



# Grundlagen bilden / Tvoríme základy

## Mandantenbrief/Mandantný list

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

Ausgabe/vydanie: Juni/jún 2016 · [www.roedl.com/sk](http://www.roedl.com/sk)

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

### Recht aktuell

- > Gesetz über die grenzüberschreitende Zusammenarbeit bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen
- > Novelle des Gesetzes über illegale Arbeit und illegale Beschäftigung

### Wirtschaft aktuell

- > Jahresbericht

V tomto vydaní Vám prinášame:

### Právo

- > Zákon o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb
- > Novela zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní

### Ekonomika

- > Výročná správa

grenzüberschreitende Zusammenarbeit bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen verabschiedet. Das Gesetz wurde aufgrund der Notwendigkeit der Implementierung der Richtlinie 2014/67/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkts-Informationssystems angenommen. Abgesehen davon, dass das Gesetz neue Pflichten bei der grenzüberschreitenden Entsendung von Arbeitnehmern in die EU Mitgliedstaaten oder aus den EU Mitgliedstaaten auf das Gebiet der Slowakischen Republik einführt, novelliert es zugleich die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs und des Gesetzes über illegale Arbeit und illegale Beschäftigung. Das Gesetz wird am 18.06.2016 in Kraft treten.

### Neue Regeln bei der Entsendung von Arbeitnehmern

Falls ein slowakischer Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in einen Mitgliedstaat der Europäischen Union entsendet, ist der slowakische Arbeitgeber verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer eine schriftliche Sondervereinbarung über die Entsendung gemäß dem novellierten § 5 Abs. 12 des Arbeitsgesetzbuchs abzuschließen. Mit Wirkung ab dem 18.06.2016 wird so für die Entsendung des Arbeitnehmers zur Arbeitsausübung in einen anderen Mitgliedstaat der EU nicht nur eine Bestimmung des Arbeitsvertrags reichen, auf deren Grundlage der Arbeitnehmer seine Zustimmung zu dieser Entsendung gibt, es wird in jedem Fall notwendig sein, eine Sondervereinbarung über die Entsendung abzuschließen.

Falls ein ausländischer Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen auf das Gebiet der Slowakischen Republik entsendet, entstehen dem ausländischen Arbeitgeber neue Pflichten gegenüber dem Nationalen Arbeitsinspektorat. Der ausländische Arbeitgeber wird mit Wirkung ab dem 18.06.2016 verpflichtet sein, dem Nationalen Arbeitsinspektorat Angaben, bestimmt in § 4 Abs. 1 des Gesetzes über die grenzüberschreitende Zusammenarbeit bei der Entsendung von

## Recht aktuell

- > Gesetz über die grenzüberschreitende Zusammenarbeit bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

Von **Zuzana Bzdúšková, Lenka Valková**,  
Rödl & Partner Bratislava

Am 11. November 2015 hat der Nationalrat der Slowakischen Republik das Gesetz Nr. 351/2015 Slg. über die

Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, vorzulegen, und zwar spätestens am Tag der Entsendung. Diese Angaben sind zum Beispiel: vorausgesetzte Anzahl der entsendeten Arbeitnehmer, Anfang und Ende der Entsendung, Ort der Arbeitsausübung und Arbeitsart, ausgeübt von dem Arbeitnehmer während der Entsendung usw. Zugleich wird der ausländische Arbeitgeber verpflichtet sein, in der Slowakischen Republik eine Kontaktperson zwecks Zustellung von Schriftstücken zu bestimmen. Außerdem wird der ausländische Arbeitgeber verpflichtet sein, während der Entsendung am Ort der Arbeitsausübung auf dem Gebiet der Slowakischen Republik die im §4 Abs. 2 des Gesetzes über die grenzüberschreitende Zusammenarbeit bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen bestimmten Dokumente aufzubewahren, und zwar z.B.: den Arbeitsvertrag oder ein anderes Dokument, dass das arbeitsrechtliche Verhältnis mit dem entsendeten Arbeitnehmer bestätigt, Arbeitszeiterfassung, Belege über den Lohn für die während der Entsendung ausgeübte Arbeit. Der Arbeitgeber wird verpflichtet sein, dem Nationalen Arbeitsinspektorat auf Aufforderung zugleich die Übersetzung der Dokumente in die slowakische Sprache vorzulegen. Bei Pflichtverletzung droht dem ausländischen Arbeitgeber eine Strafe bis zu 100.000 EUR, wobei das Gesetz zugleich die Art der Zusammenarbeit der Organe der einzelnen Mitgliedstaaten bei der Eintreibung der Strafe von dem ausländischen Arbeitgeber festlegt.

Bei Auswertung der Tatsache, ob sich die neuen Pflichten auf einen Arbeitgeber im konkreten Fall beziehen, ist zu beurteilen, ob es sich im konkreten Fall um klassische Auslandsdienstleistungen oder bereits um eine Entsendung des Arbeitnehmers im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in einen EU Mitgliedstaat, bzw. von einem EU Mitgliedstaat in die Slowakei handelt.

In Bezug auf die Erfüllung von Pflichten im Zusammenhang mit dieser neuen Rechtsregelung darf man auch die Tatsache nicht vergessen, dass auch die vorübergehende Überlassung eines Arbeitnehmers durch die Novelle des Arbeitsgesetzbuchs eindeutig als grenzüberschreitende Entsendung definiert wird. In der Vereinbarung über die vorübergehende Überlassung sind so die Bedingungen der Entsendung zwecks vorübergehender Überlassung gemäß § 5 des novellierten Arbeitsgesetzbuchs zu regeln.

## > Novelle des Gesetzes über illegale Arbeit und illegale Beschäftigung

Aufgrund des Gesetzes Nr. 351/2015 Slg. über die grenzüberschreitende Zusammenarbeit bei der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen kommt es mit Wirkung zum 18.06.2016 zur Novelle des Gesetzes Nr. 82/2005 Slg. über illegale Arbeit und illegale Beschäftigung. Gemäß dem novellierten §7b Abs. 5 des Gesetzes über illegale Arbeit und illegale Beschäftigung gilt als illegale Beschäftigung auch eine Situa-

tion, wenn ein Unternehmer, der Leistungsempfänger ist, eine Leistung von einem Erbringer annimmt, der für ihn die Leistung durch eine natürliche, illegal beschäftigte Person erbringt. Die Bedingung ist, dass es sich um eine grenzüberschreitende Leistungserbringung, die fünf Tage in einem Zeitraum von 12 Monaten seit der ersten Leistungserbringung überschreitet oder um eine innerstaatliche oder grenzüberschreitende Arbeitsleistung handelt. Illegale Beschäftigung kann eine Strafe in Höhe von bis zu EUR 200.000 zu Folge haben.

Der Leistungsempfänger sollte also in jedem Fall von dem Leistungserbringer Dokumente und personenbezogene Daten der natürlichen Personen anfordern, durch die an ihn vom Erbringer Arbeit oder Dienstleistung erbracht werden und die zur Überprüfung der eventuellen Verletzung des Verbots der illegalen Beschäftigung seitens des Leistungserbringers notwendig sind. Falls jedoch das Arbeitsinspektorat eine Verletzung des Verbots der illegalen Beschäftigung feststellt, wird sich der Leistungsempfänger nicht der Verantwortung dadurch entledigen können, dass er nachweist, dass er ähnliche Dokumente angefordert hat.

### Kontakt für weitere Informationen



Zuzana Bzdúšková

Rechtsanwältin (SK) in Zusammenarbeit mit Rödl & Partner  
Tel.: + 421 (2) 57 200 444  
E-Mail: zuzana.bzduskova@roedl.sk

## Wirtschaft aktuell

### > Jahresbericht

#### Von Jaroslava Klímová, Rödl & Partner Bratislava

Im Jahr 2015 mussten wir uns erneut mit der Novelle des Rechnungslegungsgesetzes auseinandersetzen. Das Gesetz wurde in mehreren Schritten novelliert, die ihre Gültigkeit schrittweise im Jahr 2015, 2016 erlangten und die letzte Novellierung wird ihre Gültigkeit am 1. Januar 2017 erlangen.

Diesen Mandantenbrief werden Sie gerade in der Zeit der Vorbereitung von Jahresberichten lesen. Da dieses Thema etwas außerhalb des Interessenschwerpunktes steht, möchten wir Ihre Aufmerksamkeit auf einige Änderungen im Rechnungslegungsgesetz gerade im Zusammenhang mit der Vorbereitung des Jahresberichtes lenken.

### Was erwartet uns gemeinsam im Jahr 2016?

Den Jahresbericht muss die Gesellschaft so erstellen, damit dieser ein wahrhaftiges und getreues Abbild darstellt und er muss innerhalb eines Jahres ab Beendigung der Buchungsperiode durch einen Wirtschaftsprüfer geprüft werden. Der Wirtschaftsprüfer muss einen Vermerk abgeben, ob der Jahresbericht im Einklang mit dem Jahresabschluss steht. Er muss ebenfalls einen Vermerk abgeben, ob der Jahresbericht die durch das Rechnungslegungsgesetz festgelegten Angaben beinhaltet. Der Wirtschaftsprüfer muss ebenfalls anführen, ob er auf Grundlage von Kenntnissen über die Buchführungseinheit und ihre Lage wesentliche Unstimmigkeiten im Jahresbericht entdeckt hat und den Charakter einer jeden wesentlichen Unstimmigkeit anführen.

In der vorigen rechtlichen Regelung wurden diese Pflichten nicht ausdrücklich aufgezählt. Diese Tatsache wird höhere Ansprüche nicht nur auf den Wirtschaftsprüfer, sondern auch auf die Gesellschaft stellen, die in Form einer ausgewogenen und umfangreichen Analyse ihre Entwicklung, ihre Prognosen, die Lage, in welcher sie sich befindet, bedeutende Risiken und Unsicherheiten, welchen sie ausgesetzt ist, detailliert beschreiben werden muss.

Grundlegende Änderungen betreffen börsennotierte Gesellschaften. Der Jahresbericht wird neue Informationen enthalten. Der Wirtschaftsprüfer muss sein Urteil zum Folgenden abgeben:

- > Beschreibung der Hauptsysteme interner Kontrolle und des Risikomanagements in der Gesellschaft,
- > qualifizierte Beteiligung am gezeichneten Kapital im Sinne der Sondervorschrift,
- > Eigentümer der Wertpapiere mit Sonderrechten der Kontrolle samt Anführung einer Beschreibung dieser Rechte,
- > Einschränkungen der Stimmrechte,
- > Regeln für die Ernennung und Abberufung der Mitglieder des statutarischen Organs und Änderungen der Satzung,
- > Zuständigkeiten des statutarischen Organs, vor allem die Zuständigkeit zur Beschlussfassung über die Herausgabe von Aktien oder Rückkauf von Aktien.

Falls die Gesellschaft auf der Börse eines EU-Mitgliedsstaates kotiert ist, muss sie im Jahresbericht sog. Vielfältigkeitspolitiken beschreiben, die sie in ihren Verwaltung-, Leitungs- und Aufsichtsorganen vor allem in Bezug auf das Alter, das Geschlecht, die Bildung und professionelle Erfahrungen der Mitglieder dieser Organe anwendet.

Im Gesetz wurden die Pflichten für Subjekte des öffentlichen Interesses erweitert, die verpflichtet sind, auch nicht finanzmäßige Informationen über die Entwicklung, das Handeln, die Stellung und den Einfluss der Tätigkeit der Buchführungseinheit auf den Bereich der Umwelt, das Sozial- und Arbeitnehmerumfeld, Informationen über die Einhaltung von Menschenrechten und Informationen über

den Kampf gegen Korruption und Bestechungen anzuführen.

Durch die Novellierung werden neue Bestimmungen, betreffend große Buchführungseinheiten und Subjekte des öffentlichen Interesses, eingeführt, die die Pflicht zur Erstellung und Veröffentlichung eines jährlichen Berichtes über Zahlungen an Organe der öffentlichen Gewalt festlegen und den Inhalt eines solchen Berichtes bestimmen. Es handelt sich um Gesellschaften, die in der Förderungsindustrie oder im Bereich der Rodung von Naturwäldern tätig sind.

### Kontakt für weitere Informationen



Jaroslava Klímová

Wirtschaftsprüferin, Associate Partner

Tel.: + 421 (2) 57 200 411

E-Mail: jaroslava.klimova@roedl.sk

## Právo

### > Zákon o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb

**Zuzana Bzdúšková, Lenka Valková,**  
Rödl & Partner Bratislava

Dňa 11. novembra 2015 bol Národnou radou Slovenskej republiky schválený zákon č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb. Zákon bol prijatý z dôvodov nevyhnutnosti implementácie smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu. Okrem toho, že zákon zavádza nové povinnosti pri cezhraničnom vysielaní zamestnancov do členských štátov EÚ alebo z členských štátov EÚ na územie Slovenskej republiky, novelizuje zároveň ustanovenia Zákonníka práce a zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní. Zákon nadobudne účinnosť dňa 18.06.2016.

#### Nové pravidlá pri vysielaní zamestnancov

V prípade, ak slovenský zamestnávateľ vyšle zamestnanca na výkon prác za účelom poskytovania služby do členského štátu Európskej únie, je slovenský zamestnávateľ povinný uzatvoriť so zamestnancom osobitnú písomnú dohodu o vyslaní v zmysle novelizovaného § 5 ods. 12 Zákonníka práce. S účinnosťou od 18.06.2016 tak už nebude postačovať na vyslanie zamestnanca na výkon prác do iného členského štátu EÚ len ustanovenie pracovnej zmluvy, na základe ktorého zamestnanec vysloví súhlas s týmto vysielaním, ale bude v každom jednotlivom prípade nevyhnutné uzatvoriť osobitnú dohodu o vyslaní.

V prípade, ak zahraničný zamestnávateľ vyšle zamestnanca na výkon prác za účelom poskytovania služby na územie Slovenskej republiky, vzniknú zahraničnému zamestnávateľovi nové povinnosti vo vzťahu k Národnému inšpektorátu práce. Zahraničný zamestnávateľ bude s účinnosťou od 18.06.2016 povinný oznámiť Národnému inšpektorátu práce údaje stanovené v § 4 ods. 1 zákona o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb, a to najneskôr v deň vyslania. Týmto údajmi sú napr.: predpokladaný počet vyslaných zamestnancov, údaje vyslaného zamestnanca, deň začatia a skončenia vyslania, miesto výkonu práce a druh práce vykonávanej vyslaným zamestnancom počas vyslania, a podobné. Zároveň bude zahraničný zamestnávateľ povinný ustanoviť v Slovenskej republike pre účely doručovania písomností kontaktnú osobu. Okrem toho bude zahraničný zamestnávateľ povinný počas vyslania uchovávať v mieste výkonu práce na území Slovenskej

republiky doklady určené §4 ods. 2 zákona o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb, a to napr.: pracovnú zmluvu alebo iný doklad potvrdzujúci pracovnoprávny vzťah s vyslaným zamestnancom, evidenciu pracovného času, doklady o mzde za prácu vykonanú počas vyslania. Zamestnávateľ bude povinný na vyžiadanie predložiť Národnému inšpektorátu práce zároveň preklad dokumentov do slovenského jazyka. V prípade porušenia povinností, hrozí zahraničnému zamestnávateľovi pokuta až do výšky 100.000 EUR, pričom zákon zároveň ustanovuje spôsob spolupráce orgánov jednotlivých členských štátov pri vymáhaní pokuty od zahraničného zamestnávateľa.

Pri vyhodnotení skutočnosti, či sa nové povinnosti na zamestnávateľa v konkrétnom prípade vzťahujú, bude potrebné posúdiť, či v konkrétnom prípade ide o klasické zahraničné pracovné cesty alebo naopak ide už o vysielanie zamestnanca na výkon prác za účelom poskytovania služby do členského štátu EÚ, resp. z členského štátu EÚ na územie SR.

V súvislosti s plnením si povinností súvisiacich s touto novou právnou úpravou nemožno opomenúť i skutočnosť, že novela Zákonníka práce jednoznačne ako cezhraničné vyslanie definuje i dočasné pridelenie zamestnanca. V dohode o dočasnom pridelení je tak potrebné upraviť podmienky vyslania na účely dočasného pridelenia v zmysle § 5 novelizovaného Zákonníka práce.

### > Novela zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní

Na základe zákona č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb dochádza s účinnosťou ku 18.06.2016 k novele zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní. V zmysle novelizovaného §7b ods. 5 zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní, bude za nelegálne zamestnávanie považovaná aj situácia, keď podnikateľ, ktorý je príjemcom služby prijíma službu od poskytovateľa, ktorý mu službu poskytne prostredníctvom fyzickej osoby, ktorú nelegálne zamestnáva. Podmienkou bude, že pôjde o cezhraničné poskytovanie služby po dobu presahujúcu päť dní v období 12 mesiacov od prvého poskytnutia služby alebo o vnútroštátnu dodávku práce alebo cezhraničnú dodávku práce. Nelegálne zamestnávanie môže byť sankcionované až do výšky 200.000 EUR.

Príjemca služby by si teda mal v každom prípade vyžiadať od poskytovateľa služby doklady a osobné údaje fyzických osôb, prostredníctvom ktorých mu poskytovateľ dodáva prácu alebo poskytuje službu a sú potrebné na to, aby mohol skontrolovať, či poskytovateľ služby neporušuje zákaz nelegálneho zamestnávania. Ak však bude inšpektorátom práce konštatované porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, nezbaví sa príjemca služby zodpovednosti tým, že preukáže, že si potrebné doklady vyžiadala.

**Kontakt pre ďalšie informácie****Zuzana Bzdúšková**

advokátka (SK) v spolupráci s Rödl &amp; Partner

Tel.: + 421 (2) 57 200 444

E-mail: zuzana.bzduskova@roedl.sk

**Ekonomika****> Výročná správa****Jaroslava Klímová, Rödl & Partner Bratislava**

V roku 2015 sme boli opäť konfrontovaní novelou Zákona o účtovníctve. Zákon bol novelizovaný vo viacerých krokoch, ktoré nadobúdali platnosť postupne v roku 2015, 2016 a posledná novelizácia nadobúda účinnosť od 1. januára 2017.

Tento mandantný list si prečítate práve v období zostavovania výročných správ. Pretože táto téma stojí trochu na okraji záujmu, chceli by sme Vás upozorniť na niektoré zmeny v Zákone o účtovníctve práve v súvislosti s vypracovaním výročnej správy.

**Čo nás spoločne čaká v roku 2016?**

Výročnú správu musí spoločnosť vypracovať tak, aby poskytovala verný a pravdivý obraz a musí byť overená audítorom do jedného roka od skončenia účtovného obdobia. Audítor musí vyjadriť názor, či je výročná správa v súlade s účtovnou závierkou. Zároveň musí vyjadriť názor, či výročná správa obsahuje údaje, ktoré ustanovuje Zákon o účtovníctve. Audítor musí tiež uviesť, či na základe poznatkov o účtovnej jednotke a situácii v nej zistil vo výročnej správe významné nesprávne a uviesť charakter každej takej významnej nesprávne.

V predchádzajúcej právnej úprave neboli tieto povinnosti explicitne vymenované. Táto skutočnosť bude klásť nielen vyššie nároky na audítora, ale aj na spoločnosť, ktorá musí detailne formou vyváženej a obsiahlej analýzy popísať o svojom vývoji, o svojich prognózach, o stave, v ktorom sa nachádza, o významných rizikách a neistotách, ktorým je vystavená.

Zásadné zmeny sa týkajú spoločností, ktoré sú kótované na burze. Výročná správa bude obsahovať nové informácie. Audítor musí vyjadriť názor na:

- > opis hlavných systémov vnútornej kontroly a riadenia rizík v spoločnosti,
- > kvalifikovanú účasť na základnom imaní podľa osobitného predpisu,
- > majiteľov cenných papierov s osobitnými právami kontroly a s uvedením opisu týchto práv,
- > obmedzenia hlasovacích práv,
- > pravidlá upravujúce vymenovanie a odvolanie členov štatutárneho orgánu a zmenu stanov,
- > právomoci štatutárneho orgánu, najmä právomoci rozhodnúť o vydaní akcií alebo spätnom odkúpení akcií.

V prípade, ak je spoločnosť kótovaná na burze členského štátu Európskej únie musí popísať vo výročnej správe tzv. politiky rozmanitosti, ktoré uplatňuje vo svojich správnych, riadiacich a dozorných orgánoch najmä vo vzťahu k veku, pohlaviu, vzdelaniu, k profesijným skúsenostiam členov týchto orgánov.

V zákone boli rozšírené povinnosti pre subjekty verejného záujmu, ktorých povinnosťou je uvádzať aj nefinančné informácie o vývoji, konaní, pozícii a o vplyve činnosti účtovnej jednotky na environmentálnu, sociálnu a zamestnaneckú oblasť, informáciu o dodržiavaní ľudských práv a informáciu o boji proti korupcii a úplatkárstvu.

Novelizáciou sa dopĺňajú nové ustanovenia týkajúce sa veľkých účtovných jednotiek a subjektov verejného záujmu, ktoré ustanovujú povinnosť zostavovať a zverejňovať ročnú správu o platbách orgánom verejnej moci a stanovujú obsah takejto správy. Ide o spoločnosti, ktoré pôsobia v ťažobnom priemysle alebo v oblasti klčovania prírodných lesov.

**Kontakt pre ďalšie informácie****Jaroslava Klímová**

audítorka, Associate Partner

Tel.: + 421 (2) 57 200 411

E-mail: jaroslava.klimova@roedl.sk

## Tvoríme základy

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

Rödl & Partner

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

Castellers de Barcelona



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

Ľudské veže jedinečným spôsobom symbolizujú podnikovú kultúru spoločnosti Rödl & Partner. Stelesňujú našu filozofiu súdržnosti, vyváženosti, odvahy a tímového ducha. Znážorňujú 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 Juni 2016  
**Mandantný list**, vydanie jún 2016

## Herausgeber/ Vydáva:

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

## Verantwortlich für den Inhalt/ Zodpovedný za obsah:

### Bereich Recht/Oblasť Právo

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

### Bereich Steuern/Oblasť Dane

**Peter Alföldi** – peter.alfoldi@roedl.sk

### Bereich Wirtschaft/Oblasť Ekonomika

**Mikuláš Ivaško** – mikulas.ivasko@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, tlačiť alebo kopírovať len pre vlastnú potrebu. Na akékoľvek zmeny, rozmnožovanie, rozširovanie alebo verejné prezentovanie tohto obsahu alebo jeho častí, či už online alebo offline, je potrebný predchádzajúci písomný súhlas spoločnosti Rödl & Partner.