



**POSKYTOVANIE STAVEBNÝCH PRÁČ
V RAKÚSKU**

Čo je nové v Rakúsku
a aké sú trendy roku 2016

Rakúsko je pre slovenské firmy stále atraktívny trh, a to predovšetkým v oblasti stavebníctva. Zároveň sa zvyšuje aj aktívny dopyt rakúskych firiem. Napriek tomu, že ekonomika najväčšieho obchodného partnera Rakúska – Nemecka – je veľmi silná a že úroveň úrokov je stále relatívne nízka, je nezamestnanosť v Rakúsku najvyššia od konca druhej svetovej vojny. Príliv utečencov pokračuje, čo je tiež významná záťaž pre rakúsky štátny rozpočet. Tieto fakty majú, samozrejme, dopad na obchodnú klímu v Rakúsku, na ktorú firmy zo zahraničia nepochybne narazia. Preto vás chceme informovať o aktuálnej situácii v Rakúsku.

Okruh problematik je rôzny. Na jednej strane sú tu politické tlaky. Župan kraja Burgenland Hans Niessl (z SPÖ – socialistická strana) 1. 5. 2016 verejne žiadal, aby sa priestupky proti sociálnemu a mzdovo-dumpingovému zákonu trestali prísnejšie a aby kontroly prebiehali dôkladnejšie. Cieľom je, aby Rakúšania neboli vytláčaní z trhu práce a aby sa chránila konkurencieschopnosť malých rakúskych firiem.

Norbert Darabos (člen vlády Burgenland, tiež SPÖ) 4. 5. 2016 zasa požadoval, aby sa prehodnotili smernice Európskej únie ohľadne vysielania zamestnancov za prácou do zahraničia. Informoval, že v Burgenlande registrovali vo februári 2 500 nezamestnaných v stavebnom priemysle a v tom istom odbore zároveň registrovali presne ten istý počet zamestnancov z Maďarska, Slovenska a Slovinska. Nevie si predstaviť, že to nemá súvislosť s úrovňou miezd. Ďalej je za obmedzenie prístupu cudzincov do sektorov s vysokou mierou nezamestnanosti. Čo predstavuje, samozrejme, v kontexte s princípmi Európskej únie problém.

Pokiaľ ide o zmeny v legislatíve, veľké dôsledky mal rozsudok najvyššieho správneho súdu, ktorý s platnosťou od 1. 1. 2015 zmenil základné princípy personálneho lízingu. Od roku 2015 sa napríklad rakúska firma, ktorá si „objedná personál“ zo Slovenska, posudzuje ako ekonomický zamestnávateľ týchto zamestnancov slovenskej personálnej lízingovky. Táto zmena však viedla k administratívnej záťaži pre firmy zo zahraničia.

Vyslanie zamestnancov do Rakúska

Pri vyslaní zamestnancov do Rakúska (ak nejde len o služobnú cestu), majú títo zamestnanci za každých okolností pôsobenia v Rakúsku nárok na rakúske kolektívne mzdy. Tieto mzdy sú v porovnaní so slovenskými mzdami omnoho vyššie.

Pomocný pracovník v stavebníctve má napríklad hodinovú hrubú mzdu podľa kolektívnej zmluvy vo výške 11,45 €, vyučený pracovník približne 13,45 €. Tieto mzdy sa každý rok navyšujú.

Okrem hlásenia na ministerstve hospodárstva (mesiac pred začiatkom činnosti, tzv. „Dienstleistungsanzeige“), sa musí týždeň pred začiatkom práce v Rakúsku podať na ministerstve financií hlásenie ZKO (3 alebo 4), a to v elektronickej podobe.

V tomto hlásení sa presne uvádza, kto, kde a za koľko pracuje a kto je na danom mieste zodpovednou osobou.

A tu môže nastať prvý problém. Keď vyšlete zamestnanca poskytovať služby (ZKO 3 hlásenie) a ako zodpovednú osobu nahlásite rakúskeho zamestnanca zákazníka, nesiete riziko, že finančná správa to bude považovať za personálny lízing (ZKO 4). Dôsledky ešte bližšie opíšeme.

Zo ZKO hlásenia sa rakúska finančná správa dozvie, že vaši zamestnanci pracujú v Rakúsku. Na stavbách tak môžete predovšetkým na začiatku počítať s kontrolou. Kontroluje sa najmä, či máte v poriadku všetky doklady, ktoré musia byť pripravené (v nemeckom jazyku) priamo na stavbe:

- ▲ kópia ZKO hlásenia,
- ▲ formulár A1,
- ▲ pracovná zmluva,
- ▲ výplatné pásky (nemusia byť v nemčine),
- ▲ presná evidencia pracovného času,
- ▲ doklady ohľadne klasifikácie kolektívnej mzdy každého zamestnanca.

Finančná správa zisťuje, či zamestnanci zo zahraničia dostávajú rovnakú mzdu, na akú majú nárok rakúski zamestnanci.

Na základe tejto kontroly finančná správa zistí, či zamestnanci zo zahraničia dostali rovnakú mzdu, na akú majú nárok rakúski zamestnanci. Pokuta za nehlásenie ZKO je stanovená až vo výške do 5 000 € a ak by sa priestupok zopakoval, až do 10 000 €. Pokuty pre zamestnávateľa, ktorý vypláca nižšie ako kolektívne mzdy, sú podstatne vyššie. Ak ide maximálne o troch zamestnancov, je pokuta za každého zamestnanca 1 000 až 10 000 €. Ak ide o viac ako troch zamestnancov, pokuta môže byť medzi 2 000 až 20 000 € za každého zamestnanca.



MMag. Ulrich Paugger je rakúsky daňový poradca a partner v spoločnosti Auditorea GmbH vo Viedni, pôsobí aj v Bratislave. Špecializuje sa na medzinárodné daňové právo, primárne na otázky súvisiace s podnikaním slovenských firiem v Rakúsku a rakúskych firiem na Slovensku. Hovorí plynule po česky.

Personálny lízing

Od roku 2015 sa v Rakúsku zmenila judikatúra. Najvyšší správny súd rozhodol, že firma, ktorá si objedná personál cez personálnu lízingovú agentúru, sa posudzuje ako ekonomický zamestnávateľ zamestnancov tejto personálnej lízingovky.

Zdá sa to ako akademický problém a vo vnútroštátnom kontexte to aj je skôr akademický problém, ale v súvislosti s poskytovaním služieb cez hranicu to má významný dopad na daň zo závislej činnosti.

V spojitosti s vyslaním zamestnancov do Rakúska všeobecne platí, že v Rakúsku nemusíte odviezť daň zo závislej činnosti, ak slovenskí zamestnanci nebudú v Rakúsku fyzicky prítomní viac ako 183 dní za kalendárny rok. To však neplatí v prípadoch, ak má slovenská firma v Rakúsku prevádzku alebo zamestnáva osobu, ktorá je daňovým rezidentom v Rakúsku. V takom prípade zamestnanec podlieha rakúskej dani zo závislej činnosti za každú v Rakúsku odpracovanú hodinu. To platí aj pre prípad, ak je ekonomickým zamestnávateľom



rakúska firma ako v našom prípade, keď ide o personálny lízing. Momentálne rakúska finančná správa aktívne posudzuje, či ide skôr o personálny lízing alebo normálnu objednávku služby. Rozhodujúce je, že na mieste vykonania prác v Rakúsku je zamestnanec slovenskej firmy, ktorý riadi ľudí slovenského dodávateľa služby. Preto je dôležité dať si pozor, koho v ZKO hlásení nahlásite ako riadiacu osobu.

Že nejde o personálny lízing, určite neobhájite, ak váš rakúsky zákazník pôsobí v rovnakom remesle ako slovenský dodávateľ, čiže ak si rakúska stavebná firma objedná služby slovenskej stavebnej spoločnosti. To nemusí byť nevýhodné, ale každopádne je to spojené so zvýšenou administratívou.

Do výšky hrubej mzdy – približne 35 000 € ročne – sú dane v Rakúsku nižšie ako na Slovensku. Odvody na základe formulára A1 ostávajú na Slovensku. Samozrejme, mohli by ste si povedať, že vašich ľudí nenahlásite, a budete dúfať, že sa nikto nič nedozvie. Ale: rakúska polícia zastavuje autá remeselníkov s ŠPZ-kami zo zahraničia a posielajú finančnú políciu na miesta, kam uvedení zamestnanci mieria. Okrem toho je rakúsky odberateľ povinný strhnúť slovenskej personálnej lízingovej spoloč-

nosti z faktúry 20-percentnú zrážkovú daň a zaplatiť ju daňovému úradu Eisenstadt. Za zaplatenie tejto dane ručí objednávateľ služby.

Daňovému úradu Eisenstadt potom musí slovenský dodávateľ personálu dokázať, že za uvedených ľudí odviezol daň zo závislej činnosti v Rakúsku, a až potom daňový úrad na základe žiadosti vystaví rozhodnutie, že objednávateľ môže zaplatiť dodávateľovi 100 % fakturovanej sumy, a ten mu vyplatí zrazenú daň.

Tým, že daň by mala byť za bežných okolností nižšia ako na Slovensku, a vďaka tomu, že zamestnanci ostávajú zamestnaní na Slovensku, môže byť táto situácia finančne výhodná.

Na záver

Vďaka tomu, že rakúska ekonomika stále nemá pozitívny trend, si vedia slovenskí dodávateľia služieb nájsť na rakúskom trhu príležitosť. Ak by však dodržali všetky pravidlá, nebolo by pre nich ľahké, resp. možné ponúknuť lepšie podmienky, ako ponúkajú domáce rakúske firmy. Momentálne je tendenciou rakúskych politikov prístup pre firmy zo zahraničia obmedziť. Jedným z nástrojov na to sú aj markantné byrokratické prekážky. ■