

- ▷ Konsolidierungspaket
- ▷ Pauschalerstattung von Aufwendungen bei der Telearbeit
- ▷ Umsatzsteuerbefreiung bei der Beförderung von Waren bei der Einfuhr
- ▷ Weniger bekannte Änderungen des Arbeitsgesetzbuches 2023
- ▷ Vorbeugende Umstrukturierung
- ▷ Weitergabe von Fotos von Mitarbeitern zu Marketingzwecken
- ▷ Das Ende der anonymen Immobilieneigentümer
- ▷ Was sollten Sie als Arbeitgeber nicht vergessen
- ▷ Aktuelles in LTA / Haben Sie zur Kenntnis genommen...

KONSOLIDIERUNGSPAKET

Das sogenannte Sanierungspaket, ein Gesetz zur Änderung von mehr als 60 Gesetzen im Zusammenhang mit der Konsolidierung der öffentlichen Haushalte, ist verabschiedet worden. Daher sind im Bereich der Steuern und Abgaben sowie der Rechnungslegung ab 2024 u.a. die folgenden Änderungen zu erwarten:

- Erhöhung der Körperschaftsteuer von 19 % auf 21 %;
- Senkung des Betrags für die Anwendung des persönlichen Einkommensteuersatzes von 23 % vom Vierfachen auf das Dreifache des Durchschnittslohns;
- die Einschränkung oder Abschaffung bestimmter Steuergutschriften und -abzüge bei der Einkommensteuer natürlicher Personen;
- Begrenzung der Höhe der von der Einkommensteuer befreiten Leistungen für Arbeitnehmer (Arbeitnehmervergünstigungen);
- Abschaffung der Steuerbefreiung für überschüssige Essensgutscheine auf Seiten des Arbeitnehmers;
- Festlegung der Grenze für die Befreiung von Einkünften natürlicher Personen aus der Veräußerung von Wertpapieren und Beteiligungen an Körperschaften privaten Rechts auf 40 Mio. CZK pro Jahr (wirksam ab dem 01.01.2025);
- Erhöhung der Sozialversicherungsbeiträge für Selbstständige;
- Wiedereinführung des Arbeitnehmeranteils an der Krankentagegeldversicherung;
- die Deckelung der Abgabenbefreiung für Vereinbarungen über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP);
- die Möglichkeit, Rechnungsbücher der Unternehmen in der funktionalen Währung (EUR, USD, GBP) zu führen und in dieser Währung Steuererklärungen abzugeben und Steuern zu zahlen;
- die Einführung einer Regelung zum Ausschluss nicht realisierter Wechselkursdifferenzen von der Besteuerung;
- Begrenzung der steuerlichen Abzugsfähigkeit der Kosten für die Anschaffung von Personenkraftwagen auf maximal 2 Mio. CZK und die Begrenzung des Vorsteuerabzugs für den Erwerb von Personenkraftwagen auf höchstens 420 TCZK;
- Verlängerung der Maßnahmen zum Spendenabzug, zur Abzugsfähigkeit von Ausgaben und zur Befreiung von der Einkommensteuer im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine bis 2023;
- Verringerung der Zahl der Mehrwertsteuersätze auf den Regelsteuersatz von 21 % und den ermäßigten Satz von 12 % sowie die Umstellung ausgewählter Gegenstände und Dienstleistungen vom ermäßigten auf den Regelsteuersatz;
- Erhöhung der Grundsteuersätze;
- Erhöhung der Steuern auf Trinkbranntwein (Trinkalkohol), Tabak und Tabakerzeugnisse und Einführung einer neuen Verbrauchssteuer auf E-Zigaretten und Nikotinpäckchen;
- Änderung der Besteuerung von Spielautomaten.



LENKA PAZDEROVÁ
Steuerberaterin
lenka.pazderova@LTApartners.com

PAUSCHALERSTATTUNG VON AUFWENDUNGEN BEI DER TELEARBEIT

Die Novellierung des tschechischen Arbeitsgesetzbuches regelt seit dem 01.10.2023 ausdrücklich die Erstattung von Kosten, die Arbeitnehmern bei der Ausübung von Fernarbeit (Homeoffice) entstehen.

Der allgemeine Grundsatz der Entschädigung für Kosten, die den Arbeitnehmern bei der Ausübung ihrer Arbeit entstehen, beruht darauf, dass der Arbeitnehmer die Kosten nachweist und der Arbeitgeber sie erstattet. Dieser Grundsatz galt auch im Falle der Telearbeit. Mit der Novellierung des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs wurde jedoch eine Änderung vorgenommen. Das Arbeitsgesetzbuch ermöglicht nun neuerdings eine pauschale Erstattung der im Rahmen der Telearbeit angefallenen Kosten anstelle der Erstattung der nachgewiesenen Kosten. Eine pauschale Erstattung ist nur dann möglich, wenn sie zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber schriftlich vereinbart wurde oder in einer innerbetrieblichen Vorschrift des Arbeitgebers vorgesehen ist.

Die Höhe der Pauschalerstattung wird vom Ministerium für Arbeit und Soziales auf Grund einer entsprechenden Bekanntmachung festgelegt. Für das Jahr 2023 beträgt sie 4,60

CZK für jede angefangene Stunde Telearbeit.

Die pauschale Entschädigung in der in der Bekanntmachung vorgesehenen Höhe unterliegt weder der Besteuerung durch den Arbeitnehmer noch den Sozial- und Krankenversicherungsbeiträgen. Arbeitnehmern im Unternehmenssektor kann ein höherer Betrag als der in der Bekanntmachung festgelegte Satz gewährt werden. Der übersteigende Betrag unterliegt jedoch der Besteuerung auf Seiten des Arbeitnehmers und der Abführung der hierauf entfallenden Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge. Auf Seiten des Arbeitgebers ist die gewährte Pauschalentschädigung eine steuerlich absetzbare Aufwendung.

Die Pauschalentschädigung wird für jede geleistete angefangene Arbeitsstunde gewährt. Zu diesem Zweck werden die Stunden am Ende des Zeitraums, für den die Pauschalentschädigung gewährt wird, zusammengezählt. Letztlich werden dem Arbeitnehmer alle geleisteten Arbeitsstunden und maximal eine angefangene Stunde vergütet.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass der

Arbeitnehmer und der Arbeitgeber schriftlich vereinbaren können, dass dem Arbeitnehmer bei der Ausübung von Telearbeit keine Kostenerstattung zusteht.

Mitarbeiter, die auf der Grundlage einer Vereinbarung über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) oder über die Ausübung von Arbeitstätigkeiten (DPČ) für einen Arbeitgeber tätig sind, erhalten nur dann eine Kostenentschädigung für Fernarbeit, wenn der Arbeitgeber dies mit ihnen vereinbart hat (die Pauschalvergütung steht diesen Mitarbeitern somit nicht automatisch zu).



BARBORA KRATOCHVÍLOVÁ

Steuerberaterin

barbora.kratochvilova@LTApartners.com

UMSATZSTEUERBEFREIUNG BEI DER BEFÖRDERUNG VON WAREN BEI DER EINFUHR

Wenn Sie im internationalen Warentransport tätig sind, empfehlen wir Ihnen, die jüngste Rechtsprechung des Gerichtshofs der EU (EuGH) in der Rechtssache C-461/21 SC Cartrans vom 07. September 2023 zu beachten, die den Nachweis der Umsatzsteuerbefreiung für den Warentransport in die EU betrifft.

Bislang war es nach der im Rahmen des sog. Koordinierungsausschusses veröffentlichten Schlussfolgerung der Steuerverwaltung nicht erforderlich, die tatsächliche Einbeziehung des Entgelts für die Beförderung bei der Einfuhr in die Steuerbemessungsgrundlage der eingeführten Gegenstände nachzuweisen, um die Umsatzsteuerbefreiung in Anspruch nehmen zu können.

In dieser Rechtsprechung geht es um die Beweismittel zum Nachweis dieser Tatsache. Der Gerichtshof stellte ausdrücklich fest, dass die Registrierung eines Einfuhrgeschäfts und die Zuteilung einer MRN-Referenznummer nicht ausreichende Beweismittel darstellen, um nachzuweisen, dass die betreffende Beförderungsleistung in die Steuerbemessungsgrundlage der eingeführten Gegenstände einbezogen ist. Die Einbeziehung

in die Steuerbemessungsgrundlage der Einfuhren ist eine Voraussetzung für die Anwendung der Umsatzsteuerbefreiung sowohl nach der Mehrwertsteuerrichtlinie 2006/112/EG als auch nach dem Umsatzsteuergesetz.

Der EuGH nennt dann insbesondere den CMR-Frachtbrief und das Versandbegleitdokument, das auf der Grundlage der von der Zollbehörde bescheinigten Versandanmeldung ausgestellt wurde, sowie die Rechnung und den Beförderungsvertrag als mögliche Beweismittel.

Es ist somit ersichtlich, dass die bisherige wohlwollende Verwaltungspraxis als überholt angesehen werden muss und man sich daran leider nicht mehr verlässlich orientieren kann. Wir empfehlen daher, die Mehrwertsteuerbefreiung für die Beförderung von Waren im Rahmen der Einfuhr mit Vorsicht zu genießen. Besondere Aufmerksamkeit sollte der Situation gewidmet werden, in der das Transportunternehmen sich dessen bewusst ist, dass die von ihm durchgeführte Beförderung mit der Einfuhr von Waren in die EU verbunden ist, dies aber nicht direkt auf den Transport- und Einfuhrdokumenten vermerkt ist.



MILENA DRÁBOVÁ
Steuerberaterin
milena.drabova@LTApartners.com



WENIGER BEKANNTE ÄNDERUNGEN DES ARBEITSGESETZBUCHES 2023

Vor mehr als einem Monat ist eine große Novellierung des tschechischen Arbeitsgesetzbuches in Kraft getreten. Neben den bekannten Änderungen in Bezug auf die Vereinbarungen über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) und die Ausübung von Arbeitstätigkeiten (DPČ), das Homeoffice und die obligatorisch zu erteilenden Informationen hat das Arbeitsgesetzbuch jedoch auch eine Reihe anderer, völlig neuer Verpflichtungen für Arbeitgeber aufgenommen, mit denen sich die Personalpraxis nun befassen muss. Um Ihnen die Orientierung zu erleichtern, geben wir Ihnen hier einen einfachen Überblick:

Wussten Sie, dass Sie als Arbeitgeber seit dem 01.10.2023 verpflichtet sind, ...

- ... dem Antrag einer schwangeren Arbeitnehmerin, einer Arbeitnehmerin / eines Arbeitnehmers, die/der ein Kind unter 15 Jahren betreut, oder anderer Arbeitnehmer, die einen pflegebedürftigen/abhängigen Angehörigen betreuen, auf Verkürzung der Arbeitszeit oder sonstige Anpassung der Arbeitszeit stattzugeben, es sei denn, schwerwiegende betriebliche Gründe stehen dem entgegen? Diese Verpflichtung bestand bereits früher. Jetzt müssen Sie jedoch schriftlich begründen, warum Sie dem Antrag ggf. nicht stattgeben.

- ... dem Antrag der vorstehend genannten Arbeitnehmer auf Wiederherstellung oder teilweise Wiederherstellung des Umfangs der ursprünglichen Wochenarbeitszeit stattzugeben? Auch hier gilt: Wenn Sie dem Antrag nicht stattgeben, sind Sie verpflichtet, dies schriftlich zu begründen. Ob Sie dem Antrag stattgeben, liegt jedoch ganz in Ihrem Ermessen.
- ... dem Antrag einer schwangeren Arbeitnehmerin, einer Arbeitnehmerin / eines Arbeitnehmers, die/der ein Kind unter 9 Jahren betreut, oder anderer Arbeitnehmer, die einen pflegebedürftigen/abhängigen Angehörigen betreuen, auf Telearbeit stattzugeben? Wenn Sie dem Antrag nicht stattgeben, sind Sie verpflichtet, dies ebenfalls schriftlich zu begründen. Aber auch in diesem Fall haben die Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf Telearbeit.
- ... innerhalb von spätestens einem Monat eine begründete schriftliche Antwort auf eine Anfrage einer Arbeitnehmerin / eines Arbeitnehmers auf die Aufnahme in ein Arbeits-/Anstellungsverhältnis zu geben, die/der bei Ihnen auf der Grundlage einer Vereinbarung über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) oder über die Ausübung von Arbeitstätigkeiten (DPČ) tätig ist und falls dieses Rechtsverhältnis in den

vorangegangenen 12 Monaten insgesamt mindestens 180 Tage bei Ihnen angedauert hat?

- ... dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Eingang eines schriftlichen Antrags des Arbeitnehmers die Gründe für die Kündigung einer Vereinbarung über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) oder über die Ausübung von Arbeitstätigkeiten (DPČ) schriftlich mitzuteilen, auch wenn eine Kündigung auch ohne Angabe von Gründen grundsätzlich möglich ist? Der Arbeitnehmer kann eine solche Begründung verlangen, wenn er der Ansicht ist, dass der Arbeitgeber ihm gekündigt hat, weil er das Recht auf Information bei der Begründung oder Änderung des Rechtsverhältnisses oder bei der Entsendung des Arbeitnehmers in das Gebiet eines anderen Staates, das Recht auf Verteilung der Arbeitszeit im Voraus oder das Recht auf berufliche Entwicklung rechtlich geltend gemacht hat, oder weil er den Arbeitgeber um eine Beschäftigung im Arbeitsverhältnis, um eine Anpassung der Arbeitsbedingungen, um die Inanspruchnahme von Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Elternurlaub gebeten hat, oder einen solchen Urlaub in Anspruch genommen hat oder eine andere natürliche Person betreut oder gepflegt hat.

WENIGER BEKANNTE ÄNDERUNGEN DES ARBEITSGESETZBUCHES 2023

- ... einer schriftlichen Aufforderung einer Arbeitnehmerin / eines Arbeitnehmers, Informationen über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses nach der neuen Rechtsregelung innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Aufforderung zu erteilen, nachzukommen, auch wenn Sie dem Arbeitnehmer vor Inkrafttreten der Novellierung Informationen nach der ursprünglichen Rechtsnorm erteilt haben? Wenn Sie allen Arbeitnehmern automatisch Informationen über den Inhalt ihres Arbeitsverhältnisses nach der neuen Rechtsnorm erteilt haben, ist natürlich alles in Ordnung.
- ... einer schriftlichen Aufforderung eines bei Ihnen auf der Grundlage einer Vereinbarung über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) oder über die Ausübung von Arbeitstätigkeiten (DPČ) beschäftigten Arbeitnehmers nachzukommen, innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Aufforderung Auskunft über den Inhalt des Rechtsverhältnisses auf der Grundlage von Vereinbarungen über außerhalb des Arbeitsverhältnisses geleistete Arbeit zu erteilen? Wenn Sie allen Arbeitnehmern automatisch Auskunft über den Inhalt des

Rechtsverhältnisses, dem eine Vereinbarung über die Erbringung von Arbeitsleistungen (DPP) oder über die Ausübung von Arbeitstätigkeiten (DPČ) zugrunde liegt, erteilt haben, dann ist natürlich alles in Ordnung.

- ... einer schriftlichen Aufforderung eines in ein anderes Land entsandten Arbeitnehmers nachzukommen, Informationen nach der neuen Rechtsregelung zu erteilen, auch wenn Sie dem Arbeitnehmer vor Inkrafttreten der Novellierung Informationen nach der ursprünglichen Rechtsnorm erteilt haben, und zwar innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Aufforderung? Sie müssen dem Ersuchen nicht nachkommen, wenn die Entsendung nicht länger als vier aufeinanderfolgende Wochen dauerte oder wenn die Entsendung vor dem 01.10.2023 endete.

Sie sind ferner berechtigt, von den Arbeitnehmern zu erwarten, dass diese mindestens 30 Tage vor Beginn der Elternzeit einen Antrag auf Gewährung der Elternzeit stellen, wobei der Antrag auch Angaben zur Dauer der Elternzeit enthalten soll. Enthält der Antrag dagegen keine Angaben über die Dauer

der gewünschten Elternzeit, so wird davon ausgegangen, dass die betreffende Arbeitnehmerin / der betreffende Arbeitnehmer die Elternzeit im gesetzlich zulässigen Höchstmaß beantragt. Der Arbeitnehmer kann jedoch Anträge auch wiederholt stellen.



RENATA ŠINDELÁŘOVÁ
Rechtsanwältin
renata.sindelarova@LTApartners.com



VORBEUGENDE UMSTRUKTURIERUNG

Am 23.09.2023 trat das Gesetz über die vorbeugende Umstrukturierung in Kraft, das ein völlig neues Institut der vorbeugenden Umstrukturierung in das tschechische Insolvenzrecht einführt, um finanzielle Probleme von juristischen Personen zu lösen. Die vorbeugende Umstrukturierung definiert ein Verfahren, das darauf abzielt, die Insolvenz zu vermeiden und die Lebensfähigkeit eines Unternehmens zu erhalten oder wiederherzustellen. Dies unterscheidet sich vom Zweck des Insolvenzverfahrens, das darin besteht, die höchstmögliche Befriedigung der Forderungen der Gläubiger des Schuldners zu erreichen.

Voraussetzung für eine vorbeugende Umstrukturierung ist es, dass der Unternehmer gutgläubig davon ausgeht, dass das Unternehmen seine Lebensfähigkeit erhalten oder wiederherstellen kann und dass es nicht zahlungsunfähig oder insolvent ist, sondern dass unter Berücksichtigung aller Umstände davon ausgegangen werden kann, dass seine finanzielle Lage so ernst ist, dass es zahlungsunfähig wäre, wenn die vorgeschlagenen Umstrukturierungsmaßnahmen nicht ergriffen würden.

Um eine vorbeugende Umstrukturierung

einzuweisen, ist es ferner erforderlich, die Gläubiger zur Aufnahme von Verhandlungen über einen Umstrukturierungsplan aufzufordern und einen so genannten Umstrukturierungsplan vorzulegen, der die Umstrukturierungsmaßnahmen zumindest in ihren wesentlichen Zügen darstellt.

Das Gesetz sieht auch ein Umstrukturierungsregister als öffentliches Informationssystem vor, um die Parteien über die wichtigsten Verfahrensschritte zu informieren. Dieses Register ist bisweilen nicht in Betrieb.

Die Aufsicht über die Umstrukturierungsverwalter und deren Einhaltung der gesetzlich vorgesehenen Pflichten wird vom Justizministerium gemäß dem Gesetz über Insolvenzverwalter ausgeübt. Das Ministerium ist außerdem verpflichtet, ein Verzeichnis mit praktischen Informationen und Leitlinien für die Erstellung eines Sanierungsplans und eines Umstrukturierungsplans, der auf die Bedürfnisse von Kleinst-, Klein- und mittleren Unternehmen zugeschnitten ist, zur Verfügung zu stellen, das auch per Fernzugriff zugänglich sein soll.



VOJTECH BOLDYS

Rechtsanwalt

vojtech.boldys@LTApartners.com



WEITERGABE VON FOTOS VON MITARBEITERN ZU MARKETINGZWECKEN

Ein funktionierendes Unternehmen ist heute ohne gut geführtes Online-Marketing kaum noch vorstellbar. Dies geschieht in der Regel dadurch, dass man seine eigenen erfolgreichen geschäftlichen und internen Aktivitäten vorstellt und Fotos des Arbeitsteams, das hinter den Erfolgen steht, teilt. Bevor Sie ein Foto Ihrer Mitarbeiter veröffentlichen, sollten Sie bedenken, dass ein Foto, auf dem eine Person identifiziert werden kann, als personenbezogene Daten im Sinne von Artikel 4 der Allgemeinen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) anzusehen ist. Wenn Sie also mit solchen Fotos arbeiten, führt dies zur Verarbeitung personenbezogener Daten. Bitte beachten Sie, dass jede Verarbeitung einen der sechs so genannten Rechtstitel für die Verarbeitung gemäß Artikel 6 Abs. 1 Buchst. a) bis f) DSGVO erfordert (Vertrag, Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung, öffentliches Interesse, Schutz lebenswichtiger Interessen, berechtigtes Interesse oder Einwilligung der betroffenen Person).

Mandanten glauben oft fälschlicherweise, dass sie Fotos ihrer Mitarbeiter, die bei der Einstellung aufgenommen oder im Rahmen ihrer Personalagenda verarbeitet wurden, ohne Weiteres verwenden dürfen. Dies ist ein

grundlegender Irrtum. Für jeden Verarbeitungszweck ist ein spezieller Rechtstitel erforderlich.

Weitergabe von Fotos in sozialen Medien

Die Verarbeitung von Fotos zu Marketingzwecken kann in den meisten Fällen mit der Zustimmung der abgebildeten Person erfolgen. Ein typisches Beispiel ist die Weitergabe von Fotos von Mitarbeitern in sozialen Medien, um die Aktivitäten des Unternehmens bekannt zu machen und mit den Leistungen seines Teams zu prahlen. Für diese Freigabe ist die Zustimmung aller auf dem Foto abgebildeten Personen erforderlich. Um Beiträge mit Fotos regelmäßig zu teilen, kann der Arbeitgeber die Mitarbeiter um eine so genannte pauschale Zustimmung bitten. Bei der Formulierung einer solchen Einwilligung ist große Sorgfalt geboten. Insbesondere ist es wichtig, den Zweck der Einwilligung zu benennen und klar zu beschreiben und vage Formulierungen wie "Marketingzwecke" oder "Werbeverarbeitung" zu vermeiden. Es kann ratsam sein, die Einwilligung so spezifisch und konkret wie möglich zu formulieren, was die Art der Fotos und den Ort der Weitergabe der Fotos betrifft. Es ist auch ratsam, Formulierungen zu

wählen, die den Arbeitgeber nicht zu sehr einschränken.

Der häufigste Irrtum bei der Verarbeitung personenbezogener Daten besteht darin, dass die Einwilligung der betroffenen Person sozusagen immer nur für den Fall der Fälle eingeholt wird. Beachten Sie daher bitte, dass eine Einwilligung nur dann verwendet werden darf, wenn kein anderer Rechtstitel die Verarbeitung stützt, siehe oben. Der Vollständigkeit halber fügen wir hinzu, dass die Einwilligung jederzeit widerrufen werden kann und der Betroffene im Voraus über diese Möglichkeit informiert werden muss.

Weitergabe von Fotos auf der Website des Arbeitgebers

Ein Beispiel für die Verwendung eines anderen Titels ist die Veröffentlichung von Fotos von Mitarbeitern auf der Website des Arbeitgebers im Rahmen der Vorstellung des Arbeitsteams. Der Zweck dieser Verarbeitung ist die Darstellung der beruflichen Fähigkeiten unter Angabe der Berufsbezeichnung und der Kontaktdaten der einzelnen Mitarbeiter.

WEITERGABE VON FOTOS VON MITARBEITERN ZU MARKETINGZWECKEN

Der Arbeitgeber hat in der Regel ein berechtigtes Interesse an dieser Offenlegung, da es für viele Kunden entscheidend sein kann, im Voraus zu wissen, welche Kapazitäten für ihren Geschäftspartner tätig sind oder ob ein Interessenkonflikt besteht. Es ist zu bedenken, dass falls die Verarbeitung personenbezogener Daten durch ein berechtigtes Interesse motiviert ist, immer eine Abwägung vorgenommen werden muss, bevor die Verarbeitung beginnt. Sie soll zeigen, ob das berechnete Interesse des Arbeitgebers an der Verarbeitung von Fotos als personenbezogene Daten gegenüber den Rechten und Freiheiten der Betroffenen überwiegt.

Arbeitnehmer als Gesicht des Unternehmens

Wenn ein Arbeitgeber beschließt, ein Foto eines Angestellten oder eines anderen Mitarbeiters in einem solchen Ausmaß zu verwenden, dass der Angestellte bzw. der Mitarbeiter im Wesentlichen das Gesicht des Unternehmens darstellt, empfehlen wir, dass der Arbeitgeber den Angestellten bzw. den Mitarbeiter im Voraus konsultiert und die zugrunde liegende Beziehung in einem gesonderten Vertrag regelt und den Angestellten/Mitarbeiter hierfür

gegebenenfalls gesondert entlohnt. Es ist nicht wünschenswert, eine solche Verarbeitung als bloße Einwilligung zu betrachten, insbesondere wegen des möglichen Widerrufs seitens des Mitarbeiters, durch den der Arbeitgeber gezwungen wäre, einen wesentlichen Teil seiner Marke von einem Tag auf den anderen zu ändern.

Die Weitergabe von Fotos zu Marketingzwecken ist nicht zu befürchten. Allerdings sollte man mit Fotos rechtmäßig umgehen und sich dessen bewusst sein, dass es sich dabei um personenbezogene Daten handelt. Dies ist nicht das Einzige, bei dem LTA Ihnen gerne behilflich sein kann.



MICHAELA JAROŠOVÁ
Rechtsanwältin
michaela.jarosova@LTApartners.com



DAS ENDE DER ANONYMEN IMMOBILIENEIGENTÜMER

Am 31.12.2023 läuft die Frist für die sog. unzulänglich identifizierten Eigentümer ab, die ihre Rechte an Immobilien, deren Eintragung im Grundbuch nicht den geltenden Rechtsvorschriften entspricht, geltend machen können. Unzulänglich identifizierte Eigentümer sind Personen, bei denen entweder der Eigentümer überhaupt nicht bekannt ist und im Grundbuch keine Informationen über den Eigentümer vorhanden sind, oder bei denen wichtige Informationen wie Geburtsdatum oder Adresse fehlen.

Zum 01. Oktober 2023 waren insgesamt 328.532 Eintragungen mit unzureichend identifizierten oder sogar unbekanntem Eigentümer und insgesamt 115.779 unzureichend ermittelte Personen im Grundbuch eingetragen. Real gibt es 142.074 Einzelimmobilien, davon 139.752 Grundstücke, insbesondere Acker-, Wiesen- und Waldgrundstücke, und 2.322 Gebäude.

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch läuft am 31.12.2023 die 10-Jahres-Frist ab, nach der eine Immobilie als aufgegeben gilt. Das Bürgerliche Gesetzbuch sieht außerdem vor, dass aufgegebenen Immobilien in das Eigentum des Staates übergehen. In diesem Zusammenhang ist auf die Verpflichtung der Grundstücks-

eigentümer hinzuweisen, ihre Eintragungen im Grundbuch auf dem neuesten Stand zu halten.

Ungenauigkeiten im Grundbuch haben ihre Wurzeln in der Nachkriegszeit der Tschechoslowakei. In der Ersten Republik wurde das Grundbuch noch sorgfältig geführt, die Eintragungen entsprachen größtenteils dem Ist-Stand, es gab eine Zusammenarbeit zwischen dem Grundbuchamt und den Registergerichten, und die Grundeigentümer hatten eine allgemeine Meldepflicht. Auch die Karten waren auf einem hohen Niveau. Man kann also sagen, dass das Grundbuch bis 1938 sehr zuverlässig war.

Wenn Sie ein unzulänglich identifizierter Eigentümer sind oder beispielsweise Ihre Vorfahren bestimmte Grundstücke besaßen, von denen Sie glauben, dass sie Ihnen gehören, Sie aber nicht als Eigentümer im Grundbuch eingetragen sind, müssen Sie sich bis spätestens 31.12.2023 beim Amt für die Vertretung des Staates in Vermögensfragen („UZSVM“) anmelden. UZSVM stellt dann die erforderlichen Informationen zur Verfügung und leitet Sie durch das Registrierungsverfahren.

Nach dem 31.12.2023 ist es nur noch möglich, das Eigentum im Wege einer sog.

Feststellungsklage in einem zivilgerichtlichen Verfahren geltend zu machen.



VOJTĚCH BOLDYS

Rechtsanwalt

vojtech.boldys@LTApartners.com



WAS SOLLTEN SIE ALS ARBEITGEBER NICHT VERGESSEN

Wir haben eine Liste von Fakten zusammengestellt, die Sie als Arbeitgeber auf keinen Fall vergessen sollten. Wir haben uns auf die Novellierung des Arbeitsgesetzbuches und das teilweise damit verbundene Gesetz zum Schutz von Hinweisgebern konzentriert.

- Haben Sie eine schriftliche Telearbeitsvereinbarung mit allen Mitarbeitern, die Telearbeit leisten, auch wenn es sich nur um Gelegenheitsarbeit handelt, abgeschlossen? Wenn nicht, sollten Sie dies so schnell wie möglich beheben, da sonst Sanktionen gegen Sie verhängt werden können.
- Haben Sie Ihre Mitarbeiter über die Möglichkeit der Zustellung von Schriftstücken an ihre private E-Mail-Adresse unterrichtet? Wenn nein, können Sie also nicht über ein Netzwerk bzw. einen elektronischen Kommunikationsdienst zustellen.
- Haben Sie die Zustimmung der Mitarbeiter eingeholt, dass ihnen Schriftstücke an ihre private E-Mail-Adresse zugestellt werden? Wenn nein, können Sie also nicht über ein

Netzwerk bzw. einen elektronischen Kommunikationsdienst zustellen.

- Haben Sie Vorlagen für Informationspflichten bzgl. des Inhalts eines Arbeitsverhältnisses bereits angepasst? Wenn nein, sollten Sie dies so schnell wie möglich beheben, da sonst Sanktionen gegen Sie verhängt werden können.
- Haben Sie Vorlagen für Informationspflichten bzgl. des Inhalts des Rechtsverhältnisses auf der Grundlage von Vereinbarungen über außerhalb des Arbeitsverhältnisses geleistete Arbeit (Vereinbarung über die Erbringung von Arbeitsleistungen bzw. Vereinbarung über die Ausübung der Arbeitstätigkeit erstellt? Wenn nein, sollten Sie dies so schnell wie möglich beheben, da sonst Sanktionen gegen Sie verhängt werden können.
- Haben Sie die Vorlagen für die Vereinbarung über die Erbringung von Arbeitsleistungen bzw. für die Vereinbarung über die Ausübung der Arbeitstätigkeit gemäß der Novellierung des Arbeitsgesetzbuches angepasst? Wenn

nein, sollten Sie dies so schnell wie möglich beheben, da sonst Sanktionen gegen Sie verhängt werden können.

- Haben Sie Ihre internen Vorschriften entsprechend der Novellierung des Arbeitsgesetzbuches geändert? Wenn nein, sollten Sie dies so schnell wie möglich beheben, da sonst Sanktionen gegen Sie verhängt werden können.
- Verfügen Sie über ein internes System zur Meldung von Hinweisen gemäß dem Gesetz über den Schutz von Hinweisgebern (Whistleblower-Schutzgesetz)? Wenn nein, falls Sie mehr als 50 Beschäftigte haben oder gesetzlich verpflichtet sind, sollten Sie dies bis spätestens 15.12.2023 veranlassen.
- Haben Sie eine zuständige Person für die Ausübung von Tätigkeiten gemäß § 11 des Gesetzes über den Schutz von Hinweisgebern ernannt? Wenn nein, falls Sie mehr als 50 Beschäftigte haben oder gesetzlich verpflichtet sind, sollten Sie dies bis spätestens 15.12.2023 veranlassen.

WAS SOLLTEN SIE ALS ARBEITGEBER NICHT VERGESSEN

- Haben Sie eine innerbetriebliche Richtlinie für die Meldung von unethischen bzw. rechtswidrigen Handlungen (Whistleblowing) gemäß dem Gesetz über den Schutz von Hinweisgebern erlassen? Wenn nein, falls Sie mehr als 50 Beschäftigte haben oder gesetzlich verpflichtet sind, sollten Sie dies bis spätestens 15.12.2023 veranlassen.

Wenn Sie sich in einem der Bereiche unsicher sind, zögern Sie bitte nicht, uns zu kontaktieren, wir helfen Ihnen gerne bei der Feinabstimmung aller Details, um Unannehmlichkeiten zu vermeiden.



RENATA ŠINDELÁŘOVÁ

Rechtsanwältin

renata.sindelarova@LTApartners.com



- LTA wurde in der prestigeträchtigen Rangliste "Rechtskanzlei des Jahres" zur empfohlenen Kanzlei gekürt. Wir freuen uns sehr, dass wir unsere Platzierung in der Kategorie „Steuerrecht“ vom letzten Jahr verteidigen konnten. EPRAVO.CZ hat in diesem Jahr bereits zum sechzehnten Mal die Ergebnisse der Auszeichnungen für Anwaltskanzleien in der Tschechischen Republik bekannt gegeben, die auf den Bewertungen des Veranstalters und der Experten beruhen. Die Preisverleihung steht unter der Schirmherrschaft des Justizministeriums der Tschechischen Republik.
- LTA veranstaltet am 14.12.2023 ein Seminar „Steuer- und Rechnungslegungsneuerungen 2024“. Zum Seminar können Sie sich gerne auf unserer Website anmelden.
- Das Steuerteam wurde durch Frau Lucie Kretková verstärkt. Lucie ist eine erfahrene Steuerberaterin, die sich auf die Besteuerung von natürlichen Personen spezialisiert.
- LTA hat für die Handelsabteilung der Österreichischen Botschaft ein halbtägiges Seminar über folgendes Thema vorbereitet: Das tschechische Steuersystem und die steuerlichen Auswirkungen von grenzüberschreitenden Transaktionen, sowohl aus körperschaft- als auch aus mehrwertsteuerrechtlicher Sicht. Das Seminar erfolgte in deutscher Sprache.
- Das juristische Team wurde durch Frau Renata Šindelářová verstärkt. Renata ist eine erfahrene, auf Arbeitsrecht spezialisierte Rechtsanwältin.



FOLGEN SIE UNS IN DEN SOZIALEN NETZWERKEN:



HABEN SIE ZUR KENNTNIS GENOMMEN...

- Der Rat der EU hat die DAC8-Richtlinie verabschiedet, die ab 2026 den Umfang der automatisch zwischen den Finanzverwaltungen der EU-Mitgliedstaaten ausgetauschten Informationen u.a. auf Kryptowährungstransaktionen ausweiten soll.
- Die Anwendung des Doppelbesteuerungsabkommens zwischen der Tschechischen Republik und der Russischen Föderation wurde ausgesetzt.
- Die Erweiterte Kammer des Obersten Verwaltungsgerichtshofs hat eine Entscheidung Az. 2 Afs 363/2019-50 vom 05.09.2013 erlassen, wonach es möglich ist, eine zusätzliche Steuererklärung für eine niedrigere Steuerschuld auch nach Ablauf der subjektiven gesetzlichen Frist (bis zum Ende des Monats, der auf die Feststellung der Gründe für die Einreichung der zusätzlichen Steuererklärung folgt) einzureichen.

FOLGEN SIE UNS IN DEN SOZIALEN NETZWERKEN:



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

mgi worldwide

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 Republic

+420 246 089 010

LTA@LTAparters.com

www.LTAparters.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.