník, ktorého zdaňovacím obdobím je hospodársky rok, ktorý začal v kalendárnom roku 2012 a končí v roku 2013 použije:

- sadzbu dane vo výške 19 % na pomernú časť základu dane pripadajúcu od začiatku zdaňovacieho obdobia do 31.12.2012
- sadzbu dane vo výške 23 % na pomernú časť základu dane pripadajúcu od začiatku kalendárneho roka 2013 do konca zdaňovacieho obdobia.

Lehota na podanie daňového priznania

Pri podaní daňového priznania, pri ktorom posledný deň lehoty na podanie prípadne na kalendárny rok 2013, nebude možné oznámiť predĺženie lehoty za podmienok, ktoré obsahuje súčasné znenie zákona o dani z príjmov. Súčasné podmienky ostávajú v platnosti len pre daňovníkov v konkurze alebo likvidácii. Ostatní daňovníci budú môcť oznámiť predĺženie lehoty najviac o tri kalendárne mesiace len za predpokladu, že súčasťou ich príjmov sú príjmy plynúce zo zdrojov v zahraničí. Novela umožňuje aj

opätovné predĺženie lehoty o ďalšie tri mesiace, a to na základe žiadosti, ktorú musí správca dane schváliť.

Daň vyberaná zrážkou

Sadzba dane vyberanej zrážkou zostane aj naďalej vo výške 19 %.

Zabezpečenie dane

Pre zabezpečenie dane určenej rozhodnutím správcu dane voči fyzickým a právnickým osobám pri ich peňažnom plnení poskytnutom inému daňovníkovi sa bude naďalej uplatňovať sadzba dane vo výške 9,5%.

V prípadoch kedy vzniká zo zákona povinnosť zabezpečenia dane z príjmu, ktorý plynie daňovníkovi s obmedzenou daňovou povinnosťou, naďalej platí sadzba dane vo výške 19 %.

Podiely na zisku – samostatný základ dane

Príjmami zahrňovanými do samostatného základu dane u fyzických aj právnických osôb budú podiely na zisku (dividendy) obchodnej spoločnosti alebo družstva vykázanom za zdaňovacie obdobia najneskôr do 31. decembra 2003, o ktorých vyplatení valné zhromaždenie rozhodne po 31. decembri 2012, okrem podielov na zisku spoločníkov verejných obchodných spoločností a komplementárov komanditných spoločností. V prípade výplaty daňovým rezidentom daňovému rezidentovi alebo daňovým rezidentom daňovému nerezidentovi sa daň vyberie zrážkou pričom sadzba dane je vo výške 15 %. V prípade výplaty daňovému rezidentovi zo zdrojov v zahraničí sú dividendy súčasťou samostatného základu dane na zdanenie pri podaní daňového priznania. Samostatným základom dane je príjem neznižovaný o výdavky. Sadzba dane zo samostatného základu dane je vo výške 15 %.

Vyššie uvedené sa neuplatní:

- ak sa príjem vypláca daňovníkovi so sídlom v inom členskom štáte Európskej únie, ktorý má v čase výplaty, poukázania alebo pripísania takeého príjmu aspoň 10 % priamy podiel na základnom imaní subjektu, od ktorého mu takýto príjem plynie,
- ak sa príjem vypláca daňovému rezidentovi od subjektu, ktorý má sídlo v inom členskom štáte Európskej únie, a tento daňovník má v čase výplaty, poukázania alebo pripísania takeého príjmu v jeho prospech aspoň 10 % priamy podiel na základnom imaní subjektu, od ktorého mu takýto príjem plynie.

Vyššie uvedené sa bude aplikovať na dividendy vyplatené najneskôr do 31. decembra 2013.

Príjmy z kapitálového majetku

Novelou dochádza k zmene spôsobu zdaňovania výnosov zo štátnych dlhopisov a štátnych pokladničných poukážok, plynúcich fyzickej osobe. V súčasnosti sú zdaňované

zrážkovou daňou. Od 01.01.2013 nebudú podliehať zrážkovej dani, ale budú zdaňované v rámci daňového priznania. Dochádza tiež k úprave ustanovení týkajúcich sa zdanenia dlhopisov a pokladničných poukážok u právnických osôb.

Kontakt pre ďalšie informácie



Peter Alföldi

daňový poradca, Associate Partner

Tel.: + 421 (2) 57 200 411

E-mail: peter.alfoldi@roedl.sk

**Ďakujeme Vám za prejavenu dôveru a spoluprácu a
prajeme Vám i Vaším rodinám príjemné prežitie
vianočných sviatkov, veľa zdravia, šťastia a úspechov
v novom roku.**

**Wir danken Ihnen für die vertrauensvolle
Zusammenarbeit und wünschen Ihnen und Ihren
Familien frohe Weihnachtstage und für das neue
Jahr viel Gesundheit, Glück und Erfolg.**

Tvoríme základy

„Naše znalosti tvoria základ nášho poradenstva. Na nich spolu s našimi mandantmi stavíme.“

Rödl & Partner

„Naše jedinečné ľudské veže môžu vyrásť len vtedy, ak majú pevný základ.“

Castellers de Barcelona



„Každý jednotlivec je dôležitý“ - u Castellers a u nás.

Ľudské veže jedinečným spôsobom symbolizujú podnikovú kultúru spoločnosti Rödl & Partner. Stelesňujú našu filozofiu súdržnosti, vyváženosti, odvahy a tímového ducha. Znášorňujú rast z vlastných síl, ktorý urobil zo spoločnosti Rödl & Partner to, čím je dnes.

„Força, Equilibri, Valor i Seny“ (sila, stabilita, odvaha a rozum) je katalánske heslo všetkých Castellers, ktoré veľmi výstižne vyjadruje ich základné hodnoty. Toto heslo oslovilo aj nás a charakterizuje našu mentalitu. Preto spoločnosť Rödl & Partner v máji 2011 nadviazala spoluprácu s Castellers de Barcelona - predstaviteľmi tejto dlhoročnej tradície stavania ľudských veží, ktorí spolu s inými stelesňujú toto duchovné kultúrne dedičstvo.

Impressum

Mandantenbrief, Ausgabe Dezember 2012
Mandantný list, vydanie december 2012

Herausgeber/ Vydáva:

Rödl & Partner Advokáti, s.r.o.
Rödl & Partner, k.s.
Lazaretská 8, 811 08 Bratislava
Tel.: + 421 (2) 57 200 411 | www.roedl.com/sk

Verantwortlich für den Inhalt/ Zodpovedný za obsah:

Bereich Recht/Oblast Právo

JUDr. Maroš Tóth, MBA – maros.toth@roedl.sk

Bereich Steuer/Oblast Dane:

Peter Alföldi – peter.alfoldi@roedl.sk

Layout/Satz:

Rödl & Partner
Angelika Gál – angelika.gal@roedl.sk

Tento Mandantný list je nezáväznou informačnou publikáciou a slúži na všeobecné informačné účely. Nepredstavuje právne, daňové ani podnikové poradenstvo a nenahrádza individuálne poradenstvo. Pri spracovaní Mandantného listu a informácií v ňom obsiahnutých sa Rödl & Partner neustále snaží o maximálnu dôslednosť, nepreberá však zodpovednosť za správnosť, aktuálnosť a úplnosť informácií. Nakoľko sa tu obsiahnuté informácie nezaoberajú konkrétnymi situáciami jednotlivcov alebo právnických osôb, mal by mandant v konkrétnom prípade požiadať o poskytnutie poradenstva. Rödl & Partner nepreberá zodpovednosť za rozhodnutia, ktoré čitatelia urobia na základe tohto Mandantného listu. Naši poradcovia sú Vám radi k dispozícii.

Celý obsah Mandantného listu a odborných informácií na internete je duševným vlastníctvom Rödl & Partner a spadá pod ochranu autorských práv. Užívateľia môžu obsah Mandantného listu a odborných informácií na internete sťahovať, tlačíť alebo kopírovať len pre vlastnú potrebu. Na akékoľvek zmeny, rozmnožovanie, rozširovanie alebo verejné prezentovanie tohto obsahu alebo jeho častí, či už online alebo offline, je potrebný predchádzajúci písomný súhlas spoločnosti Rödl & Partner.