

- Aktuelles zu den Vereinbarungen über die Erbringung von Arbeitsleistungen
- Meldepflicht von natürlichen Personen
- Problematischer Charakter eines Arbeitnehmers als berechtigter Kündigungsgrund
- Ungerechtfertigte Bereicherung nach Beendigung eines Mietverhältnisses
- Änderung der regelmäßigen Arbeitsstätte für Zwecke der Reisekostenvergütung
- Die Rechtsprechung des Obersten Verwaltungsgerichtshofs: der wirtschaftliche Eigentümer einer Lizenzgebühr
- Aktuelles in LTA

RECHT - STEUERN - BUCHHALTUNG - WIRTSCHAFTSPRÜFUNG



YOUR SAFE HARBOUR

AKTUELLES ZU DEN VEREINBARUNGEN ÜBER DIE ERBRINGUNG VON ARBEITSLEISTUNGEN

Das Konsolidierungspaket hat wesentliche Änderungen der Vereinbarungen über die Erbringung von Arbeitsleistungen (*dohoda o provedení práce, DPP*) in Bezug auf die Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge gebracht. Die Änderungen wurden mit aufgeschobener Wirkung zum 01.07.2024 beschlossen. Wie von der Fachöffentlichkeit bereits während des Gesetzgebungsverfahrens angemerkt wurde, werden die Änderungen die Steuerpflichtigen übermäßig belasten und es gibt zudem Unterschiede in der Sozial- und Krankenversicherung. Aus diesem Grund wurde ein Änderungsentwurf ausgearbeitet, der der derzeit diskutierten Novelle des Gesetzes über Investmentgesellschaften beigefügt ist und zum 01.01.2025 in Kraft treten soll. Die Novellierung hat die Abgeordnetenkammer passiert und geht nun in den Senat.

Was gilt auf jeden Fall ab dem 01.07.2024?

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, über alle abgeschlossenen Vereinbarungen über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) und die daraus resultierenden Einnahmen Aufzeichnungen zu führen.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Sozialversicherungsträger (OSSZ) über die

Beschäftigung von Arbeitnehmern, die auf der Grundlage einer Vereinbarung über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) tätig sind, für jeden Kalendermonat zu informieren, auch wenn in diesem Monat kein Einkommen aus dem DPP an den Arbeitnehmer gezahlt wird.

Was sollte ab dem 01.07.2024 gelten, wird aber abgeschafft, wenn die Gesetzesnovellierung verabschiedet wird?

- Für die Beteiligung eines Arbeitnehmers an der Krankenversicherung wurden zwei Grenzen eingeführt, die sich nach der Anzahl der Arbeitgeber richten, für die der Arbeitnehmer tätig ist:
 - Grenze von 25 % des Durchschnittslohns pro Kalendermonat, abgerundet auf 500 CZK (10.500 CZK für 2024), im Falle einer Vereinbarung über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) mit einem Arbeitgeber,
 - Grenze von 40 % des Durchschnittslohns pro Kalendermonat, abgerundet auf 500 CZK (17.500 CZK für 2024) im Falle einer Vereinbarung über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) mit mehreren

Arbeitgebern.

- Um zu beurteilen, ob diese Grenzen überschritten wurden, wird die Summe der monatlichen Einkünfte aus allen vom Arbeitnehmer abgeschlossenen Vereinbarungen über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) (mit allen Arbeitgebern) berechnet.
- Übersteigt das Einkommen eines Arbeitnehmers in einem bestimmten Monat die eine oder die andere Grenze, werden Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge auf das gesamte Einkommen in diesem Monat gezahlt.

Was soll im Bereich der Versicherungsbeiträge ab dem 01.01.2025 gelten, wenn die Gesetzesnovellierung verabschiedet wird?

- Die vorstehend genannten Regeln werden abgeschafft, und die neuen Regeln für die Zahlung von Versicherungsbeiträgen bei Vereinbarungen über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) werden erst am 01.01.2025 in Kraft treten.



AKTUELLES ZU DEN VEREINBARUNGEN ÜBER DIE ERBRINGUNG VON ARBEITSLEISTUNGEN

- Die Vereinbarungen über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) verhalten sich im Allgemeinen wie Beschäftigung.
 - Die Summe der Einkünfte aus der Vereinbarung über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) bei einem Arbeitgeber von weniger als 4.000 CZK gilt als geringfügige Beschäftigung und wird weder sozial- noch krankenversicherungspflichtig sein.
 - Die Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge sind ab einem Einkommen von 4.000 CZK und mehr zu leisten. Das Erreichen oder Überschreiten der Grenze von 4.000 CZK gilt nicht als geringfügige Beschäftigung.
- Für eine Vereinbarung über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) wird eine Sonderregelung, die so genannte angemeldete Vereinbarung, eingeführt, die gesonderten Regeln für die Zahlung der Versicherungsbeiträge vorsieht.
 - Die Anwendung dieser Regelung ist freiwillig und beruht auf der Anmeldung

des Arbeitgebers bei der Sozialversicherungsanstalt.

- Mit der angemeldeten Vereinbarung wird eine einheitliche Obergrenze für die Beteiligung an der Versicherung eingeführt, die 25 % des Durchschnittslohns nach Abrundung auf 500 CZK (10.500 CZK im Jahr 2024) pro Kalendermonat beträgt.

- Das Einkommen eines Arbeitnehmers auf der Grundlage einer Vereinbarung über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) bis zu 10.499 CZK ist nicht versicherungspflichtig. Ab einem Einkommen von 10.500 CZK werden Versicherungsbeiträge fällig.

- Die Obergrenze wird nun auf das Einkommen aus allen Vereinbarungen über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) des Arbeitnehmers mit einem Arbeitgeber angewandt.

- Diese Regelung kann nur von einem Arbeitgeber des betreffenden Arbeitnehmers in einem Kalendermonat in Anspruch genommen werden, nämlich von

demjenigen, der die erste Meldung an die Sozialversicherungsanstalt übermittelt.

- Der Arbeitgeber kann sich bei der Sozialversicherungsanstalt erkundigen, ob ein anderer Arbeitgeber diese Vorzugsregelung auf den Arbeitnehmer anwendet.

Was soll im Bereich der Besteuerung ab dem 01.01.2025 gelten, wenn die Gesetzesnovellierung verabschiedet wird?

- Die Quellensteuer wird auf das Einkommen von Arbeitnehmern mit einer Vereinbarung über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) im Rahmen einer angemeldeten Vereinbarung bis zu einem Betrag von 10.499 CZK erhoben. Bei höheren Einkünften ist eine Steuervorauszahlung zu leisten (Lohnsteuereinbehaltung).



AKTUELLES ZU DEN VEREINBARUNGEN ÜBER DIE ERBRINGUNG VON ARBEITSLEISTUNGEN

- Die Quellensteuer wird auf das Einkommen von Arbeitnehmern im Falle einer Vereinbarung über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) außerhalb der angemeldeten Vereinbarung erhoben, wenn die Summe der Einkünfte aus DPP, Vereinbarungen über die Ausübung einer Arbeitstätigkeit (DPČ) und Arbeitsverhältnissen mit einem Arbeitgeber im Kalendermonat 3.999 CZK oder weniger beträgt. Bei höheren Einkünften ist eine Steuervorauszahlung zu leisten (Lohnsteuereinbehaltung).

Die Novellierung des Gesetzes über Investmentgesellschaften, die Änderungen an den Vorschriften für Vereinbarungen über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) enthält, hat die dritte Lesung in der Abgeordnetenversammlung bestanden. Sie muss noch vom Senat geprüft und vom Staatspräsidenten unterzeichnet werden. Wir werden Sie über die weiteren Entwicklungen auf dem Laufenden halten.



LUCIE KRETKOVÁ

Steuerberaterin

lucie.kretkova@LTApartners.com



MELDEPFLICHT VON NATÜRLICHEN PERSONEN

Innerhalb der Abgabefrist für die Einreichung von Einkommensteuererklärungen muss man die Steuererklärung abgeben und eventuell fällige Einkommensteuern zahlen. Einige Personen haben jedoch eine zusätzliche Meldepflicht gegenüber dem Finanzamt, deren Nichteinhaltung für den Steuerpflichtigen eine erhebliche Strafe nach sich zieht. Die folgenden Ereignisse müssen den Steuerbehörden gemeldet werden, wenn sie im vorangegangenen Kalenderjahr eingetreten sind:

Steuerbefreite Einkünfte über 5 Mio. CZK

Wenn eine natürliche Person steuerfreie Einkünfte von mehr als 5.000.000 CZK erzielt hat, muss sie dies dem Finanzamt innerhalb der Frist für die Abgabe der Steuererklärung für das betreffende Jahr mitteilen. Zu den Meldedaten gehören:

- die Höhe des Einkommens
- Beschreibung der Umstände, unter denen die Einkünfte erzielt wurden
- Datum des Einkommens

Die Meldung kann auf dem Vordruck Nr. 25 5252, der auf der Website der Finanzverwaltung abrufbar ist, per Brief mit den vorstehend genannten Angaben oder mündlich zu Protokoll erfolgen.

Personen, die nicht zur Abgabe einer Steuererklärung verpflichtet sind, müssen die Mitteilung spätestens am 01. April des Kalenderjahres machen, das auf das Jahr folgt, in dem sie die Einkünfte erhalten bzw. erzielt haben. Personen, die eine Steuererklärung einreichen, müssen die Meldung innerhalb der Frist für die Einreichung von Steuererklärungen machen - die Frist wird bei elektronischer Einreichung einer Steuererklärung (bis zu 4 Monate nach Ablauf des Veranlagungszeitraums) oder bei Einreichung einer Steuererklärung durch einen Steuerberater (bis zu 6 Monate nach Ablauf des Veranlagungszeitraums) verlängert.

Die Meldung bezieht sich bspw. auf Einkünfte aus der Veräußerung von Immobilien, Geschäftsanteilen oder Wertpapieren, nachdem die Haltefrist für die Befreiung erfüllt wurde, oder auf Einkünfte, die durch Erbschaft oder Schenkung erzielt wurden. Die Grenze von

5 Mio. CZK wird für jedes einzelne Einkommen gesondert veranlagt. Eine Meldung ist nicht erforderlich, wenn die Steuerverwaltung alle erforderlichen Daten aus den öffentlichen Registern oder Aufzeichnungen entnehmen kann - z. B. im Falle des Verkaufs eines im Grundbuch der Tschechischen Republik eingetragenen Familienhauses, wenn die Höhe des betreffenden Einkommens und das Datum seines Anfalls auch aus den im Grundbuch gespeicherten Daten ersichtlich sind.

Es lohnt sich, die Einhaltung der vorstehend genannten Meldepflicht nicht zu vergessen. Bei verspäteter Abgabe der Meldung wird ein Bußgeld in Höhe von 0,1 % des Betrags der nicht gemeldeten Einkünfte verhängt; wenn die Steuerbehörden eingeschaltet werden müssen, d.h. wenn sie die säumigen Steuerpflichtigen zur Meldung auffordern müssen, beträgt das Bußgeld bis zu 15 % des Betrags der nicht gemeldeten Einkünfte.



MELDEPFLICHT VON NATÜRLICHEN PERSONEN

Mittel zur Deckung des eigenen Wohnbedarfs

Einkünfte aus der Veräußerung von unbeweglichen Sachen, für die die Haltefrist für die Steuerbefreiung (2 Jahre bzw. 10 Jahre) nicht erfüllt ist, sind von der Einkommensteuer befreit, wenn die so erzielten Mittel für den Erwerb des eigenen Wohnbedarfs verwendet werden oder bereits verwendet wurden. Die Steuerbefreiung gilt nur, wenn:

- der Steuerpflichtige dem Finanzamt den Erhalt der Mittel innerhalb der Frist für die Abgabe der Steuererklärung für das Kalenderjahr, in dem der Steuerpflichtige die Einkünfte erhalten hat, mitteilt und gleichzeitig
- der Steuerpflichtige den Betrag, der den derart erhaltenen Mitteln zur Deckung seines eigenen Wohnbedarfs entspricht, in dem Kalenderjahr, in dem die Mittel erhalten wurden, im Jahr vor oder spätestens bis zum Ende des Kalenderjahres, das unmittelbar auf das Jahr folgt, in dem die Mittel erhalten wurden, verwendet.

Die Meldung, die Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Steuerbefreiung ist, kann mündlich zu Protokoll oder schriftlich per Brief oder unter Verwendung des auf der Website der Finanzverwaltung abrufbaren Formulars Nr. 25 5259 erfolgen. Die Meldepflicht gilt auch für Personen, die keine Steuererklärung abgeben müssen (Frist: 01. April des folgenden Kalenderjahres). Die Nichteinhaltung der Meldefrist hat den vollständigen Verlust der Möglichkeit zur Folge, die Einkünfte aus dem Verkauf von Immobilien von der Steuer zu befreien.



LENKA PAZDEROVÁ

Steuerberaterin

lenka.pazderova@LTApartners.com



PROBLEMATISCHER CHARAKTER EINES ARBEITNEHMERS ALS BERECHTIGTER KÜNDIGUNGSGRUND

Arbeitgeber, die sich bisher vergeblich mit Arbeitnehmern herumgeschlagen haben, die auf Grund ihres Charakters nicht in der Lage sind, in einem größeren Team zu funktionieren und im Gegenteil die Atmosphäre am Arbeitsplatz verderben, haben vor dem Obersten Gerichtshof eine Verteidigung gefunden. In seiner Entscheidung in der Rechtssache Az. 21 Cdo 3366/2022 befasste sich der Oberste Gerichtshof mit der Rechtmäßigkeit einer Kündigung wegen Nichteinhaltung von Anforderungen, die ein Arbeitgeber gegenüber einem Arbeitnehmer wegen seiner Unfähigkeit zur Kommunikation mit seinem Vorgesetzten, seiner mangelnden Zusammenarbeit mit anderen Arbeitnehmern, seiner mangelnden Bereitschaft, Verantwortung für seine Arbeit zu übernehmen, seines arroganten Verhaltens sowie der Beleidigung und Verleumdung von Kollegen, einschließlich des Unternehmensleiters, ausgesprochen hatte. Aus der Gerichtsakte geht hervor, dass der betreffende Arbeitnehmer ein streitsüchtiger Mitarbeiter war, dem die Fähigkeit zur Selbstreflexion fehlte, der sich zu Lasten seiner Arbeitspflichten mit irrelevanten Angelegenheiten befasste und seine Verantwortung auf andere Mitarbeiter abwälzte, und dass sein Verhalten so

spalterisch war, dass einige Kollegen sich weigerten, weiter mit ihm zu arbeiten.

Kündigung gemäß § 52 Lit. f) des Arbeitsgesetzbuches

Der Arbeitgeber beschloss daher, die Situation durch eine Kündigung gemäß § 52 Buchst. f) des Arbeitsgesetzbuches zu lösen. Diese Bestimmung enthält mehrere Kündigungsgründe. Im Einzelnen sind dies folgende:

- Nichterfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Ausführung der vereinbarten Arbeit - bei Nichterfüllung ist der Arbeitnehmer den einschlägigen Rechtsvorschriften zufolge nicht mehr in der Lage, die Tätigkeit auszuüben, z. B. wenn einem Fahrer sein Führerschein eingezogen wird;
- Langfristige Nichterfüllung der Anforderungen des Arbeitgebers ohne dessen Verschulden - diese Anforderungen ergeben sich nicht mehr aus gesetzlichen Vorschriften, sondern werden von jedem Arbeitgeber individuell nach seinen Bedürfnissen festgelegt und können auch

laufend geändert werden; es muss sich jedoch stets um Anforderungen handeln, die angesichts der Art der zu leistenden Arbeit vertretbar sind;

- Die Nichterfüllung von Anforderungen kann auch in einer unbefriedigenden Leistung des Arbeitnehmers bestehen - in einem solchen Fall muss der Arbeitnehmer schriftlich aufgefordert werden, Abhilfe zu schaffen, und nur wenn innerhalb einer angemessenen Frist keine Besserung eintritt, kann das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund gekündigt werden.

Selbst in der Fachöffentlichkeit war bislang nicht ganz klar, ob einer Kündigung wegen allgemeiner Nichterfüllung von Anforderungen, d. h. einer, die nicht in der schwachen Leistung des Arbeitnehmers begründet ist, auch eine "Aufforderung zur Abhilfe" vorausgehen muss. Wenn ein Arbeitgeber beispielsweise beschließt, dass Arbeitnehmer in einer bestimmten Position eine Fremdsprache auf einem bestimmten Niveau beherrschen müssen, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zunächst Zeit geben, die Sprache zu lernen und die Anforderung zu erfüllen.



PROBLEMATISCHER CHARAKTER EINES ARBEITNEHMERS ALS BERECHTIGTER KÜNDIGUNGSGRUND

Vorsichtshalber wurde dabei hergeleitet, dass der Arbeitgeber dies sicherheitshalber tun und den Arbeitnehmer zunächst auf die mangelnde Erfüllung der Anforderungen hinweisen sollte, bevor er ihm wegen Nichterfüllung der Anforderungen kündigt.

Würdigung durch den Obersten Gerichtshof

Im vorliegenden Fall befasste sich der Oberste Gerichtshof daher mit der Frage, ob die mangelnde Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit als Kündigungsgrund gemäß § 52 Buchst. f) des Arbeitsgesetzbuches eingestuft werden kann und ob dem Arbeitnehmer in einem solchen Fall zunächst eine Frist zur Abhilfe eingeräumt werden muss. Der Oberste Gerichtshof betonte zunächst, dass die Anwendung dieses Kündigungsgrundes keine Verletzung der Arbeitspflichten voraussetzt (obwohl nicht ausgeschlossen ist, dass sich die Nichterfüllung der Anforderungen auch in der Verletzung einiger Pflichten des Arbeitnehmers manifestieren kann). Es sei unerheblich, was der Grund für die Nichteinhaltung sei, es reiche aus, wenn der Grund objektiv vorliege. Der Arbeitnehmer könne aber auch gleichzeitig gegen

seine Pflichten verstoßen. In einem solchen Fall sei es Sache des Arbeitgebers zu entscheiden, ob er das Arbeitsverhältnis aus dem einen oder dem anderen Grund oder aus beiden Gründen kündigt. Entscheidet sich der Arbeitgeber jedoch für eine Kündigung wegen einer über einen längeren Zeitraum andauernden Pflichtverletzung des Arbeitnehmers, und zwar wegen negativer Charaktereigenschaften eines Arbeitnehmers, so könne er dies ohne vorherige Abmahnung tun. So dürfen schwerwiegende negative Charaktereigenschaften eines Arbeitnehmers, insbesondere in einer Führungsposition, vom Arbeitgeber nicht auf Dauer geduldet werden, und es stehe dem Arbeitgeber frei, das Arbeitsverhältnis mit dem pflichtwidrig handelnden Arbeitnehmer ohne Weiteres zu beenden.



ALICE MLÝNKOVÁ
Rechtsanwältin, Partnerin
alice.mlynkova@LTApartners.com



UNGERECHTFERTIGTE BEREICHERUNG NACH BEENDIGUNG EINES MIETVERHÄLTNISSSES

Ein Mietverhältnis ist ein Schuldrechtsverhältnis, bei dem der Mieter dem Vermieter Miete für die Nutzung einer bestimmten Sache, in der Regel einer Immobilie, zahlt. Was geschieht jedoch, wenn der Mieter die Immobilie auch nach Ablauf des Mietvertrags weiter bewohnt oder anderweitig nutzt, ohne den Rechtstitel dafür zu haben? In einem solchen Fall entsteht dem Vermieter das Recht aus ungerechtfertigter Bereicherung. Doch wie lässt sich der Betrag der ungerechtfertigten Bereicherung korrekt ermitteln?

Ein Anhaltspunkt könnte § 2999 des Bürgerlichen Gesetzbuchs sein. Dort heißt es in Absatz 1: *"Ist die Herausgabe des Gegenstands der ungerechtfertigten Bereicherung nicht möglich, so hat die verarmte Partei Anspruch auf eine Geldentschädigung in Höhe des gemeinen Wertes"*. In Absatz 2 dieser Bestimmung heißt es weiter: *"Hat die verarmte Person eine Leistung gegen Entgelt (d. h. im Rahmen eines entgeltlichen Vertrags) erbracht und kann der Gegenstand der ungerechtfertigten Bereicherung nicht herausgegeben werden, so ist eine Entschädigung in Höhe dieses Entgelts zu leisten"*. Nach dem Erwägungsbericht zu § 2999 ist Absatz 2 als Ausnahme zu Absatz 1 vorgesehen, d.h. wenn Absatz 2 anwendbar ist, findet Absatz

1 keine Anwendung. Einfach ausgedrückt: Wenn der Mietvertrag am 31.01.2024 abgelaufen ist und der Mieter die Immobilie weiterhin (unrechtmäßig) nutzt, ohne den Mietvertrag zu verlängern, sollte er dem Vermieter eine Entschädigung in Höhe der im Mietvertrag vereinbarten Miete zahlen, der bereits durch Zeitablauf erloschen ist. Es gibt keinen vernünftigen Grund, warum die verarmte Partei nicht zum vereinbarten Preis entschädigt werden sollte.

In der Praxis ist dies jedoch nicht der Fall. Die Gerichte stützen sich nach wie vor auf den Wortlaut des Absatzes 1 und sprechen daher eine Geldentschädigung in Höhe des gemeinen Wertes zu, d.h. in der Höhe, die durch ein Sachverständigengutachten ermittelt wurde. Nicht nur der Oberste Gerichtshof (z.B. in seiner Entscheidung Az. 28 Cdo 3207/2021), sondern auch das Verfassungsgericht (z.B. in seiner Entscheidung Az. I. ÚS 530/22) vertritt die Auffassung, dass das Sachverständigengutachten die Höhe des gemeinen Wertes korrekt bestimmt und es daher nicht notwendig ist, den bestehenden (vertraglichen) Preis für die Nutzung der Sache (Immobilie) zu berücksichtigen.

Die Gerichte setzen damit die Praxis der Gerichte

aus der Zeit des früheren Bürgerlichen Gesetzbuches fort und greifen auf Sachverständigengutachten zurück, was nicht nur unwirtschaftlich, sondern auch völlig unnötig ist, wenn sich die Parteien zuvor untereinander auf den Preis geeinigt hatten. So müssen die Kläger bei Klagen auf Räumung einer Immobilie und Zahlung einer ungerechtfertigten Bereicherung die derzeitige Gerichtspraxis berücksichtigen, bei der die Höhe der Entschädigung auf der Grundlage des gemeinen Wertes bestimmt wird. Die Gerichte sind nämlich der Auffassung, dass es in einer Situation, in der im Verfahren ein Sachverständigengutachten zur Bewertung der üblichen Miete vorliegt, nicht angebracht ist, dass das Gericht die Höhe der üblichen Miete nach seinem Ermessen festlegt, da dies nach ständiger Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs nur dann angebracht sei, wenn die Höhe der Forderung nur mit unverhältnismäßigen Schwierigkeiten oder überhaupt nicht bestimmt werden könne.



RENATA ŠINDELÁŘOVÁ

Rechtsanwältin

renata.sindelarova@LTApartners.com



ÄNDERUNG DER REGELMÄßIGEN ARBEITSSTÄTTE FÜR ZWECKE DER REISEKOSTENVERGÜTUNG

Während der Arbeitsort in einem Arbeitsvertrag recht weit gefasst werden kann und den Erfordernissen des Arbeitgebers und der Art der ausgeübten Tätigkeit entspricht (für einige Stellen gilt die Vereinbarung des Arbeitsortes als die gesamte Tschechische Republik oder sogar mehrere Staaten akzeptabel), darf die regelmäßige Arbeitsstätte eines Arbeitnehmers nicht mehr als eine Gemeinde sein (die regelmäßige Arbeitsstätte kann jedoch auch eine bestimmte Adresse innerhalb einer bestimmten Gemeinde sein). Für jegliche Reisen außerhalb der regelmäßigen Arbeitsstätte hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Reisekostenvergütung.

Die regelmäßige Arbeitsstätte kann im Arbeitsvertrag gemäß § 34a des Arbeitsgesetzbuches vereinbart werden; sie kann dann nur im Einvernehmen beider Parteien geändert werden. Vereinbaren die Parteien keine regelmäßige Arbeitsstätte, so ist die regelmäßige Arbeitsstätte der Arbeitsort laut Arbeitsvertrag. Wird jedoch als Arbeitsort mehr als eine Gemeinde vereinbart, so gilt als regelmäßige Arbeitsstätte die Gemeinde, in der der Arbeitnehmer seine Arbeitswege am häufigsten antritt.

In seinem jüngsten Urteil vom 23.01.2024, Rechtssache Az. 21 Cdo 2608/2023, befasste sich der Oberste Gerichtshof mit der Frage, wie die so bestimmte regelmäßige Arbeitsstätte (d. h. bei Fehlen einer vertraglichen Vereinbarung) geändert werden kann. Er kam zu folgendem, für den Arbeitgeber verhältnismäßig ungünstigen Ergebnis: Die Bestimmung der regelmäßigen Arbeitsstätte nach den Regeln des § 34a des Arbeitsgesetzbuches hat die gleichen Folgen wie ihre Aushandlung im Arbeitsvertrag. Die einmal festgelegte regelmäßige Arbeitsstätte könne dann auch nur durch Vereinbarung zwischen den Parteien geändert werden, nicht aber einseitig durch den Arbeitgeber als Folge der Änderung des Ortes, von dem aus die Fahrten des Arbeitnehmers zur Arbeit innerhalb des vereinbarten Arbeitsortes beginnen. Wenn also beispielsweise die Region Mittelböhmen als Arbeitsort zwischen den Parteien vereinbart wurde und der Arbeitnehmer für einen längeren Zeitraum von der Niederlassung Beroun aus zur Arbeitsausübung fährt, ist seine regelmäßige Arbeitsstätte Beroun. Die Versetzung des Arbeitnehmers in die Niederlassung in Kladno sei ohne Weiteres möglich (der Arbeitgeber bewegt sich weiterhin innerhalb des vereinbarten

Arbeitsortes). Beroun bleibt jedoch die regelmäßige Arbeitsstätte, es sei denn, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren, diese nach Kladno zu verlegen.

In der Personalpraxis ist daher zu berücksichtigen, dass die regelmäßige Arbeitsstätte des Arbeitnehmers unabhängig davon, wie sie in der Vergangenheit festgelegt wurde, nur im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geändert werden kann. Wenn der Arbeitnehmer mit der Änderung der regelmäßigen Arbeitsstätte nicht einverstanden ist, kann dies zu einer erheblichen Erhöhung der Reisekostenvergütung führen, die der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zu zahlen hat.



ALICE MLÝNKOVÁ
Rechtsanwältin, Partnerin
alice.mlynkova@LTApartners.com



DIE RECHTSPRECHUNG DES OBERSTEN VERWALTUNGSGERICHTSHOFS: DER WIRTSCHAFTLICHE EIGENTÜMER EINER LIZENZGEBÜHR

Die Steuerverwaltung kam dem Antrag des britischen Unternehmens nicht nach und gewährte ihm für die Jahre 2017, 2018 und 2019 keine Befreiung von Lizenzgebühren in der Tschechischen Republik mit der Begründung, dass eine der Voraussetzungen für die Gewährung der Befreiung nicht erfüllt war, nämlich dass das britische Unternehmen nicht nachweisen konnte, dass es der wirtschaftliche Eigentümer der Lizenzgebühren war. Das Stadtgericht Prag und anschließend auch der Oberste Verwaltungsgerichtshof bestätigten die Entscheidung der Steuerverwaltung. Diese Entscheidung folgt dem Urteil des Obersten Verwaltungsgerichtshofs aus dem Jahr 2019 in einem ähnlichen Fall über das wirtschaftliche Eigentum an (Unter-)Lizenzgebühren und bestätigt das Urteil.

Im streitgegenständlichen Fall handelte es sich um die Einräumung von Rechten (Marken, Handelsnamen, Urheber- und Patentrechte von Avon) innerhalb der Avon-Gruppe - sowohl von zwei amerikanischen Unternehmen an ein britisches Unternehmen (für Europa, Afrika und den Mittleren Osten) als auch von einem britischen Unternehmen an seine tschechische Tochtergesellschaft (für die Tschechische Republik); vereinfacht ausgedrückt: Lizenzen und

Unterlizenzen. Die Unterlizenz von der Tschechischen Republik an das Vereinigte Königreich betrug 6 % der Nettoumsatzerlöse des tschechischen Unternehmens, und die Lizenz vom Vereinigten Königreich an die USA betrug 5,68 % der Nettoumsatzerlöse; die Lizenz wurde einen Monat nach der Fälligkeit der Unterlizenz fällig.

Da das britische Unternehmen nach dem Lizenzvertrag mit den amerikanischen Unternehmen sowohl berechtigt als auch verpflichtet ist, Lizenzgebühren von dem tschechischen Unternehmen zu erheben, und zugleich vertraglich verpflichtet ist, für dieselben lizenzierten Rechte Lizenzgebühren an die amerikanischen Unternehmen zu zahlen, bewertete der Oberste Verwaltungsgerichtshof die Situation im Wesentlichen als eine vertragliche Verpflichtung des britischen Unternehmens, den weitaus größten Teil der erhaltenen Lizenzgebühren an eine andere Partei weiterzuleiten. Der Oberste Verwaltungsgerichtshof schloss sich daher der Entscheidung des erstinstanzlichen Gerichts an, dass das britische Unternehmen nicht wirtschaftlicher Eigentümer der von dem tschechischen Unternehmen erhobenen Lizenzgebühren ist, da es nicht frei über die Verwendung der erhaltenen Lizenzgebühren

bestimmen und diese nicht uneingeschränkt nutzen und genießen kann. Das britische Unternehmen ziehe nämlich keinen wirtschaftlichen Nutzen aus den erhaltenen Lizenzgebühren, da es verpflichtet ist, 94,6667 % (d.h. 5,68 % von 6 %) der von der tschechischen Gesellschaft erhobenen Lizenzgebühren an das amerikanische Unternehmen weiterzuleiten. Die verbleibenden 5,3333 % der von der tschechischen Gesellschaft vereinnahmten Lizenzgebühren betrachtet der Oberste Verwaltungsgerichtshof als Vergütung an das britische Unternehmen für die Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem Lizenzvertrag mit den amerikanischen Unternehmen.

Zu den Einwänden des britischen Unternehmens führte der Oberste Verwaltungsgerichtshof unter anderem Folgendes aus:

- Da dem britischen Unternehmen nur ein sehr kleiner Teil der erhaltenen (Unter-) Lizenzgebühren verbleibe, da es den weitaus größten Teil davon (94,6667 %) weiterleite, könne es nicht frei über deren Verwendung entscheiden.



DIE RECHTSPRECHUNG DES OBERSTEN VERWALTUNGSGERICHTSHOFS: DER WIRTSCHAFTLICHE EIGENTÜMER EINER LIZENZGEBÜHR

- Der Oberste Verwaltungsgerichtshof hält es nicht für relevant, ob die von dem britischen Unternehmen erhaltenen Lizenzgebühren mit seinen anderen Einkünften vermischt werden. Ebenso wenig sei es im vorliegenden Fall von Bedeutung, ob das britische Unternehmen verpflichtet ist, seine Verpflichtung (aus der Lizenz) zu erfüllen, unabhängig davon, ob es selbst Zahlungen von der tschechischen Gesellschaft (aus der Unterlizenz) erhält. Es dürfe nicht außer Acht gelassen werden, dass das britische Unternehmen der Alleingeschafter des tschechischen Unternehmens ist und daher über die Mittel verfügen müsse, um die ordnungsgemäße und rechtzeitige Erfüllung der Verpflichtungen des tschechischen Unternehmens sicherzustellen.

In der Praxis stellt die vorstehend genannte Entscheidung des Obersten Verwaltungsgerichtshofs daher ein erhebliches Risiko für das Modell der Unterlizenzierung von immateriellen Vermögenswerten innerhalb einer Unternehmensgruppe dar.

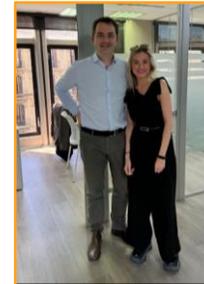


PETR BENDA
Steuerberater
petr.benda@LTApartners.com



AKTUELLES IN LTA

- Die Senior Associate Frau Alice Mlýnková wurde mit Wirkung vom März zur Partnerin der Kanzlei LTA ernannt. Frau Alice Mlýnková ist eine führende Expertin, insbesondere auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Ihre Mandanten schätzen an ihr auch ihre menschliche Herangehensweise und ihr hervorragendes Verständnis für ihr Geschäft, einschließlich ihrer Fähigkeit, mit ihnen in ihrer "nicht-juristischen Sprache" zu sprechen.
- Im März fand die von MGI Worldwide veranstaltete Konferenz Talent Meeting in Frankfurt am Main statt. Unsere Kolleginnen und Kollegen, die die LTA vertraten, sprachen in den höchsten Tönen von den inspirierenden Rednern und den interessanten Begegnungen sowie von den Möglichkeiten, sich mit Kollegen aus anderen Mitgliedsländern auszutauschen. Unsere Kollegin Nina hat dann die Gelegenheit des Workation-Projekts genutzt und ihren Urlaub mit einem Arbeitsaufenthalt in einem Partnerbüro in Barcelona verbunden.
- Herzlichen Glückwunsch an unseren Kollegen! Unser derzeitiger Rechtsreferendar Herr Daniel Vrábel hat sein (Zweites) Staatsexamen mit Erfolg bestanden. Daniel ist 2017 als Student in die LTA eingetreten und wir freuen uns, dass er bei der LTA nach wie vor tätig ist und wächst und die Reihen unserer Anwälte erweitern wird.



LTA ist ein modernes Beratungsbüro, das integrierte Rechts-, Steuer-, Rechnungslegungs- und Wirtschaftsprüfungsdienstleistungen erbringt.

Die Grundprinzipien unserer Arbeit sind Fachkenntnisse, Professionalität, ein individueller Ansatz und Offenheit in Fragen des Honorars.

A member of



LTA ist ein Mitglied des internationalen Netzwerks MGI Worldwide, das zu den 20 größten Netzwerken von Steuer-, Wirtschaftsprüfungs-, Buchhaltungs- und Beratungsfirmen gehört. MGI Worldwide stellt über 9 000 Fachleute in mehr als 260 Büros weltweit. Mittels unserer Partner in MGI Worldwide stellen wir eine qualifizierte Beratung im Ausland und die Umsetzung der grenzüberschreitenden Transaktionen sicher.

LTA

Lazarská 13/8

120 00 Prag 2

Tschechische Republik

+420 246 089 010

LTA@LTApartners.com

www.LTApartners.com

Bitte beachten Sie, dass im Newsletter genannten Informationen Gegenstand weiterer Entwicklung sein können. Dieser Newsletter enthält nicht alle gesetzlichen Anforderungen und ersetzt nicht eine professionelle einzelfallbezogene Beratung.