

Rödl & Partner

NEWSLETTER TSCHECHISCHE REPUBLIK

Ausgabe:
April
2025

Informationen über Recht, Steuern und
Wirtschaft in der Tschechischen Republik

www.roedl.cz/de



Czech Law Firm
of the Year 2012-2024



Lesen Sie in dieser Ausgabe:

→ Recht

- Die Probezeit nach der Novellierung des Arbeitsgesetzbuches der Tschechischen Republik
-

→ Steuern

- Besteuerung von Belegschaftsaktien und Mitarbeiteroptionen – Entwicklung im Jahr 2025
- Schreiben der Generalfinanzdirektion D-67 über den Erlass steuerlicher Nebenleistungen
- Gesetzwidrig erhobener Zoll: Können Ihre Steueransprüche verzinst werden?
- Das Oberste Verwaltungsgericht hat bestätigt, dass die Beweislast von Finanzbehörden zu tragen ist
- Das Oberste Verwaltungsgericht gegen Scheinselbständigkeit: Wie können Strafen vermieden werden?



→ Recht

Die Probezeit nach der Novellierung des Arbeitsgesetzbuches der Tschechischen Republik

Das tschechische Abgeordnetenhaus verabschiedete mit großer Mehrheit eine Novelle des tschechischen Arbeitsgesetzbuches (die sogenannte Flexi-Novelle). Wenn nun auch die 2. Kammer des Parlamentes, der Senat, grünes Licht gibt und der Staatspräsident die Novelle unterzeichnet, wird sie voraussichtlich am 1. Juni oder 1. Juli dieses Jahres in Kraft treten. Die Flexi-Novelle bringt eine Reihe an Änderungen des Arbeitsgesetzbuches und anderer Vorschriften mit sich. Im Folgenden erfahren Sie, welche Änderungen im Bereich der Probezeit zu erwarten sind.

von Václav Vlk
Rödl & Partner Prag

Die Probezeit beträgt
neu bis zu vier
bzw. acht Monaten

Die Probezeit ist ein etabliertes Institut des Arbeitsrechts. Der Grund liegt auf der Hand: Während der Probezeit können sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit oder ohne Angabe von Gründen kündigen, wobei das Arbeitsverhältnis mit dem Tag endet, an dem die Kündigung der anderen Vertragspartei zugeht, es sei denn, in der Kündigung ist ein späterer Zeitpunkt angegeben. Da der Arbeitgeber nur bei Vorliegen der gesetzlichen Kündigungsgründe einem Arbeitnehmer kündigen kann, liegt die Vereinbarung einer Probezeit verständlicherweise in erster Linie im Interesse des Arbeitgebers.

Neue maximal zulässige Dauer der Probezeit

Mit der Flexi-Novelle wird die maximal zulässige Dauer der Probezeit von derzeit drei Monaten auf vier Monate und für leitende Arbeitnehmer von derzeit sechs auf acht Monate verlängert. Unverän-

dert bleibt die Regelung, dass die Probezeit nicht länger als die Hälfte der vereinbarten Vertragsdauer sein darf. Wird beispielsweise ein leitender Angestellter für ein Jahr befristet eingestellt, kann mit ihm keine Probezeit von acht Monaten vereinbart werden. Ob die vereinbarte Probezeit die Hälfte der vereinbarten Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht überschreitet, ist nach Tagen und nicht nur nach Monaten zu berechnen. So kann es z.B. wegen der ungleichen Länge der Kalendermonate nicht korrekt sein, bei einem auf ein Jahr befristeten Arbeitsverhältnis eine Probezeit von sechs Monaten zu vereinbaren.

Die Probezeit kann nachträglich durch Vereinbarung verlängert werden

Die Probezeit kann und muss weiterhin spätestens bei Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich vereinbart werden. Während es bisher nicht zulässig war, eine einmal vereinbarte Probezeit zu verlängern, ist dies nun bis zum Erreichen der zulässigen Höchstdauer der Probezeit möglich. Wurde z.B. eine Probezeit von zwei Monaten vereinbart, so können die Parteien die Probezeit vor deren Ablauf durch einen Nachtrag zum Arbeitsvertrag um weitere zwei Monate verlängern.

Verlängerung der Probezeit per Gesetz

Durch die Flexi-Novelle wird eine klare Regelung zur Verlängerung der Probezeit eingeführt. Die Probezeit verlängert sich um die Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer während der Probezeit wegen Arbeitsverhinderung, Inanspruchnahme von Urlaub oder unentschuldigter Abwesenheit keine volle Schicht gearbeitet hat. Wird eine Schicht nur teilweise geleistet, verlängert sich die Probezeit nicht. Die Probezeit verlängert sich dann nicht nach Kalendertagen, sondern nach Arbeitstagen des Arbeitnehmers. Es wäre nicht sinnvoll, die Probezeit um Tage zu verlängern, an denen der Arbeitnehmer nicht zu einer Schicht eingeteilt ist.

Übergangsbestimmung

Für Probezeiten, die vor Inkrafttreten der Flexi-Novelle vereinbart wurden, gilt der bisherige Wortlaut

des Arbeitsgesetzbuches. Die Vereinbarung einer Probezeit von vier bzw. acht Monaten ist daher nur für Arbeitsverträge möglich, die frühestens am Tag des Inkrafttretens der Flexi-Novelle abgeschlossen werden.

Kontakt für weitere Informationen



Mgr. Václav Vlk
advokát
(Rechtsanwalt CZ)
Associate Partner
T +420 236 163 720
vaclav.vlk@roedl.com

→ Steuern

Besteuerung von Belegschaftsaktien und Mitarbeiteroptionen – Entwicklung im Jahr 2025

Die Besteuerung von Belegschaftsaktien und Mitarbeiteroptionen wurde in der Tschechischen Republik im Jahr 2025 wieder erheblich geändert. Das Änderungsgesetz bringt Flexibilität, ermöglicht den Arbeitgebern die Wahl zwischen sofortiger und aufgeschobener Besteuerung und führt neue verwaltungstechnische Aufgaben ein. Was sind die wichtigsten Änderungen und was ist zu beachten?

von Miroslav Holoubek
Rödl & Partner Prag

Nach einigen Monaten wurde die Besteuerung von Belegschaftsaktien und Mitarbeiteroptionen wieder geändert. Das Parlament der Tschechischen Republik hat ein Änderungsgesetz verabschiedet, das neue Grundsätze für die Besteuerung dieser Vergütungen einführt und den Arbeitgebern mehr Flexibilität bei der Besteuerung bietet.

Kurzer Überblick über die Entwicklung

Bis 2024 enthielt das Einkommensteuergesetz keine gesonderten Regelungen für Belegschaftsaktien und Mitarbeiteroptionen. Die Besteuerung dieser vermögenswirksamen Leistungen erfolgte nach allgemeinen Grundsätzen und war ziemlich transparent – die Einkünfte waren mit ihrer Erzielung steuerpflichtig.

Im Jahr 2023 waren jedoch insbesondere Existenzgründer an einer aufgeschobenen Besteuerung von Belegschaftsaktien und Mitarbeiteroptionen interessiert. Die Antwort darauf war ein im Jahr 2024 in Kraft getretenes Änderungsgesetz, das ermöglichte, die Besteuerung von Belegschaftsaktien und Mitarbeiteroptionen um bis zu zehn Jahre aufzuschieben. Dieses Änderungsgesetz brachte jedoch verwaltungstechnische Schwierigkeiten und Unklarheiten mit sich, von denen sowohl Arbeitgeber als auch Finanzbehörden betroffen waren. Darüber hinaus war es trotz der aufgeschobenen Besteuerung weiterhin erforderlich, Kranken- und Sozialversicherungsbeiträge zu leisten.

Diese Probleme wurden Mitte 2024 teilweise durch Änderungsgesetze abgeschafft, die eine Stundung nicht nur der Einkommensteuer, sondern auch der Beitragszahlungen ermöglichten. Dennoch blieben viele Punkte offen, so dass weitere Änderungsgesetze verabschiedet werden mussten.

Neue Besteuerungsgrundsätze ab dem Jahr 2025

Nach dem aktuellen Änderungsgesetz können die Arbeitgeber ein Wahlrecht ausüben:

- Sofortige Besteuerung im Jahr, in dem die Einkünfte erzielt werden - Rückkehr zum ursprünglichen Besteuerungsverfahren, das bis 2023 galt und von traditionellen Arbeitgebern bevorzugt wird.
- Aufgeschobene Besteuerung - Möglichkeit, die Einkünfte in der Zukunft zu besteuern, jedoch mit einer neuen Verpflichtung, dem Finanzamt anzuzeigen, dass das Wahlrecht ausgeübt wird. Die Meldungen sind bis zum 20. Tag des Monats abzugeben, der den Monat der Erzielung der Einkünfte folgt. Es ist zu erwarten, dass die Form der Meldung noch spezifiziert wird.

Das aktuelle Änderungsgesetz tritt zwar erst 2025 in Kraft, hat aber erhebliche Auswirkungen auch auf das Jahr 2024.

Auswirkungen des Änderungsgesetzes auf die Besteuerung der Einkünfte aus dem Jahr 2024

Das Änderungsgesetz enthält Regelungen für Arbeitgeber, die sich im Jahr 2024 für die Stundung entschieden haben:

- Wenn die aufgeschobene Besteuerung, die von Arbeitgebern im Jahr 2024 beschlossen wurde, fortgesetzt werden soll, muss dies dem Finanzamt angezeigt werden.
- Wird die Anzeige nicht fristgemäß erstattet, ist die aufgeschobene Besteuerung unzulässig, die Einkünfte werden im Mai 2025 besteuert.

Für ausländische Gesellschaften, die an ihre Mitarbeiter in der Tschechischen Republik Belegschaftsaktien ausgeben oder ihren Mitarbeitern Mitarbeite-

optionen gewähren, gelten die gleichen Grundsätze wie für inländische Arbeitgeber. Auch ein ausländischer Arbeitgeber hat seinem Finanzamt die aufgeschobene Besteuerung anzuzeigen. Wird diese Anzeige nicht erstattet, müssen die Mitarbeiter die Einkünfte im Jahr 2025 besteuern. Die Finanzverwaltung sollte klären, wie ausländische Arbeitgeber den Finanzämtern die Entscheidung über die aufgeschobene Besteuerung melden sollten.

Empfehlungen für Arbeitgeber und -nehmer

- **Alle Schreiben der Finanzverwaltung** über die Umsetzung der neuen Vorschriften sind sorgfältig zu prüfen.
- Die aufgeschobene Besteuerung ist dem Finanzamt **fristgemäß anzuzeigen**.
- **Unterstützung durch Experten**, insbesondere bei einer grenzüberschreitenden Besteuerung oder dann, wenn die Arbeitgeber an der steuerlich vorteilhaften Besteuerungsmethode interessiert sind.

Bei Ihrem Interesse stehen Ihnen die Steuerberater von Rödl & Partner gerne zur Verfügung.

Kontakt für weitere Informationen



Ing. Miroslav Holoubek
daňový poradce
(Steuerbetater CZ)
Senior Associate
T +420 236 163 207
miroslav.holoubek@roedl.com



→ Steuern

Schreiben der Generalfinanzdirektion D-67 über den Erlass steuerlicher Nebenleistungen

Am 1. März 2025 wurde das Schreiben D-58 durch ein neues Schreiben ersetzt, das klare, kürzere und praktischere Grundsätze für den Erlass von Säumniszuschlägen, Zinsen oder Verspätungszuschlägen mit sich bringt. Das Finanzamt hat die Meldungen vereinfacht, die Auslegung nach der Rechtsprechung aktualisiert und betont, dass es sich auszahlt, steuerliche Pflichten zu erfüllen.

Das neue Schreiben berücksichtigt stärker die „Umstände“ – ob die verspätete Steuerzahlung auf einen entschuldbaren Grund zurückzuführen ist oder vorsätzlich (z. B. durch einen Steuerbetrug) erfolgt ist. Das Schreiben

hat des Weiteren bestätigt, dass die Finanzbehörden unter Umständen „nach anderen als im Schreiben dargestellten Grundsätzen“ entscheiden können, wenn dies gerechtfertigt ist. Wenn Sie einen Antrag auf Steuererlass stellen, empfehlen wir Ihnen, sich mit dem neuen Schreiben vertraut zu machen.

Kontakt für weitere Informationen

Mgr. Jakub Šotník
jakub.sotnik@roedl.com



→ Steuern

Gesetzwidrig erhobener Zoll: Können Ihre Steueransprüche verzinst werden?

Nach Entscheidung des Verfassungsgerichtes ist eine Verzinsung der Ansprüche aus einer gesetzwidrigen Zollerhebung zulässig. Das Verfassungsgericht hat damit den Weg für Entschädigungen für gesetzwidrige Verwaltungsakte des Zollamtes frei gemacht.

von Jakub Šotník
Rödl & Partner Prag

Stellen Sie sich vor, Sie führen Waren ein – z. B. Videokameras – und entscheiden sich, dass den Videokameras nach dem Warenverzeichnis des Außenhandels einer Zolltarifnummer mit dem niedrigeren Zoll zuzuordnen sind. Später wird jedoch ein Zollbescheid erlassen, in dem vom Zollamt über eine

andere Zolltarifnummer entschieden wird, wobei der geschuldete Zoll und die Säumniszuschläge erhoben werden. Sie legen einen Einspruch ein. Jahre später stellt sich heraus, dass der Zollbescheid gesetzwidrig erlassen wurde. Vom Zollamt wird der Zoll erstattet. Es ist jedoch fraglich, ob Sie – wie in einem Besteuerungsverfahren – auch Anspruch auf Zinsen auf den erstatteten Zoll für den Zeitraum haben, in dem Sie über die liquiden Mittel nicht verfügen konnten.

Dies wurde vom Verfassungsgericht bei einem Gewerbetreibenden beurteilt, der über die Zollerstattung hinaus auch die Verzinsung seiner Zollansprüche nach § 254 der Abgabenordnung forderte. Er argumentierte, dass er über die ganze Zeit über liquide Mittel – den gesetzwidrig erhobenen Zoll – nicht verfügen konnte. Das Zollamt hat jedoch die Zollansprüche mit der Begründung abgewiesen, dass eine Verzinsung der Zollansprüche nach dem Zollrecht unzulässig ist.

Das Oberste Verwaltungsgericht bestätigte diese Entscheidung und stellte fest, dass die Verzinsung der Zollansprüche nach dem EU-Recht und dem tschechischen Zollrecht ausgeschlossen ist. Das Verwaltungsgericht betonte jedoch, dass Schäden, die durch die gesetzwidrige Zollerhebung entstanden, nach dem Gesetz Nr. 82/1998 Gbl. ausgeglichen werden können. Nach diesem Gesetz haben alle Personen Ansprüche auf Ersatz eines durch eine rechtswidrige Entscheidung oder gesetzwidrige Verwaltungsakte entstandenen Schadens.

Das Oberste Verwaltungsgericht wies jedoch darauf hin, dass das Gericht klar hätte darlegen müssen, warum sich der Gewerbetreibende ausschließlich auf den Schadenersatz nach dem Gesetz Nr. 82/1998 Gbl. verlassen sollte und ob die Anwendung dieses Gesetzes nicht zu unnötigen Verzögerungen führt. Darüber hinaus schlug es vor, zu prüfen, ob nicht § 254 der Abgabenordnung angewandt werden kann. Die Erstattung des

gesetzwidrig erhobenen Zolls allein muss nämlich den Schaden, der dadurch entstanden ist, dass der betreffende Gewerbetreibende eine gewisse Zeit lang nicht über seine liquiden Mittel verfügen konnte, nicht vollständig ausgleichen.

Aus dieser Entscheidung ergibt sich eine wichtige Feststellung: Auch wenn das Zoll- und Steuerrecht die Verzinsung der Zollansprüche bei Erstattung des gesetzwidrig erhobenen Zolls nicht ausdrücklich vorsehen, ist es möglich, Schadenersatzansprüche geltend zu machen. Bei einer gesetzwidrigen Zollerhebung sind Schadenersatzansprüche möglich, die auch eine Entschädigung für die Dauer umfassen, über welche über den Zoll das Finanzamt verfügt hat. Sollten Sie nicht bereit sein, sich mit einer Zollerstattung zu begnügen, können Sie jetzt eine angemessene Entschädigung durch Verzinsung Ihrer Zollansprüche verlangen.

Kontakt für weitere Informationen



Mgr. Jakub Šotník
advokát
(Rechtsanwalt CZ)
Partner
T +420 236 163 210
jakub.sotnik@roedl.com

→ Steuern

Das Oberste Verwaltungsgericht hat bestätigt, dass die Beweislast von Finanzbehörden zu tragen ist

Am 28. Februar 2025 fällte das Oberste Verwaltungsgericht ein Urteil über die Anwendung des § 23 Abs. 7 des Einkommensteuergesetzes (EStG) und bestätigte, dass die Beweislast primär von Finanzbehörden zu tragen ist.

von Martin Koldinský, Patrik Púdelka
Rödl & Partner Prag

Die geprüfte Gesellschaft übernahm die Montage und die Konfiguration von Festplattenlaufwerken (HDD) für ein verbundenes Unternehmen. Der Gesellschaft wurde keine Verfügungsmacht über die Festplattenlaufwerke verschafft, das Entgelt für die Fertigungsaufträge wurde nach der Kostenaufschlagsmethode kalkuliert. Im geprüften Veranla-

gungszeitraum wurde der Gesellschaft jedoch die Verfügungsmacht über einige Festplattenlaufwerke verschafft, wobei das Entgelt – ohne Berücksichtigung der Eigentumsrechte der Gesellschaft – weiterhin nach der Kostenaufschlagsmethode kalkuliert wurde.

Die Gesellschaft behandelte eigene Festplatten und Festplatten, über die das verbundene Unternehmen verfügte, auf die gleiche Weise. Nach Beurteilung des Finanzamtes waren jedoch

Aufwendungen für die Herstellung von Festplatten, über welche die Gesellschaft verfügte, erheblich höher, da in den Festplatten liquide Mittel gebunden waren. Dies sollte durch einen höheren Gewinnzuschlag berücksichtigt werden.

Das Finanzamt stellte fest, dass die liquiden Mittel der Gesellschaft unter diesen Umständen in Vorräten gebunden waren und veranlagte die Steuer auf nicht erzielte Erträge, indem es die liquiden Mittel mit dem USD-LIBOR-Referenzzinssatz verzinst. Der Vollständigkeit halber möchten wir betonen, dass der USD-LIBOR als Zinssatz für kurzfristige internationale Interbankenkredite gilt.

Würden die in den Vorräten gebundenen liquiden Mittel für den Geschäftsbetrieb der Gesellschaft verwendet, würden sie nach Beurteilung des Finanzamtes um Zinsen erhöht. Das Finanzamt verteidigte die Verwendung des oben genannten Referenzzinssatzes lediglich damit, dass er auf US-Dollar lautet – eine Währung, in der die Gesellschaft Festplatten kaufte und verkaufte.

Das Amtsgericht, das die Maßnahmen des Finanzamtes prüfte, argumentierte, dass weder die Gesellschaft noch das verbundene Unternehmen Kreditinstitute sind und die Anwendung des LIBOR-Zinssatzes problematisch sei. Diese Beurteilung wurde vom Obersten Verwaltungsgericht bestätigt.

Das Oberste Verwaltungsgericht war mit der Schlussfolgerung des Finanzamtes einverstanden, dass erworbene Festplatten, über welche die Gesellschaft verfügte, nach § 23 Abs. 7) EStG beurteilt werden sollten. Das Oberste Verwaltungsgericht stimmte auch der Beurteilung des Finanzamtes zu, dass die in Vorräten gebundenen liquiden Mittel mit einem marktüblichen Zinssatz verzinst werden sollten, betonte jedoch, dass das Finanzamt die Anwendung des USD-LIBOR-Referenzzinssatzes unzureichend begründete. Das Oberste Verwaltungsgericht wies des Weiteren darauf hin, dass vom Finanzamt kein Vergleich mit vergleichbaren Geschäften zwischen fremden Dritten vorgenommen wurde. Das Oberste Verwaltungsgericht kam zu dem Schluss, dass die Beweislast vom Finanz-

amt nicht getragen wurde, da das Finanzamt seine Entscheidung nicht begründete, wobei es aus dem Steuerbescheid nicht ersichtlich war, dass vom Finanzamt eine ordnungsgemäße Ermittlung des Referenzzinssatzes vorgenommen wurde.

Nach dem Oberstem Verwaltungsgericht muss das Finanzamt bei Ermittlung des Referenzzinssatzes von objektiven, gerechten und überprüfbaren Kriterien ausgehen, die auf wirtschaftlich vernünftigen Überlegungen beruhen.

Wie ersichtlich, ist die Beweislast bei einer Prüfung von Verrechnungspreisen vom Finanzamt zu tragen. Wird die Beweislast vom Finanzamt jedoch erfolgreich getragen, liegt der Ball wieder bei Steuerpflichtigen, die nachzuweisen haben, dass die vereinbarten Verrechnungspreise dem Fremdvergleichsgrundsatz entsprechen. Weichen die Verrechnungspreise von marktüblichen Preisen ab, haben die Steuerpflichtigen diese Abweichungen zu begründen. Wir empfehlen Ihnen, die Einhaltung des Fremdvergleichsgrundsatzes rechtzeitig zu prüfen. Die Verrechnungspreise sind unter Beachtung des Fremdvergleichsgrundsatzes zu kalkulieren, bzw. die Einhaltung des Fremdvergleichsgrundsatzes ist noch vor einer Außenprüfung zu prüfen.

Sind Sie sich nicht sicher, dass das Entgelt für Ihre konzerninternen Geschäfte richtig kalkuliert wurde, stehen Ihnen unsere Verrechnungspreis-Experte gerne zur Verfügung.

Kontakt für weitere Informationen



Ing. Martin Koldinský
znalec
(Sachverständiger CZ)
Partner
T +420 236 163 750
martin.koldinsky@roedl.com

→ Steuern

Das Oberste Verwaltungsgericht gegen Scheinselbständigkeit: Wie können Strafen vermieden werden?

Das Oberste Verwaltungsgericht der Tschechischen Republik bestätigte eine Strafe in Höhe von 445.000 CZK, die die Arbeitsaufsichtsbehörden wegen einer Scheinselbständigkeit von zwei Arbeitnehmern verhängt hatten. Wir meinen: Prävention ist immer vorteilhafter als eine Geldstrafe und ein etwaiges Gerichtsverfahren.

von Jakub Šotník
Rödl & Partner Prag

Eine illegale Beschäftigung in Form der in Tschechien als „Schwarzsystem“ bezeichneten Scheinselbständigkeit ist ein immer häufigerer Grund für hohe Geldstrafen und für Gerichtsverfahren. Das Oberste Verwaltungsgericht der Tschechischen Republik befasste sich unlängst mit einem Fall, in dem das regionale sog. Arbeitsinspektorat gegenüber einem Unternehmen eine Strafe in Höhe von 445.000 CZK für eine illegale Ausübung einer abhängigen Arbeit von zwei Personen außerhalb eines klassischen Arbeitsverhältnisses verhängte. Dieses Urteil des Obersten Verwaltungsgerichtes zeigt, dass die formale vertragliche Regelung nicht maßgebend ist – wenn die Arbeitsleistung Merkmale einer abhängigen Arbeit aufweist, darf diese nicht als eine handelsrechtliche Zusammenarbeit mit einem (formal) Selbständigen getarnt werden.

Wann ist ein Selbständiger in Wirklichkeit Arbeitnehmer?

Eine im Bereich Industrietechnologien aktive Unternehmerin stellte zwei Personen ein, die organisatorische und dispositive Tätigkeiten im Bereich Transport und Verkehr ausführten. Es handelte

sich um Herrn Ž., der als Leiter der Transport- und Verwaltungsabteilung wirkte, und Frau K., die als Dispatcherin für Transporte arbeitete. Ihre Hauptaufgabe bestand darin, den reibungslosen Ablauf der Transporte des Unternehmens zu gewährleisten, Lieferungen zu koordinieren und die Transportabläufe zu organisieren. Obwohl es sich formal um ein handelsrechtliches, also geschäftliches Verhältnis handelte, arbeiteten beide faktisch wie Arbeitnehmer – ihnen wurden regelmäßig Aufgaben übertragen, sie befolgten Weisungen des Unternehmens und waren organisatorisch in das Unternehmen eingebunden.

In seiner Entscheidung unterstrich das Oberste Verwaltungsgericht mehrere grundlegende Elemente, die das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung belegen. Das erste und wichtigste Merkmal war die persönliche Abhängigkeit von dem Unternehmen – die einzige Einkommensquelle von Herrn Ž. während des relevanten Zeitraums war die genannte Tätigkeit, während bei Frau K. die Arbeit für das Unternehmen mehr als die Hälfte ihres Einkommens ausmachte, was einen Beweis für ihre wirtschaftliche Abhängigkeit darstellte. Ein weiterer wichtiger Faktor war der Arbeitsort: beide Personen arbeiteten direkt an einem Arbeitsplatz der Gesellschaft und nutzten deren Büroräume, technische Ausstattung und interne Systeme. Das

Oberste Verwaltungsgericht berücksichtigte auch die Aussagen von Zeugen, die bestätigten, dass Herr Ž. als Vorgesetzter wahrgenommen wurde und er anderen Mitarbeitern Arbeitsanweisungen gab. Frau K. besaß sogar Visitenkarten und eine E-Mail-Adresse des Unternehmens, was klar auf ihre organisatorische Eingliederung in die Gesellschaft hindeutete.

Können bestimmte Faktoren auch irreführend sein?

Umgekehrt gab es auch einige Anzeichen, die auf selbständige Arbeit hingedeutet haben könnten. Zum Beispiel führten Herr Ž. und Frau K. keine Aufzeichnungen über ihre Arbeitszeiten und konnten kommen und gehen, wann sie wollten. Auch wurden sie formal nicht als Arbeitnehmer geführt, und anstelle eines klassischen Arbeitsverhältnisses verfügten sie über einen Dienstleistungsvertrag. Das Oberste Verwaltungsgericht wies jedoch darauf hin, dass diese Faktoren für sich genommen nicht entscheidend seien. Die Tatsache, dass die Arbeitnehmer ihre eigene Arbeitszeit nicht erfassten, reiche nicht aus, um die Feststellung einer abhängigen Beschäftigung zu widerlegen. Entscheidend sei, dass es sich um eine auf Dauer angelegte, wirtschaftlich vom Unternehmen abhängige und in dessen Räumen ausgeübte Tätigkeit handelte.

Folgen des Urteils des Obersten Verwaltungsgerichtes

Das Oberste Verwaltungsgericht betonte in diesem Zusammenhang, dass ein Arbeitgeber Tätigkeiten in Verbindung mit dem Transport seiner Waren entweder durch eigene Arbeitnehmer ausführen oder durch ein Outsourcing an externe Auftragnehmer vergeben kann. Die entscheidende Frage im vorlie-

genden Fall war jedoch, ob die konkrete Tätigkeit beider Personen die Merkmale einer abhängigen Beschäftigung aufwies. Da Herr Ž. und Frau K. lange in die Unternehmensstruktur eingegliedert waren, sie ihre Tätigkeiten nach den Weisungen der Gesellschaft ausübten und wirtschaftlich von ihr abhängig waren, kam das Oberste Verwaltungsgericht zu dem Schluss, dass ihre Arbeit unter ein Outsourcing fiel, sondern ein verschleiertes Arbeitsverhältnis darstellte.

Wesentlich ist auch, dass das Oberste Verwaltungsgericht einräumte, dass die Merkmale einer abhängigen Tätigkeit, wie sie in der Steuerrechtsprechung ausgelegt werden, mit jenen identisch sind, die bei Kontrollen der Arbeitsaufsichtsbehörden beurteilt werden. Die Steuerbehörden und die Arbeitsaufsichtsbehörden legen bei der Prüfung des Verhältnisses zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern somit dieselben Kriterien zugrunde - beispielsweise die wirtschaftliche Abhängigkeit, den Grad der Über- und Unterordnung oder die persönliche Eingliederung in die Struktur des Arbeitgebers. Das Oberste Verwaltungsgericht räumte ein, dass für die Auslegung des Begriffs der abhängigen Beschäftigung die Schlussfolgerungen der Rechtsprechung zum tschechischen Einkommensteuergesetz durchaus relevant sind, dass maßgeblich und entscheidend jedoch die Erfüllung der Merkmale der abhängigen Beschäftigung nach dem Arbeitsgesetzbuch der Tschechischen Republik ist.

Wie können Probleme vermieden werden?

Die Bedeutung der Prävention hat darüber hinaus durch eine Gesetzesnovelle zugenommen, die den Arbeitsaufsichtsbehörden mit Wirkung seit dem 1. Januar 2025 erweiterte Befugnisse einräumt und vor allem ihre Zusammenarbeit mit den Finanzämtern stärkt. Dies kann zu einer Zunahme von Kont-



rollen sowohl durch die Arbeitsaufsichtsbehörden als auch durch die Steuerverwaltung führen, was das Risiko von Sanktionen für Arbeitgeber erhöht.

Sie sind sich nicht sicher, ob die Arbeitsverhältnisse in Ihrem tschechischen Unternehmen den Regeln entsprechen? Vielleicht ist jetzt der richtige Zeitpunkt für eine Überprüfung! Wenn Sie Zweifel an der ordnungsgemäßen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse in Ihrem Unternehmen haben, empfehlen wir Ihnen eine Konsultierung eines Arbeits- und Steuerrechtlers. Das Urteil des Obersten Verwaltungsgerichtes zeigt, dass Prävention immer vorteilhafter ist als eine Geldstrafe und ein Gerichtsverfahren.

Kontakt für weitere Informationen



Mgr. Jakub Šotník
advokát
(Rechtsanwalt CZ)
Partner
T +420 236 163 210
jakub.sotnik@roedl.com



Impressum

NEWSLETTER TSCHECHISCHE REPUBLIK
APRIL 2025

Rödl & Partner

Herausgeber:

Rödl & Partner Consulting & Valuation, s.r.o.
Platněřská 191/2, 110 00 Prag 1
IdNr.: 25724231
Stadtgericht Prag, C 64494

T +420 236 163 111

www.roedl.cz/de

Redaktion:

Jana Švédová | Václav Vlk
Martina Šotníková | Jaroslav Dubský
Ivan Brož

Layout/Satz:

Rödl & Partner

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebs-wirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.

Für ein Abmelden von unserem Newsletter klicken Sie bitte: [ABMELDEN](#).