

C/M/S/ Reich-Rohrwig Hainz

Guide to Secondment *Leitfaden für Entsendungen*



Dear reader,

The secondment of staff has become common practice for international companies. This brochure describes a standard scenario in which an Austrian employee is seconded to one of 13 countries. Among them are the EU member states Bulgaria, the Czech Republic, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia as well as Bosnia and Herzegovina, Croatia, Serbia, Turkey, Ukraine and finally China and Russia.

We provide answers to questions about the conditions an Austrian company and its employees will encounter in these countries. Labour and social security law issues were considered alongside tax aspects. You will also find information on real expenditures caused by, for instance, nonwage labour costs.

It should be kept in mind that the legal systems of the countries discussed in this brochure differ considerably with respect to their development. This especially applies to legal framework conditions outside of the EU, with the concept of secondment only slowly entering some legal systems.

What you will find here is a look at current standard practice and experience drawn from our offices in the countries and jurisdictions mentioned above. Due to the great differences between the legal systems, the contributions, for which we would like to thank our colleagues in the respective CMS offices, also vary significantly.

If you wish to consult us for further and detailed legal information, we are happy to arrange a personal meeting with one of our experts. Having offices and experts on site is one of the great advantages we can offer you: cross-border advice and full-service legal support in a one-stop-shop approach.

We hope that you will find this brochure informative and enjoyable. Please do not hesitate to contact us if you have any questions!

Yours sincerely,

Bernhard Hainz

Partner

Eva Krichmayr

Senior Attorney

Liebe Leserin, lieber Leser!

Die Entsendung von Mitarbeitern gehört in internationalen Unternehmen zum Arbeitsalltag. Die vorliegende Broschüre beleuchtet daher den Standardfall, dass ein Arbeitnehmer von Österreich aus in einen der insgesamt 13 Staaten, darunter die EU-Staaten Bulgarien, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien und Tschechien sowie weiters die Staaten Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Serbien, Türkei, Ukraine als auch China und Russland, entsandt wird.*

Wir haben uns Fragen dahin gehend gestellt, welche Bedingungen das österreichische Unternehmen und der Arbeitnehmer dort vorfinden. Die Fragestellungen wurden aus arbeits- und sozialrechtlicher sowie steuerrechtlicher Hinsicht beleuchtet. Faktische Kosten wie Lohnnebenkosten etc. sind ebenfalls nicht unbeachtet geblieben.

Zu beachten ist, dass die Rechtssysteme der beleuchteten Staaten ganz unterschiedlich ausgestaltet sind. Vor allem außerhalb der EU finden Sie die rechtlichen Rahmenbedingungen für Entsendungen sehr unterschiedlich entwickelt, wobei der Entsendungsbegriff zum Teil erst langsam Eingang in das jeweilige Rechtssystem findet.

Vor Ihnen liegt eine aktuelle Bestandsaufnahme der Normen und Erfahrungswerte aus unseren Niederlassungen in diesen verschiedenen Staaten und Jurisdiktionen. Aus der Unterschiedlichkeit der Rechtssysteme erklärt sich die Vielfalt der Beiträge, für deren Erstellung wir unseren Kolleginnen und Kollegen aus den jeweiligen CMS-Büros an dieser Stelle herzlich danken.

Für eine weiterführende und rechtlich detaillierte Beratung stehen wir Ihnen persönlich gerne zur Verfügung. Mit unseren eigenen Niederlassungen und Experten vor Ort genießen Sie eine unserer größten Stärken: Länderübergreifende Beratung und rechtliches Full-Service aus einer Hand.

Wir wünschen Ihnen eine informative und spannende Lektüre und zögern Sie nicht, uns bei Fragen zu kontaktieren!

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Bernhard Hainz
Partner

Mag. Eva Krichmayr
Rechtsanwältin

* Zur leichteren Lesbarkeit haben wir nachfolgend auf geschlechtsspezifische Unterscheidungen verzichtet. Die verwendete Bezeichnung umfasst Frauen und Männer gleichermaßen.



Bulgaria Bulgarien	6
Poland Polen	13
Romania Rumänien	20
Slovakia Slowakei	26
Czech Republic Tschechien	33
Bosnia and Herzegovina Bosnien und Herzegowina	39
China China	47
Croatia Kroatien	52
Russia Russland	60
Serbia Serbien	66
Turkey Türkei	72
Ukraine Ukraine	78

Bulgaria | *Bulgarien*

gentscho.pavlov@cms-rrh.com
maria.drenska@cms-rrh.com

Taxation

1. Is there a Double Taxation Treaty (“DTT”) between Austria and Bulgaria?

Yes (Convention between the Republic of Austria and the Republic of Bulgaria for the Avoidance of Double Taxation with respect to Taxes on Income and on Capital).

Conclusion date: 20 July 2010
Entry into force: 3 February 2011

2. Are taxes on income from employment (or similar sources) covered by the existing DTT?

Yes.

3. What is the general rule on taxation of income from employment under the existing DTT?

Salaries, wages and other similar remuneration derived by a resident of a Contracting State (Austria) in respect of an employment shall be taxable only in that State unless the employment is exercised in the other Contracting State (Bulgaria). If the employment is so exercised, such remuneration as is derived therefrom may be taxed in that other State (Bulgaria). (Art 14 paragraph 1 DTT)

4. Is there an exception to the general rule stated above?

Remuneration derived by a resident of one Contracting State (Austria) from employment exercised in the other Contracting State (Bulgaria) may be, regardless of the

Besteuerung

1. Besteht zwischen Österreich und Bulgarien ein Doppelbesteuerungsabkommen („DBA“)?

Ja (Abkommen zwischen der Republik Österreich und der Republik Bulgarien zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiete der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen).

*Abschlussdatum: 20. Juli 2010
Inkrafttreten: 3. Februar 2011*

2. Werden Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit (oder ähnliches) vom Geltungsbereich des DBA erfasst?

Ja.

3. Welche Grundregel des DBA besteht bezüglich Einkünften aus unselbstständiger Arbeit?

Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat (Österreich) ansässige Person aus unselbstständiger Arbeit bezieht, dürfen nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat (Bulgarien) ausgeübt. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so dürfen die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat (Bulgarien) besteuert werden. (Art 14 Abs 1 DBA)

4. Existieren Ausnahmen von dieser Regelung?

Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person (Österreich) für eine im anderen Vertragsstaat (Bulgarien) ausgeübte unselbstständige Tätigkeit bezieht,

above-mentioned rule, taxed only in the first Contracting State (Austria) if the following three conditions are jointly satisfied:

- (i) the recipient resides in the other Contracting State (Bulgaria) no longer than 183 days in total during the fiscal year concerned and
- (ii) the remuneration is paid by, or on behalf of, an employer who is not a resident of the other Contracting State (Bulgaria) and
- (iii) the remuneration is not borne by the business premises or a permanent establishment owned by the employer in the other Contracting State (Bulgaria).

5. What is the rule on taxation of directors' fees?

Compensations of members of the supervisory board or members of the board of directors and similar fees derived by a resident of one Contracting State as a member of the supervisory board or the board of directors of a company that has its seat in the other Contracting State may be taxed in the other Contracting State.

6. Which general tax rates apply (if under the DTT Bulgaria has the right of income taxation)?

Income is taxed at a rate of 10%.

7. How is the tax collection carried out?

The employer is obliged to deduct monthly prepayments of tax from the employee's salary. An annual income tax declaration must be submitted until 31 April of the following year, followed by the settlement of tax over/underpayments

8. Are there any other rules of practical relevance in Bulgaria that need to be observed?

According to the DTT, double taxation is avoided by use of the exemption-with-progression method. The residence state exempts foreign-sourced income from taxation, but may take it into account when determining the taxpayer's tax bracket. This method only applies to Austrian residents with income taxed in Bulgaria, since Bulgaria recently abolished its progressive system of individual taxation and introduced a flat tax rate of 10%.

können nur im erstgenannten Staat (Österreich) besteuert werden, wenn kumulativ folgende drei Voraussetzungen vorliegen:

- (i) der Empfänger sich im anderen Staat (Bulgarien) insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahres aufhält, und*
- (ii) die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat (Bulgarien) ansässig ist, und*
- (iii) die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat (Bulgarien) hat.*

5. Welche Regelung besteht bezüglich der Besteuerung von Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütungen?

Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsvergütungen und ähnliche Zahlungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person in ihrer Eigenschaft als Mitglied des Aufsichtsrats- oder Verwaltungsrats einer Gesellschaft bezieht, die in dem anderen Vertragsstaat ansässig ist, dürfen in dem anderen Staat besteuert werden.

6. Wie hoch ist die grundsätzliche Besteuerung (wenn Bulgarien dem DBA nach für die Einkommensbesteuerung zuständig ist)?

Einkommen wird mit einem Steuersatz von 10% besteuert.

7. Wie erfolgt die Steuereinhebung?

Bei jeglicher Art von unselbstständiger Beschäftigung ist der Arbeitgeber verpflichtet, monatliche Vorauszahlungen vom Gehalt des Arbeitnehmers einzubehalten und abzuführen. Eine jährliche Steuererklärung muss bis zum 31. April des Folgejahres abgegeben werden, woraufhin etwaige Steuernachzahlungen bzw. Steuerrückzahlungen erfolgen.

8. Existieren sonstige zu beachtende Regelungen von praktischer Relevanz in Bulgarien?

Dem DBA zufolge wird die Methode des Progressionsvorbehalts zur Anwendung gebracht. Der Ansässigkeitsstaat besteuert das im Ausland lukrierte Einkommen nicht, berücksichtigt es aber bei der steuerlichen Einstufung. Zu beachten ist, dass diese Methode lediglich bei in Österreich ansässigen Personen, welche Einkommen aus einer Tätigkeit in Bulgarien beziehen, zur Anwendung kommt, da Bulgarien kürzlich sein System der progressiven Besteuerung abgeschafft und durch eine Einkommensteuerpauschale von 10% ersetzt hat.

Social Security

9. Does an Agreement on Social Security (“ASS”) exist between Austria and Bulgaria?

Yes, applicable until 31 December 2006 (before entry into the EU).

10. What are the main principles of the applicable ASS?

–

11. Are there any rules from the EU law perspective that need to be observed in relation to the applicable ASS?

In view of Bulgaria’s EU membership, the coordination rules introduced through Regulation (EC) No 883/2004 along with Regulation (EC) No 987/2009 on its implementation, as amended by Regulation (EU) No 465/2012, apply to matters related to social insurance rights of EU citizens.

12. What is the social security status of the person assigned to work in Bulgaria (i.e. is the person obliged to pay social security contributions, if yes – which and in which amount, etc.)?

With regard to Regulation (EC) No 883/2004, the basic rule applies that an employee working in the territory of one EU member state, as an employed or self-employed person, is subject to the legislation of that state (“lex loci laboris”).

The following examples illustrate some special cases that may occur:

If an Austrian employee works in Bulgaria but lives and returns to Austria, as the country of residence, daily or at least once a week (the so called “frontier worker”), Austria is responsible for his social security benefits. However, special rules may apply to healthcare and unemployment benefits. As far as healthcare benefits are concerned, Austrian employees have a right to choose: they may obtain these benefits either in their country of residence or in their country of employment. As far as unemployment benefits are concerned, if an Austrian employee becomes unemployed, he is entitled to benefits in his country of residence only.

If an Austrian employee pursues a substantial part of his professional activity, i.e. at least 25%, in Austria, as the country of residence, he is subject to Austrian legislation. Otherwise, the law of the country where the registered office or place of business of his employer is situated applies.

Sozialversicherung

9. Besteht zwischen Österreich und Bulgarien ein Abkommen über soziale Sicherheit?

Ja, anwendbar bis 31. Dezember 2006 (vor dem EU-Beitritt).

10. Welche Grundprinzipien werden durch dieses Abkommen normiert?

–

11. Bestehen auf europarechtlicher Ebene Regelungen, die im Zusammenhang mit dem anwendbaren Abkommen berücksichtigt werden müssen?

Aufgrund der EU-Mitgliedschaft Bulgariens finden die für EU-Bürger in sozialversicherungsrechtlichen Fragen maßgeblichen Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) 987/2009, zuletzt geändert durch die Verordnung (EU) Nr. 465/2012, Anwendung.

12. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzt die nach Bulgarien entsandte Person (ist diese z.B. verpflichtet, Sozialversicherungsabgaben zu leisten, wenn ja – welcher Art und in welcher Höhe?)

In Hinblick auf die Bestimmungen der Verordnung (EC) Nr. 883/2004 gilt als Grundregel, dass die Arbeitnehmer den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats unterliegen, in dem sie tatsächlich beschäftigt oder selbstständig erwerbstätig sind („lex loci laboris“).

Die nachfolgenden Beispiele erläutern einige Sonderfälle, die auftreten können:

Wenn ein österreichischer Arbeitnehmer in Bulgarien arbeitet, aber in Österreich wohnt und täglich oder mindestens einmal wöchentlich nach Österreich zurückkehrt (der sogenannte „Grenzgänger“), dann ist Österreich für seine Sozialleistungen zuständig. Gleichzeitig können Sonderregelungen bezüglich Gesundheitsversorgung und Arbeitslosigkeit zur Anwendung kommen. Im Hinblick auf die Gesundheitsversorgung haben österreichische Arbeitnehmer die Möglichkeit, derartige Leistungen am Wohnort oder Arbeitsort in Anspruch zu nehmen. Was das Arbeitslosengeld anbelangt, hat der Arbeitnehmer, wenn er arbeitslos wird, nur im Land seines Wohnorts Anspruch auf Leistungen.

Übt ein österreichischer Arbeitnehmer einen wesentlichen Teil seiner Berufstätigkeit (mindestens 25%) in seinem Wohnsitzland (Österreich) aus, dann unterliegt er den Rechtsvorschriften seines Wohnsitzlandes (Ös-

A person who pursues an activity as an employed person in a member state on behalf of an employer who normally carries out his activities there and who is posted by that employer to another member state to perform work on that employer's behalf continues to be subject to the legislation of the first member state, provided that the anticipated duration of such work does not exceed 24 months and that he is not sent to replace another person.

The minimum and maximum basis for social insurance contributions as well as the level of compensation and assistance for insured events are fixed by the Bulgarian state once a year.

The social insurance bases for 2013 vary between BGN 310 (EUR 158) and BGN 2,200 (approx. EUR 1,125), depending on the branch and position of the employee.

The social insurance contributions are paid according to the following employer/employee ratio:

- 60:40 for the year 2013

The social contributions rates for the year 2013 are:

- 8% for the health fund;
- 3.5% for the sickness and maternity fund;
- 22.3%, resp. 17.3% for the pensions fund (for persons born before and after 31 December 1959, respectively);
- 5% for the supplementary mandatory pension fund concerning persons born after 31 December 1959;

13. What is the social security status of the family members of the person assigned to work in Bulgaria?

The family members of a person assigned to work in Bulgaria are only subject to the Bulgarian social insurance regulations when they exercise an employment.

In the course of harmonising Bulgarian social security law with EU regulations, the Bulgarian legislator has started to introduce co-insurance. With respect to the latest amendments from August 2012, the Bulgarian Social Security Act envisages a new group of insured persons, namely the spouses of the persons registered as self-employed and/or craftspersons as well as farmers and tobacco producers. Such spouses may be insured at their own discretion and at their own expense with the consent of the person already

terreich). Andernfalls kommen die Rechtsvorschriften desjenigen Mitgliedstaats zur Anwendung, in dem der Arbeitgeber seinen Geschäftssitz hat.

Eine Person, die in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist, eine Beschäftigung ausübt und die von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit 24 Monate nicht überschreitet und diese Person nicht eine andere Person ablöst.

Die Mindest- und Höchstbeitragsgrundlagen für Sozialversicherungsbeiträge sowie die abgedeckten Leistungen im Versicherungsfall werden jährlich auf bulgarischer Bundesebene festgelegt.

Die Sozialversicherungsbeitragsgrundlagen für 2013 reichen von BGN 310 (EUR 158) bis BGN 2.200 (ca. EUR 1.125), je nach Berufsfeld und Tätigkeit des Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber-/Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen errechnet sich wie folgt:

- 60:40 für das Jahr 2013

Für das Jahr 2013 sind die Sozialversicherungsbeiträge wie folgt festgelegt:

- 8% für den Gesundheitsfonds
- 3,5% für den Kranken- und Mutterschaftsfonds
- 22,3% bzw. 17,3% für den Pensionsfonds (für Personen, die vor bzw. nach dem 31. Dezember 1959 geboren sind);
- 5% für die Zusatzrentenversicherung für nach dem 31. Dezember 1959 geborene Personen;

13. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzen die Familienmitglieder jener Person, die nach Bulgarien entsandt wurde?

Die Familienangehörigen eines nach Bulgarien entsandten Arbeitnehmers unterliegen nur dann dem bulgarischen Sozialversicherungsrecht, wenn sie selbst einer Beschäftigung nachgehen.

Im Zuge der Angleichung der bulgarischen Gesetzgebung an die EU-Vorschriften hat der bulgarische Gesetzgeber mit der Einführung der Mitversicherung begonnen. Im Hinblick auf die neuesten Gesetzesänderungen vom August 2012 rechnet das bulgarische Sozialversicherungsgesetz mit einer neuen Gruppe von Versicherten, nämlich Ehepartner von Personen, die als Freiberufler und Handwerker sowie Bauern und Tabakhersteller registriert sind. Dabei können die Ehepartner die Versicherung freiwillig und auf eigene Kosten mit der Zustimmung

registered.

14. To what extent can assigned persons and their family members use the benefits of the Bulgarian social security system? Which services are covered?

The EU rules on social security coordination apply in Bulgaria. Therefore, assigned persons and their family members enjoy the following social security benefits in Bulgaria:

- sickness, maternity and equivalent paternity benefits
- old-age pensions, pre-retirement and invalidity benefits
- survivors' benefits and death grants
- unemployment benefits
- family benefits
- benefits in respect of accidents at work and occupational diseases

15. Is it possible for assigned persons and their family members to be covered by private health insurance? If so, which services are usually covered by such private insurance and at which costs?

Private health insurance is also an option in Bulgaria. Private health insurance might cover medical services included in the state insurance package or additional services. An agreement between the insured person and the insurance company regulates on a case-by-case basis which services are covered by the private insurance and at which rates. Basically, private health insurance may be presented in two forms: benefits in kind (medical services, organised by the private insurance company) or cash benefits (a refund of expenses for medical treatments). There is no regulatory base regarding the rates of private health insurance; however, the annual price for private insurance amounts to approximately EUR 250. The same rules for private health insurance apply to family members.

mung der bereits registrierten Person abschließen.

14. In welchem Ausmaß sind die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder berechtigt, Sozialleistungen in Bulgarien in Anspruch zu nehmen? Welche Dienstleistungen werden dadurch abgedeckt?

Die EU-Vorschriften zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme sind in Bulgarien anwendbar. Demzufolge haben entsandte Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen in Bulgarien Anspruch auf die nachfolgenden Sozialversicherungsleistungen:

- Leistungen bei Krankheit sowie Leistungen bei Mutterschaft und gleichgestellte Leistungen bei Vaterschaft
- Pension, Vorruhestandsleistungen und Leistungen bei Invalidität
- Leistungen an Hinterbliebene und Sterbegeld
- Leistungen bei Arbeitslosigkeit
- Leistungen für Familien
- Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten

15. Besteht für die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder die Möglichkeit einer privaten Krankenversicherung? Wenn ja, welche Dienstleistungen werden von einer solchen abgedeckt bzw. welche Kosten fallen dadurch an?

Auch der Abschluss einer privaten Krankenversicherung ist in Bulgarien möglich. Private Krankenversicherungen können dieselben medizinischen Leistungen wie öffentliche Kassen oder auch zusätzliche Leistungen anbieten. Die konkrete Ausgestaltung hinsichtlich der Höhe der Versicherungsbeiträge und der Leistungen richtet sich nach den im konkreten Einzelfall vertraglich vereinbarten Konditionen. Grundsätzlich werden private Krankenversicherungsleistungen auf zweierlei Art erbracht: entweder in Form von Sachleistungen (medizinische Dienste, von der privaten Krankenversicherung verwaltet) oder Geldleistungen (Erstattung von Behandlungskosten). Eine regulierte Beitragsgrundlage für private Krankenversicherungsbeiträge gibt es nicht; die jährlichen Kosten einer privaten Krankenversicherung belaufen sich auf etwa EUR 250. Diese Angaben treffen auch auf Familienangehörige zu.

Employment Rules

- 16. Under the assumption that Austrian labour law is applicable to the employment of the assigned person during the secondment – are there any Bulgarian employment rules that need to be observed on a mandatory basis? If so, briefly outline these provisions.**

If the employee was sent to Bulgaria for a temporary period and his obligations are considered as usually performed in Austria, only the Bulgarian overriding, compulsory provisions apply. Characterising the employee's stay as "temporary" depends on the character of the work, on the employee's qualifications and, mostly, on the duration of the secondment to Bulgaria. Overriding, compulsory provisions are national provisions which are of such importance for the respective state that it is mandatory that these compulsory rules be observed by all persons and in all respects within that state. Following principles of the Bulgarian labour law may be regarded as overriding, compulsory rules: freedom and protection of work, fair and worthy conditions of work as well as social dialogue. One example of employee protection is the general rule of the Bulgarian labour law stating that employees may only be dismissed on the grounds exhaustively enumerated in the respective provisions.

Right of residence

- 17. Which formalities do assigned persons (and / or the Bulgarian company to which they were assigned) need to comply with in respect of their entry, work and residence in Bulgaria?**

Citizens of the European Union may choose to reside in Bulgaria for a short period of up to three months, for a temporary period of up to five years or to settle permanently in Bulgaria. A personal identity card or an international passport is required for a three-month residence period, while a certificate issued by the police department is needed for a longer stay, whether temporary or permanent. The conditions for granting temporary or permanent certificates are regulated by the Bulgarian law on the entry, residence and departure of EU citizens.

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

- 16. Unter der Annahme, dass österreichisches Arbeitsrecht auf die Beschäftigung der entsandten Person während der Entsendung anwendbar ist – bestehen zwingend anzuwendende arbeitsrechtliche Regelungen in Bulgarien, die beachtet werden müssen? Wenn ja, beschreiben Sie diese Bestimmungen kurz.**

Ist der Arbeitnehmer nur befristet nach Bulgarien entsandt worden und erbringt er seine Arbeitsleistung im Normalfall in Österreich, kommen nur vorrangige, zwingend anzuwendende Bestimmungen des bulgarischen Rechts zur Anwendung. Die Einstufung des Aufenthalts als „befristet“ richtet sich nach der Natur der Beschäftigung, der Qualifikation des Arbeitnehmers sowie vor allem der Dauer der Entsendung nach Bulgarien. Vorrangige, zwingend anzuwendende Bestimmungen sind jene, die von solcher Bedeutung für den betreffenden Staat sind, dass deren Einhaltung für alle sich in dem Staat aufhaltenden Personen in jeder Hinsicht rechtsverbindlich ist. Dieser Definition entsprechen die folgenden Grundsätze des bulgarischen Arbeitsrechts: Freiheit und Schutz der Arbeit, faire und würdevolle Arbeitsbedingungen und sozialer Dialog. Ein Beispiel für den Ausdruck des Arbeitnehmerschutzes sind die im bulgarischen Arbeitsgesetzbuch ausführlich beschriebenen zulässigen Kündigungsgründe.

Aufenthaltsberechtigung

- 17. Welche Formalitäten müssen von der entsandten Person (und/oder dem bulgarischen Unternehmen, dem der Arbeitnehmer überlassen wird) bezüglich der Einreise, Beschäftigung und des Aufenthalts in Bulgarien eingehalten werden?**

EU-Bürger können sich in Bulgarien entweder für einen Kurzaufenthalt von drei Monaten, einen temporären Aufenthalt von fünf Jahren oder die Niederlassung entscheiden. Für einen Kurzaufenthalt ist lediglich ein Personalausweis oder Pass notwendig, während für einen temporären Aufenthalt oder die Niederlassung ein von der Polizei ausgestelltes Zertifikat verlangt wird. Die Bedingungen für die Ausstellung derartiger temporärer oder unbefristeter Zertifikate sind im bulgarischen Gesetz über Einreise, Aufenthalt und Ausreise von EU-Bürgern geregelt.

18. What are the conditions for obtaining a residence permit in Bulgaria on the basis of employment?

A certificate for temporary residence may be issued to an EU citizen and/or his family members if the applying EU citizen is an employee or independent professional in Bulgaria, has social security insurance and the financial means necessary to cover his own expenses and the expenses of his family.

19. Which formalities do the family members of the assigned person need to comply with?

They must present an identity card or a passport, as well as a document certifying that they are a member of the family or share a household with the EU citizen (see point 17).

20. What are the conditions for obtaining a residence permit in Bulgaria for the family members of the assigned person?

See point 18.

21. Is granting a residence permit subject to the administrative discretion of the competent authorities?

No, since mere compliance with the statutory requirements obliges the administrative authorities to issue the relevant certificates.

18. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden, damit eine Aufenthaltsbewilligung aufgrund einer Beschäftigung in Bulgarien erteilt wird?

Eine derartige Aufenthaltsbewilligung wird EU-Bürgern bzw. deren Familienangehörigen dann ausgestellt, wenn der Antragsteller in Bulgarien einer selbstständigen oder unselbstständigen Erwerbstätigkeit nachgeht, sozialversichert ist sowie über ausreichende Liquidität verfügt, um seinen eigenen Lebensunterhalt sowie jenen seiner Familienangehörigen zu gewährleisten.

19. Welche Formalitäten müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person eingehalten werden?

Die betreffenden Familienangehörigen müssen einen Personalausweis bzw. Reisepass sowie ein Dokument, welches die Verwandtschaft / häusliche / eheähnliche Gemeinschaft mit dem EU-Bürger bescheinigt, vorweisen (siehe Frage 17).

20. Welche Voraussetzungen müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person erfüllt werden, um eine Aufenthaltsbewilligung in Bulgarien zu erhalten?

Siehe Frage 18.

21. Liegt die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung im Ermessen der zuständigen Behörde?

Nein, da aus der Erfüllung der genannten Voraussetzungen ein Anspruch auf Ausstellung der genannten Zertifikate erwächst.

Other Related Issues

22. Are there any other issues (rules, obstacles, etc.) which might affect the assigned person's employment?

Since Bulgaria's accession to the EU, EU citizens no longer require a work permit. However, there are specific requirements for EU employees sent to Bulgaria on business trips. The local company at which the EU employee will perform his employment obligations has to register the employment agreement of the EU employee and to declare the compliance of this agreement with the specific provisions under Bulgarian labour law, referring to maximum work hours, minimum amount of remuneration, etc.

Weitere Themen

22. Gibt es weitere Aspekte (Regelungen, Hindernisse etc.), die Auswirkungen auf die Beschäftigung der entsandten Person haben könnten?

Seit dem EU-Beitritt Bulgariens ist die Ausstellung einer Arbeitserlaubnis zur Aufnahme einer Beschäftigung nicht mehr erforderlich. Allerdings gelten für Geschäftsreisen nach Bulgarien Sonderbestimmungen. Das örtliche Unternehmen, für welches der entsandte Arbeitnehmer einer Tätigkeit nachgeht, muss den abgeschlossenen Arbeitsvertrag hinterlegen und dessen Einklang mit bestimmten Vorgaben aus dem bulgarischen Arbeitsgesetzbuch, etwa im Hinblick auf die tägliche Maximalarbeitszeit, Mindestlohn etc. bestätigen.

Poland | Polen

katarzyna.dulewicz@cms-cmck.com

Taxation

1. Is there a Double Taxation Treaty (“DTT”) between Austria and Poland?

Yes (Agreement between the Republic of Austria and the Republic of Poland for the Avoidance of Double Taxation with respect to Taxes on Income and on Capital).

Conclusion date: 13 January 2004
Entry into force: 1 April 2005
Effective date: 1 January 2006

2. Are taxes on income from employment (or similar sources) covered by the existing DTT?

Yes.

3. What is the general rule on taxation of income from employment under the existing DTT?

Salaries, wages and other similar remuneration derived by a resident of a Contracting State (Austria) in respect of an employment shall be taxable only in that State unless the employment is exercised in the other Contracting State (Poland). If the employment is so exercised, such remuneration as is derived therefrom may be taxed in that other State (Poland). (Art 15 paragraph 1 DTT)

Besteuerung

1. Besteht zwischen Österreich und Polen ein Doppelbesteuerungsabkommen („DBA“)?

Ja (Abkommen zwischen der Republik Österreich und der Republik Polen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiete der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen).

Abschlussdatum: 13. Jänner 2004
Inkrafttreten: 1. April 2005
Wirksamwerden: 1. Jänner 2006

2. Werden Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit (oder ähnliches) vom Geltungsbereich des DBA erfasst?

Ja.

3. Welche Grundregel des DBA besteht bezüglich Einkünften aus unselbstständiger Arbeit?

Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat (Österreich) ansässige Person aus unselbstständiger Arbeit bezieht, dürfen nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat (Polen) ausgeübt. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so dürfen die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat (Polen) besteuert werden. (Art 15 Abs 1 DBA)

4. Is there an exception to the general rule stated above?

Remuneration derived by a resident of one Contracting State (Austria) from employment exercised in the other Contracting State (Poland) may be, regardless of the above-mentioned rule, taxed only in the first Contracting State (Austria) if the following three conditions are jointly satisfied:

- (i) the recipient resides in the other Contracting State (Poland) no longer than 183 days in total during the fiscal year concerned and
- (ii) the remuneration is paid by, or on behalf of, an employer who is not a resident of the other Contracting State (Poland) and
- (iii) the remuneration is not borne by the business premises or a permanent establishment owned by the employer in the other Contracting State (Poland).

Pursuant to Article 15 paragraph 3 DTT, remuneration derived from an employment exercised aboard a ship or aircraft operated in international traffic or aboard a boat engaged in inland waterways transport may be taxed in the Contracting State in which the place of effective management of the enterprise is situated.

In addition to the above-stated, there are provisions concerning income from other similar sources, i.e. pensions (Article 18), remuneration and pensions received for government services (Article 19) as well as remuneration of professors, teachers, researchers, students and business apprentices (Articles 20 and 21).

5. What is the rule on taxation of directors' fees?

Compensations of members of the supervisory board or members of the board of directors and similar fees derived by a resident of one Contracting State as a member of the supervisory board or the board of directors of a company that has its seat in the other Contracting State may be taxed in the other Contracting State.

6. Which general tax rates apply (if under the DTT Poland has the right of income taxation)?

Pursuant to Polish domestic tax law, income from employment is subject to tax levied at a progressive rate of 18% or 32%.

If in the fiscal year concerned the amount of total income

- (i) does not exceed PLN 3,091, tax will be equal to zero;
- (ii) is between PLN 3,091 and PLN 85,528, a tax rate of 18% will apply;

4. Existieren Ausnahmen von dieser Regelung?

Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat (Österreich) ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat (Polen) ausgeübte unselbstständige Tätigkeit bezieht, können nur im erstgenannten Staat (Österreich) besteuert werden, wenn kumulativ folgende drei Voraussetzungen vorliegen:

- (i) der Empfänger sich im anderen Staat (Polen) insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahres aufhält, und*
- (ii) die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat (Polen) ansässig ist, und*
- (iii) die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat (Polen) hat.*

Zusätzlich dürfen gemäß Art 15 Abs 3 DBA Vergütungen für unselbstständige Arbeit, die an Bord eines Seeschiffs oder Luftfahrzeugs, das im internationalen Verkehr betrieben wird, oder an Bord eines Schiffs, das der Binnenschifffahrt dient, ausgeübt wird, in dem Vertragsstaat besteuert werden, in dem sich der Ort der tatsächlichen Geschäftsleitung des Unternehmens befindet.

Weiters bestehen Bestimmungen betreffend Einkommen ähnlicher Herkunft, wie beispielsweise Pensionen (Art 18), Vergütungen und Pensionen im öffentlichen Dienst (Art 19) bzw. Vergütungen von Hochschullehrern, Forschern, Studenten und Praktikanten (Art 20 und 21).

5. Welche Regelung besteht bezüglich der Besteuerung von Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütungen?

Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsvergütungen und ähnliche Zahlungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person in ihrer Eigenschaft als Mitglied des Aufsichtsrats- oder Verwaltungsrats einer Gesellschaft bezieht, die in dem anderen Vertragsstaat ansässig ist, dürfen in dem anderen Vertragsstaat besteuert werden.

6. Wie hoch ist die grundsätzliche Besteuerung (wenn Polen dem DBA nach für die Einkommensbesteuerung zuständig ist)?

Nach polnischem Steuerrecht wird Einkommen mit einem progressiven Steuersatz in der Höhe von 18% oder 32% besteuert.

Beträgt die Einkommenssumme im Steuerjahr

- (i) bis zu PLN 3.091, müssen keine Steuern bezahlt werden;*
- (ii) zwischen PLN 3.091 und PLN 85.528, ist ein Steuersatz von 18% anwendbar;*

(iii) exceeds PLN 85,528, tax will be equal to PLN 14,839 plus 32% on the excess.

Directors and members of the supervisory board (other than employees) of Polish companies who are not residents of Poland are subject to a withholding tax at a rate of 20% in Poland.

7. How is the tax collection carried out?

A Polish employer hiring an employee who is not a resident of Poland under an employment contract is obliged to withhold and remit to the relevant tax office tax advance payments from the remuneration paid to this employee.

The same rule applies to companies paying remuneration to management board or supervisory board members who are not residents of Poland (other than employees).

8. Are there any other rules of practical relevance in Poland that need to be observed?

No.

(iii) mehr als PLN 85.528, müssen Steuern in der Höhe von PLN 14.839 plus 32% vom übersteigenden Betrag bezahlt werden.

Nicht in Polen ansässige Vorstände und Aufsichtsratsmitglieder von polnischen Unternehmen (die keinem Angestelltenverhältnis unterliegen) müssen 20% Quellensteuer in Polen bezahlen.

7. Wie erfolgt die Steuereinhebung?

Ein polnischer Arbeitgeber, der eine nicht in Polen ansässige Person als Angestellten beschäftigt, muss einen Teil des Einkommens dieser Person einbehalten und an die zuständige Finanzbehörde abführen.

Dieselbe Regelung ist auf polnische Unternehmen anwendbar, die Gehälter an Vorstände oder Aufsichtsratsmitglieder, die nicht in Polen ansässig sind und keinem Dienstverhältnis unterliegen, zahlen.

8. Existieren sonstige zu beachtende Regelungen von praktischer Relevanz in Polen?

Nein.

Social security

9. Does an Agreement on Social Security ("ASS") exist between Austria and Poland?

Since 1 May 2004, no such agreement has been in force. As of 1 May 2004, the existing ASS was overridden by EU law (see point 11).

10. What are the main principles of the applicable ASS?

–

11. Are there any rules from the EU law perspective that need to be observed in relation to the applicable ASS?

Yes.

Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 concerning the coordination of social security systems, as amended by Regulation (EC) No 988/2009 of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 and Regulation (EC) No 987/2009 of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems

Effective date: 1 May 2010

Sozialversicherung

9. Besteht zwischen Österreich und Polen ein Abkommen über soziale Sicherheit?

Seit 1. Mai 2004 ist kein derartiges Abkommen mehr in Kraft. Mit 1. Mai 2004 wurde das bestehende Abkommen durch die EU-Gesetzgebung ersetzt (siehe Punkt 11).

10. Welche Grundprinzipien werden durch dieses Abkommen normiert?

–

11. Bestehen auf europarechtlicher Ebene Regelungen, die im Zusammenhang mit dem anwendbaren Abkommen berücksichtigt werden müssen?

Ja.

Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, modifiziert durch die Verordnung (EG) Nr. 988/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 und Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009, die das Verfahren zur Umsetzung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit festlegt
Wirksamwerden: 1. Mai 2010

12. What is the social security status of the person assigned to work in Poland (i.e. is the person obliged to pay social security contributions, if yes – which and in which amount etc.?)

A person pursuing an activity as an employed person in a member state on behalf of an employer who normally carries out his activities there and being assigned by that employer to another member state to perform work on that employer's behalf continues to be subject to the legislation of the first member state provided that the anticipated duration of such work does not exceed 24 months. If the duration of the assignment exceeds 24 months or is a replacement of a previous assignment, the assigned person is subject to the Polish social security system unless an agreement between the Polish and Austrian social security institutions was concluded in a given, individual case.

1. Social security contributions

The following social security contributions are levied:

- (i) pension insurance – 19.52%,
- (ii) disability insurance – 8%,
- (iii) health insurance – 2.45%,
- (iv) accident insurance – from 0.67% to 3.86%

Employers withhold and transfer the full amount of the contributions to the social security provider.

Contributions are calculated based on the employee's monthly gross earnings and payable each month. The employee and the employer bear the costs of social security contributions in the following proportions: (a) employee – 13.71% of his total gross salary, (b) employer – 19.48% to 22.67% on top of the employee's gross salary, depending on the degree of occupational risk related to a specific post.

The amount of the annual gross earnings subject to pension and disability contributions is limited by law. In 2012 this limit is PLN 105,780. Earnings exceeding this amount in a given calendar year are subject to health and accident insurance contributions only. Therefore, the total percentage of social security contributions payable from the surplus is decreased to the following: (a) 2.45% payable by the employee and (b) 0.67% – 3.86% payable by the employer (typically 1.93%).

2. Health insurance

Health insurance premiums are borne only by the employee in the amount of 9% of the gross monthly salary decreased by the social security contributions. 7.75% of the health insurance contribution is covered by the income tax withholdings. Employers withhold and transfer full health insurance contributions to the social security provider.

12. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzt die nach Polen entsandte Person (ist diese z. B. verpflichtet, Sozialversicherungsabgaben zu leisten, wenn ja – welcher Art und in welcher Höhe?)

Eine Person, die in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist, eine Beschäftigung ausübt und die von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, unterliegt weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit 24 Monate nicht überschreitet. Sollte die Entsendung länger als 24 Monate dauern, unterliegt der Entsandte dem polnischen Sozialversicherungsrecht, wenn keine individuelle Vereinbarung zwischen dem polnischen und österreichischen Sozialversicherungsträger abgeschlossen wurde.

1. Sozialversicherungsbeiträge

Die nachstehenden Sozialversicherungsbeiträge werden in folgender Höhe eingehoben:

- (i) Pensionsversicherung – 19,52 %*
- (ii) Invaliditätsversicherung – 8 %*
- (iii) Krankenversicherung – 2,45 %*
- (iv) Unfallversicherung – von 0,67 % bis 3,86 %*

Der Arbeitgeber behält die Beiträge in voller Höhe ein und übermittelt sie an den Sozialversicherungsträger. Die Beiträge werden auf der Grundlage des monatlichen Bruttoeinkommens des Arbeitnehmers berechnet und jeden Monat entrichtet. Arbeitnehmer und Arbeitgeber teilen sich die Kosten der Sozialversicherungsbeiträge wie folgt: (a) Arbeitnehmer – 13,71 % des Bruttogehalts, (b) Arbeitgeber – 19,48 % bis 22,67 % zusätzlich zum Bruttogehalt des Arbeitnehmers, abhängig von dem mit einer bestimmten Entsendung verbundenen Berufsrisiko.

Der Betrag des jährlichen Bruttoeinkommens, von dem Pensions- und Invaliditätsversicherungsbeiträge bezahlt werden müssen, wird durch das Gesetz geregelt. Für das Jahr 2012 ist dieser mit PLN 105.780 festgesetzt. Einkommen, das diesen Betrag innerhalb eines Kalenderjahres übersteigt, wird ausschließlich zur Berechnung von Kranken- und Unfallversicherungsbeiträgen herangezogen. Der Gesamtprozentsatz der Sozialversicherungsbeiträge, die vom Mehreinkommen bezahlt werden müssen, wird daher auf folgende Prozentsätze reduziert: (a) 2,45 % vom Arbeitnehmer zu entrichten und (b) 0,67 % bis 3,86 % vom Arbeitgeber zu entrichten (üblicherweise 1,93 %).

2. Krankenversicherung

Krankenversicherungsprämien werden ausschließlich vom Arbeitnehmer in der Höhe von 9 % des monatlichen Bruttogehalts abzüglich Sozialversicherungsbeiträge

3. Labour Fund

Contributions to the Labour Fund amount to 2.45% of the employee's monthly gross earnings and are payable each month. They are covered by the employer.

bezahlt. Ein Betrag in der Höhe von 7,75% des Krankenversicherungsbeitrags wird von der einbehaltenen Einkommensteuer abgedeckt. Der Arbeitgeber behält die Krankenversicherungsbeiträge in voller Höhe ein und übermittelt sie an den Sozialversicherungsträger.

3. Arbeitsfonds

Der Arbeitgeber entrichtet einen monatlichen Beitrag zum Arbeitsfonds in der Höhe von 2,45% des Bruttomonatseinkommens des Arbeitnehmers.

13. What is the social security status of the family members of the person assigned to work in Poland

Family members of a person assigned to work in Poland remain subject to the social security regime of their home country provided that the relevant law of their home country allows them to be continuously insured in the social security system of their home country. They may be subject to the Polish social security system if they have a separate title (e.g. are also employed in Poland or run their own business activity).

13. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzen die Familienmitglieder jener Person, die nach Polen entsandt wurde?

Familienmitglieder der entsandten Person unterliegen weiterhin dem Sozialversicherungsrecht ihres Heimatlands, vorausgesetzt, das betreffende Gesetz in ihrem Heimatland berechtigt sie dazu, weiterhin im Sozialversicherungssystem ihres Heimatlands versichert zu sein. Wenn sie aber selbst über einen Rechtsanspruch verfügen (z. B. ebenfalls in Polen angestellt sind oder einer selbstständigen Geschäftstätigkeit nachgehen), unterliegen sie dem polnischen Sozialversicherungssystem.

14. To what extent can assigned persons and their family members use the benefits of the Polish social security system? Which services are covered?

Assigned persons and their family members benefit from public healthcare services in Poland if they permanently reside in Poland and the assigned person officially registers them with the Polish healthcare system.

14. In welchem Ausmaß sind die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder berechtigt, Sozialversicherungsleistungen in Polen in Anspruch zu nehmen? Welche Dienstleistungen werden dadurch abgedeckt?

Die entsandte Person und ihre Familienmitglieder haben dann Zugang zu staatlichen polnischen Krankenversicherungsleistungen, wenn sie dauerhaft in Polen ansässig sind und die entsandte Person sie offiziell im polnischen Krankenversicherungssystem registriert hat.

15. Is it possible for assigned persons and their family members to be covered by private health insurance? If so, which services are usually covered by such private insurance and at which costs?

It is possible to take out private health insurance in Poland. The costs of such policies for employees and their family members depend on various factors such as the number and age of family members and the range of services covered by the policy. The range of services also varies significantly. Standard packages usually include basic diagnostics and small procedures plus discounts for advanced healthcare services.

15. Besteht für die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder die Möglichkeit einer privaten Krankenversicherung? Wenn ja, welche Dienstleistungen werden von einer solchen abgedeckt bzw. welche Kosten fallen dadurch an?

Es ist möglich, eine private Krankenversicherung in Polen abzuschließen. Die Kosten einer solchen für den Arbeitnehmer bzw. dessen Familienmitglieder sind von bestimmten Faktoren wie Anzahl und Alter der Familienmitglieder bzw. dem Leistungsspektrum der Versicherung abhängig. Dabei kann das Leistungsspektrum beträchtlich variieren. Sogenannte „Standardpakete“ beinhalten für gewöhnlich basisdiagnostische Leistungen und kleinere Eingriffe sowie einen Kostennachlass bei umfangreicheren medizinischen Leistungen.

Employment rules

- 16. Under the assumption that Austrian labour law is applicable to the employment of the assigned person during the secondment – are there any Polish employment rules that need to be observed on a mandatory basis? If so, briefly outline these provisions.**

If Austrian law governs the employment relationship, Polish law will apply only when Austrian law grants a lower level of protection to an employee in the following areas: working time standards and amount of working time, weekly and daily rest periods, duration of holiday leave, minimum remuneration, allowance for working overtime, work and safety, hygiene, employee's rights related to parenthood, employment of young adults and the performance of work or other profit-oriented occupation by children, prohibition of discrimination in employment and performance of work in compliance with the provisions on employing temporary workers.

Right of residence

- 17. Which formalities do assigned persons (and or the Polish company to which they were assigned) need to comply with in respect of their entry, work and residence in Poland?**

European Union citizens can move and reside freely in Poland. No permit is required. If their stay in Poland exceeds three months, registration at the relevant Provincial Office is required. The same procedure applies to their family members.

- 18. What are the conditions for obtaining a residence permit in Poland on the basis of employment?**

1. EU nationals do not need a residence permit to stay in Poland. They only need to register their stay on Polish territory at the relevant provincial office (see point 17).

2. Non-EU nationals must apply for a residence permit on the basis of the Act on Foreign Nationals. If they are citizens from visa-free movement countries, they may stay in Poland for up to three months without a visa or a residence permit.

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

- 16. Unter der Annahme, dass österreichisches Arbeitsrecht auf die Beschäftigung der entsandten Person während der Entsendung anwendbar ist – bestehen zwingend anzuwendende arbeitsrechtliche Regelungen in Polen, die beachtet werden müssen? Wenn ja, beschreiben Sie diese Bestimmungen kurz.**

Wenn österreichisches Arbeitsrecht auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist, kommt polnisches Recht nur zur Anwendung, wenn das österreichische Recht einen geringeren Schutz von Arbeitnehmern in den folgenden Bereichen gewährleistet: Arbeitszeitstandards und Ausmaß der Arbeitszeit, wöchentliche und tägliche Ruhezeiten, Urlaubslänge, Mindestvergütung, Bezahlung von Überstunden, Sicherheitsstandards, Hygiene, Arbeitnehmerrechte bezüglich Elternschaft, Beschäftigung von jungen Erwachsenen oder Arbeit bzw. gewinnorientierte Beschäftigung von Kindern, Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz und Beschäftigungsbedingungen in Übereinstimmung mit Regelungen über Teilzeitarbeit.

Aufenthaltsberechtigung

- 17. Welche Formalitäten müssen von der entsandten Person (und/oder dem polnischen Unternehmen, dem der Arbeitnehmer überlassen wird) bezüglich der Einreise, Beschäftigung und des Aufenthalts in Polen eingehalten werden?**

EU-Bürger haben das Recht, ohne Einschränkungen nach Polen zu reisen bzw. sich dort aufzuhalten. Es bedarf keiner Bewilligung. Sollte der Aufenthalt in Polen drei Monate überschreiten, ist eine Registrierung bei der zuständigen Provinzbehörde notwendig. Diese Grundsätze sind auch auf die Familienmitglieder der entsandten Person anwendbar.

- 18. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden, damit eine Aufenthaltsbewilligung aufgrund einer Beschäftigung in Polen erteilt wird?**

1. EU-Bürger bedürfen keiner Aufenthaltsbewilligung, um sich in Polen aufzuhalten. Sie müssen ihren Aufenthalt auf polnischem Staatsgebiet lediglich bei der zuständigen Provinzbehörde registrieren (siehe Punkt 17).

2. Drittstaatsangehörige müssen gemäß Fremden-gesetz um eine Aufenthaltsbewilligung ansuchen. Unter der Voraussetzung, dass sie nicht aus einem visumpflichtigen Land stammen, dürfen sie bis zu drei Monate ohne Visum oder Aufenthaltsbewilligung in Polen bleiben.

19. Which formalities do the family members of the assigned person need to comply with?

There are no additional formalities. Family members who are EU nationals only have to register their stay in Poland. Non-EU nationals must apply for a residence permit which allows them to obtain a Polish residence card.

20. What are the conditions for obtaining a residence permit in Poland for the family members of the assigned person?

There are no additional requirements other than those indicated in point 18.

21. Is granting a residence permit subject to the administrative discretion of the competent authorities?

No, obtaining a residence permit is a formality and is not subject to administrative discretion. The assigned person must meet all requirements according to the Act on Foreign Nationals, i.e. have (i) a rental contract, (ii) a stable source of income and (iii) health insurance. A Polish employment contract is sufficient with regard to point (ii) and (iii).

Other related issues

22. Are there any other issues (rules, obstacles, etc.) which might affect the assigned person's employment?

–

19. Welche Formalitäten müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person eingehalten werden?

Es gibt keine zusätzlichen Formalitäten. Familienmitglieder, die EU-Bürger sind, müssen sich lediglich in Polen registrieren. Familienmitglieder, die Drittstaatsangehörige sind, müssen eine Aufenthaltsbewilligung beantragen, die sie zur Erlangung einer speziellen Aufenthaltskarte benötigen.

20. Welche Voraussetzungen müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person erfüllt werden, um eine Aufenthaltsbewilligung in Polen zu erhalten?

Es gibt keine zusätzlichen Voraussetzungen außer jene unter Punkt 18 angeführten.

21. Liegt die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung im Ermessen der zuständigen Behörde?

Nein, die Registrierung ist eine Formalität und liegt nicht im Ermessen der Behörde. Die entsandte Person muss sämtlichen Bestimmungen gemäß Fremdenrecht entsprechen, das heißt (i) über einen Mietvertrag, (ii) über ein regelmäßiges Einkommen und (iii) über Krankenversicherung verfügen. In Bezug auf Punkt (ii) und (iii) ist ein polnischer Arbeitsvertrag als Nachweis ausreichend.

Weitere Themen

22. Gibt es weitere Aspekte (Regelungen, Hindernisse etc.), die Auswirkungen auf die Beschäftigung der entsandten Person haben könnten?

–

Romania | Rumänien

marius.petroiu@cms-cmck.com

Taxation

1. Is there a Double Taxation Treaty (“DTT”) between Austria and Romania?

Yes (Convention between the Republic of Austria and the Republic of Romania for the Avoidance of Double Taxation and the Prevention of Fiscal Evasion with respect to Taxes on Income and on Capital).

Conclusion date: 30 March 2005
Entry into force: 1 February 2006

2. Are taxes on income from employment (or similar sources) covered by the existing DTT?

Yes.

3. What is the general rule on taxation of income from employment under the existing DTT?

Salaries, wages and other similar remuneration derived by a resident of a Contracting State (Austria) in respect of an employment shall be taxable only in that State unless the employment is exercised in the other Contracting State (Romania). If the employment is so exercised, such remuneration as is derived therefrom may be taxed in that other State (Romania). (Art 15 paragraph 1 DTT)

Besteuerung

1. Besteht zwischen Österreich und Rumänien ein Doppelbesteuerungsabkommen („DBA“)?

Ja (Abkommen zwischen der Republik Österreich und der Republik Rumänien zur Vermeidung der Doppelbesteuerung und zur Verhinderung der Steuerumgehung auf dem Gebiete der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen).

Abschlussdatum: 30. März 2005
Inkrafttreten: 1. Februar 2006

2. Werden Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit (oder ähnliches) vom Geltungsbereich des DBA erfasst?

Ja.

3. Welche Grundregel des DBA besteht bezüglich Einkünften aus unselbstständiger Arbeit?

Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat (Österreich) ansässige Person aus unselbstständiger Arbeit bezieht, dürfen nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat (Rumänien) ausgeübt. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so dürfen die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat (Rumänien) besteuert werden. (Art 15 Abs 1 DBA)

4. Is there an exception to the general rule stated above

Remuneration derived by a resident of one Contracting State (Austria) from employment exercised in the other Contracting State (Romania) may be, regardless of the above-mentioned rule, taxed only in the first Contracting State (Austria) if the following three conditions are jointly satisfied:

- (i) the recipient resides in the other Contracting State (Romania) no longer than 183 days in total during the fiscal year concerned and
- (ii) the remuneration is paid by, or on behalf of, an employer who is not a resident of the other Contracting State (Romania) and
- (iii) the remuneration is not borne by the business premises or a permanent establishment owned by the employer in the other Contracting State (Romania).

5. What is the rule on taxation of directors' fees?

Compensations of members of the supervisory board or members of the board of directors and similar fees derived by a resident of one Contracting State as a member of the supervisory board or the board of directors of a company that has its seat in the other Contracting State may be taxed in this other Contracting State.

6. Which general tax rates apply (if under the DTT Romania has the right of income taxation)?

An income tax rate of 16% is applied.

7. How is the tax collection carried out?

The employer is obliged to withhold the income tax from the employee's gross salary and transfer it to the competent authorities.

8. Are there any other rules of practical relevance in Romania that need to be observed?

Other rules may apply on a case-by-case basis, such as Directive No. 96/71/EC concerning the posting of workers, implemented in Romania by Law no. 344/2006.

4. Existieren Ausnahmen von dieser Regelung?

Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person (Österreich) für eine im anderen Vertragsstaat (Rumänien) ausgeübte unselbstständige Tätigkeit bezieht, können nur im erstgenannten Staat (Österreich) besteuert werden, wenn kumulativ folgende drei Voraussetzungen vorliegen:

- (i) der Empfänger sich im anderen Staat (Rumänien) insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahres aufhält, und*
- (ii) die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat (Rumänien) ansässig ist, und*
- (iii) die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat (Rumänien) hat.*

5. Welche Regelung besteht bezüglich der Besteuerung von Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütungen?

Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsvergütungen und ähnliche Zahlungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person in ihrer Eigenschaft als Mitglied des Aufsichtsrats- oder Verwaltungsrats einer Gesellschaft bezieht, die in dem anderen Vertragsstaat ansässig ist, dürfen in dem anderen Staat besteuert werden.

6. Wie hoch ist die grundsätzliche Besteuerung (wenn Rumänien dem DBA nach für die Einkommensbesteuerung zuständig ist)?

Der Einkommensteuersatz beträgt 16%.

7. Wie erfolgt die Steuereinzahlung?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Einkommensteuer vom Bruttogehalt des Arbeitnehmers einzubehalten und an die zuständige Behörde abzuführen.

8. Existieren sonstige zu beachtende Regelungen von praktischer Relevanz in Rumänien?

Andere Regelungen können im Einzelfall anwendbar sein, wie beispielsweise die Richtlinie Nr. 96/71/EG, welche die Entsendung von Arbeitnehmern betrifft. In Rumänien wurde diese mittels Gesetz Nr. 344/2006 umgesetzt.

Social security

9. Does an Agreement on Social Security ("ASS") exist between Austria and Romania?

Yes, the Agreement on Social Security of 28 October 2005 between the Republic of Austria and Romania was enacted in Romania by Law no. 295/2006.

10. What are the main principles of the applicable ASS?

The main principles are as follows:

1. Equality of treatment: unless expressly provided otherwise in the ASS, citizens of one Contracting State shall be treated equally to the citizens of the other Contracting State.
2. Applicability of a single legislation: unless expressly provided otherwise in the ASS, the obligation to obtain insurance with respect to an employee shall be established in accordance with the legislation of the Contracting State where the employment is exercised. This provision shall apply irrespective of whether the employee's domicile or the registered office of the employer is located on the territory of the other Contracting State.
3. Export of benefits: unless expressly provided otherwise in the ASS, pensions, rents and other remuneration acquired under the legislation of one Contracting State may not be reduced, modified, suspended, ceased or confiscated based on the fact that the respective employee resides on the territory of the other Contracting State.
4. Aggregation of insured periods: if an employee has accumulated insurance periods in both Contracting States, such insurance periods shall be taken into account (unless they overlap) when establishing his entitlement to benefits and the period of entitlement.

11. Are there any rules from the EU law perspective that need to be observed in relation to the applicable ASS?

Yes, Regulation (CEE) No 1408/71 of the Council on the application of social security schemes for employed persons and their families moving within the community and Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council on the coordination of social security systems must be observed in relation to the applicable ASS.

Sozialversicherung

9. Besteht zwischen Österreich und Rumänien ein Abkommen über soziale Sicherheit?

Ja, das Abkommen über soziale Sicherheit zwischen der Republik Österreich und Rumänien wurde in Rumänien am 28. Oktober 2005 mit dem Gesetz Nr. 295/2006 verabschiedet.

10. Welche Grundprinzipien werden durch dieses Abkommen normiert?

Die Hauptprinzipien sind die folgenden:

1. Gleichbehandlung: Sofern nichts anderes im Abkommen vereinbart wurde, müssen Bürger eines Vertragsstaats gleich wie die Bürger des anderen Vertragsstaats behandelt werden.
2. Anwendbarkeit eines einzelnen Gesetzes: Sofern nichts anderes im Abkommen vereinbart wurde, soll die Versicherungspflicht den Arbeitnehmer betreffend in Abstimmung mit dem Gesetz des Vertragsstaats etabliert werden, in welchen der Arbeitnehmer entsandt wurde. Diese Bestimmung soll unabhängig davon gelten, ob sich der Wohnort des Arbeitnehmers oder die Niederlassung des Arbeitgebers im anderen Vertragsstaat befindet.
3. Aufhebung der Wohnortklausel: Sofern nicht anders im Abkommen vereinbart, können Pensionen, Mieten und andere Vergütungen, die unter der Gesetzgebung eines Vertragsstaats erlangt wurden, nicht gekürzt, geändert, zum Ruhen gebracht, entzogen oder beschlagnahmt werden, weil der Berechtigte im Gebiet des anderen Vertragsstaats seinen Wohn- oder Aufenthaltsort hat.
4. Zusammenrechnung sämtlicher Versicherungszeiten: Wenn ein Arbeitnehmer Versicherungszeiten in beiden Staaten angesammelt hat, sollen diese Versicherungszeiten bei der Feststellung seines Anspruchs auf Leistungen und die Dauer solcher Leistungen angerechnet werden (es sei denn, sie überschneiden sich).

11. Bestehen auf europarechtlicher Ebene Regelungen, die im Zusammenhang mit dem anwendbaren Abkommen berücksichtigt werden müssen?

Innerhalb der EU-Gesetzgebung sind zwei Verordnungen von Relevanz. Zum ersten die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit und die Verordnung (EG) 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Die EU-Gesetzgebung muss bei Anwendung des relevanten Abkommens berücksichtigt werden.

12. What is the social security status of the person assigned to work in Romania (i.e. is the person obliged to pay social security contributions, if yes – which and in which amount, etc.)?

The assigned person is obliged to pay social security contributions.

Under the Romanian legislation currently in force, the following tax rates apply, not including the income tax:

- The social security contributions paid by each employee amount to 10.5% of the monthly gross salary.
- Pension contributions are included in the above-mentioned social security contribution.
- Unemployment contributions amount to 0.5% of the monthly gross salary.
- Health insurance contributions amount to 5.5% of the gross salary.

The employer withholds the employee's contributions from his gross salary and transfers them to the competent authorities.

Please note that such amounts may be subject to change.

13. What is the social security status of the family members of the person assigned to work in Romania?

The family members of such persons do not have to pay social security contributions.

14. To what extent can assigned persons and their family members use the benefits of the Romanian social security system? Which services are covered?

In general, persons employed in Romania and their immediate family members are covered by public health insurance.

As such, under the ASS, an employee fulfilling the conditions for entitlement to benefits under the legislation of one Contracting State (i.e. Austria or Romania) and residing in the territory of the other Contracting State is entitled to benefits in kind provided at the expense of the competent institution of the place of residence (e.g. National Health Agency), in accordance with the applicable legislation, as if he were insured with such institution. These provisions also apply to the family members of the respective employee. However, only the employee (and not his family members) is entitled to benefits in cash.

12. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzt die nach Rumänien entsandte Person (ist diese z.B. verpflichtet, Sozialversicherungsabgaben zu leisten, wenn ja – welcher Art und in welcher Höhe?)

Die entsandte Person ist verpflichtet, Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen.

Gemäß der aktuellen rumänischen Gesetzgebung gelten die folgenden Steuersätze (unter Ausschluss der Einkommensteuer):

- *Der Sozialabgabenanteil, welchen jeder Arbeitnehmer leisten muss, beträgt 10,5% des monatlichen Bruttogehalts.*
- *Pensionsbeiträge sind in den oben erwähnten Sozialabgaben inkludiert.*
- *Der Arbeitslosenbeitrag beträgt 0,5% des monatlichen Bruttogehalts.*
- *Krankenversicherungsbeiträge betragen 5,5% des Bruttogehalts.*

Der Arbeitgeber behält die Beiträge vom Bruttogehalt des Arbeitnehmers ein und leitet sie an die zuständigen Behörden weiter.

Bitte beachten Sie, dass bei Steuersätzen Änderungen eintreten können.

13. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzen die Familienmitglieder jener Person, die nach Rumänien entsandt wurde?

Die Familienmitglieder dieser Personen müssen keine Sozialabgaben leisten.

14. In welchem Ausmaß sind die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder berechtigt, Sozialleistungen in der Slowakei in Anspruch zu nehmen? Welche Dienstleistungen werden dadurch abgedeckt?

Im Allgemeinen sind Personen, die in Rumänien angestellt sind, krankenversichert. Die Familienmitglieder des Angestellten sind mitversichert.

Deshalb haben dem Abkommen über soziale Sicherheit nach Arbeitnehmer, welche die Bedingungen für den Anspruch auf Sozialleistungen unter der Gesetzgebung eines Vertragsstaats (z. B. Österreich oder Rumänien) erfüllen, Anspruch auf Sachleistungen auf Kosten der zuständigen Behörde des Wohnsitzes (z. B. der Nationalen Gesundheitsbehörde), in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, als ob sie bei jenen Institutionen versichert wären. Diese Bestimmungen treffen auch auf die Familienmitglieder des jeweiligen Arbeitnehmers zu. Anspruch auf Barleistungen hat jedoch ausschließlich der entsandte Arbeitnehmer (nicht aber seine Familienmitglieder).

15. Is it possible for assigned persons and their family members to be covered by private health insurance? If so, which services are usually covered by such private insurance and at which costs?

Yes.

Private health insurance may cover the following services:

- hospital care,
- home treatment,
- maternity allowance,
- general health checks,
- specialised health checks,
- surgery,
- outpatient treatment,
- death caused by insured illnesses or accidents.

The costs of such private health insurance may vary depending on the insurance company and the number of risks covered.

15. Besteht für die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder die Möglichkeit einer privaten Krankenversicherung? Wenn ja, welche Dienstleistungen werden von einer solchen abgedeckt bzw. welche Kosten fallen dadurch an?

Ja.

Eine private Krankenversicherung kann folgende Leistungen abdecken:

- Krankenhausaufenthalte,
- Behandlung zu Hause,
- Kindergeld,
- allgemeine Vorsorgeuntersuchungen,
- spezielle Gesundheitskontrollen,
- chirurgische Eingriffe,
- ambulante Versorgung,
- Tod durch Krankheiten oder Unfälle, die durch die Versicherung gedeckt sind.

Die Kosten dieser privaten Krankenversicherung können abhängig vom Versicherungsunternehmen und der Anzahl der abgedeckten Risiken variieren.

Employment rules

16. Under the assumption that Austrian labour law is applicable to the employment of the assigned person during the secondment – are there any Romanian employment rules that need to be observed on a mandatory basis? If so, briefly outline these provisions.

Assuming that Austrian labour law applies to the employment of the assigned person during his secondment, it is unlikely that any Romanian employment rules would apply on a mandatory basis, unless DTT rules or other regulations in force at the moment of secondment provide otherwise.

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

16. Unter der Annahme, dass österreichisches Arbeitsrecht auf die Beschäftigung der entsandten Person während der Entsendung anwendbar ist – bestehen zwingende arbeitsrechtliche Regelungen in Rumänien, die beachtet werden müssen? Wenn ja, beschreiben Sie diese Bestimmungen kurz.

Unter der Annahme, dass österreichisches Arbeitsrecht auf die Anstellung des Arbeitnehmers während seiner dienstlichen Entsendung anwendbar ist, ist es unwahrscheinlich, dass rumänische Arbeitsregeln zwingend gelten, es sei denn, dass die zur Zeit der Entsendung gültigen Bestimmungen des DBA oder andere Bestimmungen etwas anderes vorsehen.

Right of residence

17. Which formalities do assigned persons (and / or the Romanian company to which they were assigned) need to comply with in respect of their entry, work and residence in Romania?

Assuming this question refers to Austrian citizens, no special requirements apply to them as they are EU citizens.

Aufenthaltsberechtigung

17. Welche Formalitäten müssen von der entsandten Person (und/oder dem rumänischen Unternehmen, dem der Arbeitnehmer überlassen wird) bezüglich der Einreise, Beschäftigung und des Aufenthalts in Rumänien eingehalten werden?

Bezieht sich diese Frage auf österreichische Staatsbürger, bestehen keine besonderen Anforderungen, da aufgrund der österreichischen Staatsbürgerschaft die Unionsbürgerschaft besteht.

However, if the assignment in Romania exceeds a period of 90 days, any EU citizen (including Austrian citizens) is under the obligation to obtain a registration certificate from the Romanian Immigration Office, which provides him with a personal identification number in Romania.

18. What are the conditions for obtaining a residence permit in Romania on the basis of employment?

For EU citizens, including Austrian citizens, there are none.

19. Which formalities do the family members of the assigned person need to comply with?

If their stay in Romania exceeds a period of 90 days, the family members of the respective assigned person are also under the obligation to register with the Romanian Immigration Office.

20. What are the conditions for obtaining a residence permit in Romania for the family members of the assigned person?

For EU citizens, including Austrian citizens, there are none.

21. Is granting a residence permit subject to the administrative discretion of the competent authorities?

Granting a residence permit to EU citizens, including Austrian citizens, is not subject to the administrative discretion of the competent authorities.

Jeder EU-Bürger (somit auch ein österreichischer Bürger) ist jedoch verpflichtet, ein Registrierungszertifikat von der rumänischen Einwanderungsbehörde zu beantragen, wenn die Entsendung eine Dauer von 90 Tagen überschreitet. Dieses Registrierungszertifikat enthält eine persönliche Identifikationsnummer für Rumänien.

18. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden, damit eine Aufenthaltsbewilligung aufgrund einer Beschäftigung in Rumänien erteilt wird?

Für EU-Bürger und somit auch für österreichische Staatsbürger bestehen keinerlei Voraussetzungen.

19. Welche Formalitäten müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person eingehalten werden?

Die Familienmitglieder des Entsandten sind verpflichtet, sich bei der rumänischen Einwanderungsbehörde zu melden, wenn eine Aufenthaltsdauer von 90 Tagen in Rumänien überschritten wird.

20. Welche Voraussetzungen müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person erfüllt werden, um eine Aufenthaltsbewilligung in Rumänien zu erhalten?

Für EU-Bürger und somit auch für österreichische Bürger bestehen keinerlei Voraussetzungen.

21. Liegt die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung im Ermessen der zuständigen Behörde?

Die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung für EU-Bürger und somit auch österreichische Staatsbürger liegt nicht im Ermessen der zuständigen Behörde.

Other related issues

22. Are there any other issues (rules, obstacles, etc.) which might affect the assigned person's employment?

No, not as a rule. Other issues may apply on a case-by-case basis.

Weitere Themen

22. Gibt es weitere Aspekte (Regelungen, Hindernisse etc.), die Auswirkungen auf die Beschäftigung der entsandten Person haben könnten?

Nein, prinzipiell nicht. Weitere Aspekte könnten im Einzelfall relevant sein.

Slovakia | Slowakei

stanislav.durica@rc-cms.sk

Taxation

1. Is there a Double Taxation Treaty (“DTT”) between Austria and Slovakia?

Yes (Treaty between the Republic of Austria and the CSSR for the Avoidance of Double Taxation with respect to Taxes on Income and on Capital).

Conclusion date: 7 March 1978

Entry into force: 12 February 1979

2. Are taxes on income from employment (or similar sources) covered by the existing DTT?

Yes.

3. What is the general rule on taxation of income from employment under the existing DTT

Salaries, wages and other similar remuneration derived by a resident of a Contracting State (Austria) in respect of an employment shall be taxable only in that State unless the employment is exercised in the other Contracting State (Slovakia). If the employment is so exercised, such remuneration as is derived therefrom may be taxed in that other Contracting State (Slovakia). (Art 15 paragraph 1 DTT)

Besteuerung

1. Besteht zwischen Österreich und der Slowakei ein Doppelbesteuerungsabkommen („DBA“)?

Ja (Abkommen zwischen der Republik Österreich und der Tschechoslowakischen Sozialistischen Republik zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiete der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen).

Abschlussdatum: 7. März 1978

Inkrafttreten: 12. Februar 1979

2. Werden Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit (oder ähnliches) vom Geltungsbereich des DBA erfasst?

Ja.

3. Welche Grundregel des DBA besteht bezüglich Einkünften aus unselbstständiger Arbeit?

Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat (Österreich) ansässige Person aus unselbstständiger Arbeit bezieht, dürfen nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat (Slowakei) ausgeübt. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so dürfen die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat (Slowakei) besteuert werden. (Art 15 Abs 1 DBA)

4. Is there an exception to the general rule stated above?

Remuneration derived by a resident of one Contracting State (Austria) from employment exercised in the other Contracting State (Slovakia) may be, regardless of the above-mentioned rule, taxed only in the first Contracting State (Austria) if the following three conditions are jointly satisfied:

- (i) the recipient resides in the other Contracting State (Slovakia) no longer than 183 days in total during the fiscal year concerned and
- (ii) the remuneration is paid by, or on behalf of, an employer who is not a resident of the other Contracting State (Slovakia) and
- (iii) the remuneration is not borne by the business premises or a permanent establishment owned by the employer in the other Contracting State (Slovakia).

5. What is the rule on taxation of directors' fees?

Compensations of members of the supervisory board or members of the board of directors and similar fees derived by a resident of one Contracting State as a member of the supervisory board or the board of directors of a company that has its seat in the other Contracting State may be taxed in the other Contracting State.

6. Which general tax rates apply (if under the DTT Slovakia has the right of income taxation)?

A tax rate of 19% applies.

7. How is the tax collection carried out?

The employer is obliged to deduct monthly prepayments of tax from the salary. An annual income tax declaration must be submitted until 31 March of the following year, followed by the settlement of tax over/underpayments.

8. Are there any other rules of practical relevance in Slovakia that need to be observed?

The Slovak "economic employer" has to make prepayments to the competent tax authorities every month.

4. Existieren Ausnahmen von dieser Regelung?

Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person (Österreich) für eine im anderen Vertragsstaat (Slowakei) ausgeübte unselbstständige Tätigkeit bezieht, können nur im erstgenannten Staat (Österreich) besteuert werden, wenn kumulativ folgende drei Voraussetzungen vorliegen:

- (i) der Empfänger sich im anderen Staat (Slowakei) insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahres aufhält, und*
- (ii) die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat (Slowakei) ansässig ist, und*
- (iii) die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat (Slowakei) hat.*

5. Welche Regelung besteht bezüglich der Besteuerung von Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütungen

Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsvergütungen und ähnliche Zahlungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person in ihrer Eigenschaft als Mitglied des Aufsichtsrats- oder Verwaltungsrats einer Gesellschaft bezieht, die in dem anderen Vertragsstaat ansässig ist, dürfen in dem anderen Staat besteuert werden.

6. Wie hoch ist die grundsätzliche Besteuerung (wenn die Slowakei dem DBA nach für die Einkommensbesteuerung zuständig ist)?

Einkommen wird mit einem Steuersatz von 19% besteuert.

7. Wie erfolgt die Steuereinhebung?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, monatliche Vorauszahlungen vom Gehalt des Arbeitnehmers einzubehalten und abzuführen. Eine jährliche Steuererklärung muss bis zum 31. März des Folgejahres abgegeben werden, woraufhin etwaige Steuernachzahlungen bzw. Steuer-rückzahlungen erfolgen.

8. Existieren sonstige zu beachtende Regelungen von praktischer Relevanz in der Slowakei?

Der slowakische „wirtschaftliche Arbeitgeber“ muss monatliche Vorauszahlungen an die zuständige Finanzbehörde abführen.

Social security

9. Is there an Agreement on Social Security (“ASS”) between Austria and Slovakia?

An ASS was concluded between the Slovak Republic and the Republic of Austria. This ASS, however, was rendered ineffective by Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 concerning the coordination of social security systems, as amended by Regulation (EC) No 988/2009 of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 and related regulations and directives.

10. What are the main principles of the applicable ASS?

–

11. Are there any rules from the EU law perspective that need to be observed in relation to the applicable ASS?

Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 concerning the coordination of social security systems, as amended by Regulation (EC) No 988/2009 of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009; Regulation (EC) No 987/2009/ES of the Parliament and of the Council of 16 September 2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems.

12. What is the social security status of the person assigned to work in Slovakia (i.e. is the person obliged to pay social security contributions, if yes – which and in which amount, etc.)?

According to Article 12 of the Regulation (EC) No 883/2004, a person who pursues an activity as an employed person in a member state on behalf of an employer who normally carries out his activities there and who is seconded by that employer to another member state to perform work on that employer’s behalf continues to be subject to the legislation of the first member state provided that the anticipated duration of such work does not exceed 24 months and that he is not sent to replace another person.

This person has to certify his entitlement to benefits of the social security system of the first member state through the form A1 (originally form E101).

Sozialversicherung

9. Besteht zwischen Österreich und der Slowakei ein Abkommen über soziale Sicherheit?

Das zwischen der Slowakei und Österreich existierende Abkommen über soziale Sicherheit wurde durch die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, modifiziert durch die Verordnung (EG) Nr. 988/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009, und damit im Zusammenhang stehende Verordnungen und Richtlinien außer Kraft gesetzt.

10. Welche Grundprinzipien werden durch dieses Abkommen normiert?

–

11. Bestehen auf europarechtlicher Ebene Regelungen, die im Zusammenhang mit dem anwendbaren Abkommen berücksichtigt werden müssen?

Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, modifiziert durch die Verordnung (EG) Nr. 988/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009; Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009, die das Verfahren zur Umsetzung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit festlegt.

12. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzt die in die Slowakei entsandte Person (ist diese z. B. verpflichtet, Sozialversicherungsabgaben zu leisten, wenn ja – welcher Art und in welcher Höhe?)

Gemäß Artikel 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 unterliegt eine Person, die in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist, eine Beschäftigung ausübt und die von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit 24 Monate nicht überschreitet und diese Person nicht eine andere Person ablöst.

Die Person muss ihre Zugangsberechtigung zum Sozialversicherungssystem des ersten Mitgliedstaats durch das Formular A1 (ursprünglich E101) nachweisen.

After a period of 24 months, there must be a break of at least two months before posting the worker again. The responsible ministry of the posting state may grant an exception and prolong the secondment if this is required to finish the work of the posted worker.

If the posting exceeds 24 months without a granted exception, the social security system of the state to which the worker has been posted begins to apply.

The following rates are currently withheld from an employee's salary: health insurance: 4%; social insurance: 9.4%. The following rates are currently paid by the employer: health insurance: 10%; social insurance: 25.2%.

13. What is the social security status of the family members of the person assigned to work in Slovakia?

The social security status of the family members of the person assigned to work in the Slovak Republic is in most cases not linked to the social security status of the assigned person.

14. To what extent can assigned persons and their family members use the benefits of the Slovak social security system? Which services are covered?

Assigned persons and their family members enjoy the benefits of the Slovak social security system to the extent stipulated in the Slovak social security acts and in Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 concerning the coordination of social security systems, as amended by Regulation (EC) No 988/2009 of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009.

15. Is it possible for assigned persons and their family members to be covered by private health insurance? If so, which services are usually covered by such private insurance and at which costs?

It is possible for assigned persons and their family members to take out private health insurance. As these services are regulated by agreements between the insurance company and the policyholder, different insurances may cover various services, depending on the insurance company's offers. Usually, services such as setting the date and time of examinations, vaccinations, preventive examinations, rooms equipped above standard in case of hospitalisation, etc. are covered by the insurance. Costs vary depending on a

Nach einem Zeitraum von 24 Monaten darf der Arbeitnehmer für mindestens zwei Monate nicht mehr entsandt werden. Das verantwortliche Ministerium des Entsendestaats kann Ausnahmen von dieser Regelung gewähren und die Entsendung verlängern, wenn dies notwendig ist, um die Arbeit des entsandten Arbeitnehmers zu beenden.

Dauert die Entsendung – ohne Ausnahmegewilligung – länger als 24 Monate, wird das Sozialversicherungssystem des Staats, in den der Arbeitnehmer entsandt wurde, anwendbar.

Die laufenden Abgaben, die vom Gehalt des Arbeitnehmers einbehalten werden, betragen derzeit: Krankenversicherung: 4%; Sozialversicherung: 9,4%. Die laufenden Abgaben, die vom Arbeitgeber getragen werden müssen, betragen derzeit: Krankenversicherung 10%; Sozialversicherung 25,2%.

13. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzen die Familienmitglieder jener Person, die in die Slowakei entsandt wurde?

Der sozialversicherungsrechtliche Status der Familienmitglieder der in die Slowakei entsandten Person ist in den meisten Fällen vom Status der entsandten Person unabhängig.

14. In welchem Ausmaß sind die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder berechtigt, Sozialleistungen in der Slowakei in Anspruch zu nehmen? Welche Dienstleistungen werden dadurch abgedeckt?

Die entsandte Person und deren Familienmitglieder können Sozialleistungen der Slowakei in jenem Ausmaß in Anspruch nehmen, als dies das slowakische Sozialversicherungsgesetz und die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, modifiziert durch die Verordnung (EG) Nr. 988/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009, vorsehen.

15. Besteht für die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder die Möglichkeit einer privaten Krankenversicherung? Wenn ja, welche Dienstleistungen werden von einer solchen abgedeckt bzw. welche Kosten fallen dadurch an?

Für die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder besteht die Möglichkeit, eine private Krankenversicherung abzuschließen. Die Leistungen der Versicherung sind von den bestehenden Verträgen zwischen der Versicherungsgesellschaft und dem Versicherungsnehmer abhängig, weshalb verschiedene Leistungen von der Versicherung abgedeckt werden können. Die Art der Leistungen richtet sich auch nach dem Angebot der Versicherung. Üblicherweise werden Leistungen wie die Festsetzung des Datums und der Zeit von Untersuchungen, Impfungen, Vorsor-

number of criteria set by the insurance companies with respect to the policyholder's medical history, actual health issues, etc. The cost of one-year private health insurance coverage amounts to approximately EUR 300 per person.

Anybody who is not covered by compulsory health insurance in Austria is required to take out compulsory health insurance in the Slovak Republic.

geuntersuchungen, gehobenere Raumausstattung im Fall eines Krankenhausaufenthalts etc. von der Versicherung abgedeckt. Die Kosten sind von Kriterien, die von der Versicherung aufgrund der Krankengeschichte bzw. des aktuellen Gesundheitszustands des Versicherungsnehmers etc. festgelegt werden, abhängig. Die jährlichen Kosten für eine private Krankenversicherung betragen ungefähr EUR 300.

Eine Person, die über keine Pflichtkrankenversicherung in Österreich verfügt, bedarf einer solchen in der Slowakei.

Employment rules

16. Under the assumption that Austrian labour law is applicable to the employment of the assigned person during the secondment – are there any Slovak employment rules that need to be observed on a mandatory basis? If so, briefly outline these provisions.

According to Article 3 of the Directive No 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, member states must ensure that, whatever the law applicable to the employment relationship, the undertakings guarantee workers posted to their territory the terms and conditions of employment covering the following matters which, in the member state where the work is carried out, are laid down:

- by law, regulation or administrative provision, and/or
- by collective agreements or arbitration awards which have been declared universally applicable within the meaning of paragraph 8, in so far as they concern the activities referred to in the Annex:

- a) maximum work periods and minimum rest periods;
- b) minimum paid annual holidays (4 weeks);
- c) minimum rates of pay, including overtime rates; this point does not apply to supplementary occupational retirement pension schemes;
- d) the conditions of hiring-out of workers, in particular the supply of workers by temporary employment undertakings;
- e) health, safety and hygiene at work;
- f) protective measures with regard to the terms and conditions of employment of pregnant women or women who have recently given birth, of children and of young people;

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

16. Unter der Annahme, dass österreichisches Arbeitsrecht auf die Beschäftigung der entsandten Person während der Entsendung anwendbar ist – bestehen zwingende arbeitsrechtliche Regelungen in der Slowakei, die beachtet werden müssen? Wenn ja, beschreiben Sie diese Bestimmungen kurz.

Gemäß Artikel 3 der Richtlinie Nr. 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, sorgen die Mitgliedstaaten dafür, dass unabhängig von dem auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht, Unternehmen den in ihr Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern bezüglich der nachstehenden Aspekte die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird

- durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder
- durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche im Sinne des Absatzes 8, sofern sie die im Anhang genannten Tätigkeiten betreffen, festgelegt sind:

- a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- b) bezahlter Mindestjahresurlaub (4 Wochen);
- c) Mindestlohnsätze einschließlich Überstundensätze; dies gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme;
- d) Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen;
- e) Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;
- f) Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;

- (g) equality of treatment between men and women and other provisions on non-discrimination.

Paragraphs 1 to 6 of this Article 3 shall not prevent application of terms and conditions of employment which are more favourable to employees.

Allowances specific to the posting shall be considered to be part of the minimum wage, unless they are paid in reimbursement of expenditures actually incurred on account of the posting, such as expenditures on travel, board and lodging.

All the conditions above have already been fully implemented in the Slovak Labour Code.

- g) Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

Die Absätze 1 bis 6 dieses Artikels 3 stehen der Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen nicht entgegen.

Die Entsendungszulagen gelten als Bestandteil des Mindestlohns, soweit sie nicht als Erstattung für infolge der Entsendung tatsächlich entstandene Kosten wie z. B. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten gezahlt werden.

Die genannten Beschäftigungsbedingungen sind bereits gänzlich im slowakischen Arbeitsgesetzbuch umgesetzt.

Right of residence

17. Which formalities do assigned persons (and / or the Slovak company to which they were assigned) need to comply with in respect of their entry, work and residence in Slovakia?

Citizens of an EU member state who stay in Slovakia for longer than three months are obliged to submit a residence registration form to the immigration authorities within 30 days of their arrival in Slovakia. A passport or identity card must be submitted and certain details including the intended duration of the stay must be stated in the form. Information on accompanying children can also be stated in this form. EU citizens do not have to apply for a residence permit.

18. What are the conditions for obtaining a residence permit in Slovakia on the basis of employment?

Temporary residence permits for the purpose of employment are granted under the Act on Residence of Foreign Nationals to non-EU nationals on the basis of an employment permit. A temporary stay of non-EU nationals for a time not exceeding 90 days for the purpose of employment does not require a residence permit if special conditions under the Act on Residence of Foreign Nationals are met.

19. Which formalities do the family members of the assigned person need to comply with?

Family members of EU citizens are entitled to enter Slovakia if they are accompanied by the EU member state citizen or if they travel to Slovakia in order to be reunited with the EU member state citizen. Family

Aufenthaltsberechtigung

17. Welche Formalitäten müssen von der entsandten Person (und/oder dem slowakischen Unternehmen, dem der Arbeitnehmer überlassen wird) bezüglich der Einreise, Beschäftigung und des Aufenthalts in der Slowakei eingehalten werden?

Innerhalb von 30 Tagen nach der Einreise in die Slowakei sind EU-Bürger verpflichtet, ein Einreiseformular auszufüllen und der Fremdenpolizei zu übergeben. Die Vorlage eines Passes bzw. Personalausweises ist notwendig. Bestimmte Details wie die beabsichtigte Dauer des Aufenthalts müssen im Formular angegeben werden. Auch Informationen über begleitende Kinder können im Formular vermerkt werden. Ein Antrag auf Aufenthaltsbewilligung ist für EU-Bürger nicht verpflichtend.

18. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden, damit eine Aufenthaltsbewilligung aufgrund einer Beschäftigung in der Slowakei erteilt wird?

Temporäre Aufenthaltsbewilligungen für Drittstaatsangehörige zum Zweck einer Beschäftigung werden gemäß dem slowakischen Aufenthaltsgesetz aufgrund einer Arbeitserlaubnis erteilt. Ein temporärer Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen aufgrund einer Beschäftigung, der 90 Tage nicht überschreitet, erfordert keine Aufenthaltsbewilligung, wenn besondere Umstände laut Aufenthaltsgesetz vorliegen.

19. Welche Formalitäten müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person eingehalten werden?

Die Familienmitglieder von EU-Bürgern dürfen in die Slowakei einreisen, wenn sie von diesem EU-Bürger begleitet werden oder wenn sie aufgrund einer Familienzusammenführung mit einem EU-Bürger in

members required to have a visa for entering Slovakia are obliged to submit a valid visa when entering the territory of Slovakia. Family members are entitled to stay in Slovakia for a period of three months if they accompany or reunite with the EU member state citizen. The possibility of staying in Slovakia for a longer period of time depends on the EU member state citizen complying with the requirements for the stay in Slovakia for longer than three months.

20. What are the conditions for obtaining a residence permit in Slovakia for the family members of the assigned person?

Family members of the assigned person who has been granted a residence permit will also be granted a residence permit for the purpose of family reunification unless there are statutory reasons for dismissing the request for a residence permit.

21. Is granting a residence permit subject to the administrative discretion of the competent authorities

Yes. When deciding on the residence permit for temporary stay, the immigration authorities take into account

- a) the public interest, in particular safety aspects; the economic interests of the Slovak Republic, in particular the contribution of the business activities of the non-EU national to the economy of the Slovak Republic; and public health protection,
- b) the interests of an underage child of the non-EU national, personal and family circumstances of the non-EU national, the financial situation and the length of the current and the expected stay,
- c) the opinion of the embassy.

Other related issues

22. Are there any other issues (rules, obstacles, etc.) which might affect the assigned person's employment?

—

die Slowakei einreisen. Ein für die Slowakei visumpflichtiges Familienmitglied muss bei der Einreise ein gültiges Visum vorlegen. Familienmitglieder dürfen sich maximal drei Monate in Begleitung eines EU-Bürgers oder aufgrund von Familienzusammenführung mit einem EU-Bürger in der Slowakei aufhalten. Die Möglichkeit eines längeren Aufenthalts in der Slowakei ist abhängig davon, ob der EU-Bürger den Bestimmungen für einen Aufenthalt in der Slowakei, der drei Monate überschreitet, entspricht.

20. Welche Voraussetzungen müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person erfüllt werden, um eine Aufenthaltsbewilligung in der Slowakei zu erhalten?

Die Familienmitglieder der entsandten Person, der eine Aufenthaltsbewilligung erteilt wurde, erhalten zum Zweck der Familienzusammenführung ebenfalls eine Aufenthaltsbewilligung, wenn nicht gesetzlich verankerte Gründe dagegen sprechen.

21. Liegt die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung im Ermessen der zuständigen Behörde?

Ja. In die Entscheidung der Fremdenpolizei, eine temporäre Aufenthaltsbewilligung zu erteilen, fließen folgende Überlegungen ein:

- a) *das öffentliche Interesse, insbesondere die öffentliche Sicherheit; das wirtschaftliche Interesse der Slowakei, insbesondere der Beitrag, den der Drittstaatsangehörige aufgrund seiner Geschäftstätigkeit zur slowakischen Wirtschaft leistet; und der Schutz der öffentlichen Gesundheit,*
- b) *das Interesse der minderjährigen Kinder des Drittstaatsangehörigen, persönliche und familiäre Lebensumstände, die finanzielle Situation sowie die derzeitige und die erwartete Aufenthaltsdauer,*
- c) *die Empfehlung der Botschaft.*

Weitere Themen

22. Gibt es weitere Aspekte (Regelungen, Hindernisse etc.), die Auswirkungen auf die Beschäftigung der entsandten Person haben könnten?

—

Czech Republic | Tschechien

jakub.tomsej@cms-cmck.com
helena.hailichova@cms-cmck.com

Taxation

1. Is there a Double Taxation Treaty (“DTT”) between Austria and the Czech Republic?

Yes (Convention between the Republic of Austria and the Czech Republic for the Avoidance of Double Taxation and the Prevention of Fiscal Evasion with respect to Taxes on Income and on Capital).

Conclusion date: 8 June 2006
Entry into force: 22 March 2007

2. Are taxes on income from employment (or similar sources) covered by the existing DTT?

Yes.

3. What is the general rule on taxation of income from employment under the existing DTT?

Salaries, wages and other similar remuneration derived by a resident of a Contracting State (Austria) in respect of an employment shall be taxable only in that State unless the employment is exercised in the other Contracting State (Czech Republic). If the employment is so exercised, such remuneration as is derived therefrom may be taxed in that other State (Czech Republic); (Art 14 paragraph 1 DTT).

Besteuerung

1. Besteht zwischen Österreich und der Tschechischen Republik ein Doppelbesteuerungsabkommen („DBA“)?

Ja (Abkommen zwischen der Republik Österreich und der Tschechischen Republik zur Vermeidung der Doppelbesteuerung und zur Verhinderung der Steuerumgehung auf dem Gebiete der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen).

Abschlussdatum: 8. Juni 2006
Inkrafttreten: 22. März 2007

2. Werden Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit (oder ähnliches) vom Geltungsbereich des DBA erfasst?

Ja.

3. Welche Grundregel des DBA besteht bezüglich Einkünften aus unselbstständiger Arbeit?

Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat (Österreich) ansässige Person aus unselbstständiger Arbeit bezieht, dürfen nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat (Tschechische Republik) ausgeübt. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so dürfen die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat (Tschechische Republik) besteuert werden; (Art 14 Abs 1 DBA).

4. Is there an exception to the general rule stated above?

Remuneration derived by a resident of one Contracting State (Austria) from employment exercised in the other Contracting State (Czech Republic) may be, regardless of the above-mentioned rule, taxed only in the first Contracting State (Austria) if the following three conditions are jointly satisfied:

- (i) the recipient resides in the other Contracting State (Czech Republic) no longer than 183 days in total during the fiscal year concerned and
- (ii) the remuneration is paid by, or on behalf of, an employer who is not a resident of the other Contracting State (Czech Republic) and
- (iii) the remuneration is not borne by the business premises or a permanent establishment owned by the employer in the other Contracting State (Czech Republic).

5. What is the rule on taxation of directors' fees?

Compensations of members of the supervisory board or members of the board of directors and similar fees derived by a resident of one Contracting State as a member of the supervisory board or the board of directors of a company that has its seat in the other Contracting State may be taxed in the other Contracting State.

6. Which general tax rates apply (if under the DTT the Czech Republic has the right of income taxation)?

15% calculated from the total amount of the gross salary and the social and health insurance contributions payable by the employer (i.e. approx. 134% of the gross salary). See point 7.

7. How is the tax collection carried out?

The employer is obliged to deduct monthly prepayments of tax from the salary. An annual income tax declaration must be submitted until 31 March of the following year, followed by the settlement of tax over/underpayments.

8. Are there any other rules of practical relevance in the Czech Republic that need to be observed?

In addition to the gross salary, the employer is obliged to pay social and health insurance contributions amounting to approx. 34% of the gross salary. The whole amount of employment costs is referred to as the "supergross salary" and the income tax is calculated based on this amount. Furthermore, the

4. Existieren Ausnahmen von dieser Regelung?

Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat (Österreich) ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat (Tschechische Republik) ausgeübte unselbstständige Tätigkeit bezieht, können nur im erstgenannten Staat (Österreich) besteuert werden, wenn kumulativ folgende drei Voraussetzungen vorliegen:

- (i) der Empfänger sich im anderen Staat (Tschechische Republik) insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahres aufhält, und*
- (ii) die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat (Tschechische Republik) ansässig ist, und*
- (iii) die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat (Tschechische Republik) hat.*

5. Welche Regelung besteht bezüglich der Besteuerung von Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütungen?

Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsvergütungen und ähnliche Zahlungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person in ihrer Eigenschaft als Mitglied des Aufsichts- oder Verwaltungsrats einer Gesellschaft bezieht, die in dem anderen Vertragsstaat ansässig ist, dürfen in dem anderen Staat besteuert werden.

6. Wie hoch ist die grundsätzliche Besteuerung (wenn die Tschechische Republik dem DBA nach für die Einkommensbesteuerung zuständig ist)?

15%, berechnet vom Bruttogehalt und von den Sozialversicherungs- und Krankenversicherungsbeiträgen, die vom Arbeitgeber bezahlt werden (ca. 134% des Bruttogehalts). Siehe Punkt 7.

7. Wie erfolgt die Steuereinhebung?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, monatliche Vorauszahlungen vom Gehalt des Arbeitnehmers einzubehalten und abzuführen. Eine jährliche Steuererklärung muss bis zum 31. März des Folgejahres abgegeben werden, woraufhin etwaige Steuernachzahlungen bzw. Steuer-rückzahlungen erfolgen.

8. Existieren sonstige zu beachtende Regelungen von praktischer Relevanz in der Tschechischen Republik?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zusätzlich zum Bruttogehalt Sozialversicherungs- und Krankenversicherungs-abgaben in der Höhe von ca. 34% des Bruttogehalts zu bezahlen. Die Summe der gesamten Beschäftigungs-kosten wird als „Brutto-Gehalt samt Lohnnebenkosten“

employer is obliged to deduct additional social and health insurance contributions payable by the employee, amounting to approx. 11% of the gross salary.

bezeichnet. Die Einkommensteuer wird von dieser Summe berechnet. Weiters ist der Arbeitgeber verpflichtet, zusätzliche Sozialversicherungs- und Krankenversicherungsbeiträge vom Gehalt des Arbeitnehmers einzubehalten. Dieser Betrag beläuft sich auf ca. 11 % des Bruttoehalts.

Social security

9. Is there an Agreement on Social Security ("ASS") between Austria and the Czech Republic?

An ASS was concluded between the Czech Republic and the Republic of Austria. This ASS, however, was rendered ineffective by Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the coordination of social security systems as amended by Regulation (EC) No 988/2009 of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009 and related regulations and directives.

10. What are the main principles of the applicable ASS?

–

11. Are there any rules from the EU law perspective that need to be observed in relation to the applicable ASS?

Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and the Council of 29 April 2004 concerning the coordination of social security systems, as amended by Regulation (EC) No 988 / 2009 of the European Parliament and the Council of 16 September 2009; Regulation (EC) No 987/2009 of the Parliament and of the Council of 16 September 2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems

12. What is the social security status of the person assigned to work in the Czech Republic (i.e. is the person obliged to pay social security contributions, if yes – which and in which amount, etc.)?

According to Article 12 of Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 concerning the coordination of social security systems, a person who pursues an activity as an employed person in a member state on behalf of an employer who normally carries out his activities there and who is posted by that employer to another member state to perform work on that employer's behalf shall continue to be subject to the legislation of the first

Sozialversicherung

9. Besteht zwischen Österreich und der Tschechischen Republik ein Abkommen über soziale Sicherheit?

Das zwischen der Tschechischen Republik und der Republik Österreich getroffene Übereinkommen über soziale Sicherheit wurde durch die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, modifiziert durch die Verordnung (EG) Nr. 988 / 2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009 und damit im Zusammenhang stehende Verordnungen und Richtlinien außer Kraft gesetzt.

10. Welche Grundprinzipien werden durch dieses Abkommen normiert?

–

11. Bestehen auf europarechtlicher Ebene Regelungen, die im Zusammenhang mit dem anwendbaren Abkommen berücksichtigt werden müssen?

Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, modifiziert durch die Verordnung (EG) Nr. 988/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009; Verordnung (EG) Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009, die das Verfahren zur Umsetzung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit festlegt

12. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzt die in die Tschechische Republik entsandte Person (ist diese z. B. verpflichtet, Sozialversicherungsabgaben zu leisten, wenn ja – welcher Art und in welcher Höhe?)

Gemäß Art 12 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 unterliegt eine Person, die in einem Mitgliedstaat für Rechnung eines Arbeitgebers, der gewöhnlich dort tätig ist, eine Beschäftigung ausübt und die von diesem Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt wird, um dort eine Arbeit für dessen Rechnung auszuführen, weiterhin den Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats, sofern die voraussichtliche Dauer dieser Arbeit 24

member state provided that the anticipated duration of such work does not exceed 24 months and that he is not sent to replace another person.

If the posting exceeds 24 months, the social security system of the state to which the worker has been posted begins to apply.

The current rates withheld from an employee's salary are as follows: health insurance: 4.5%; social insurance: 6.5%. The current rates paid by the employer are as follows: health insurance: 9%; social insurance: 25%. All amounts are calculated based on the gross salary.

13. What is the social security status of the family members of the person assigned to work in the Czech Republic?

The social security status of the family members of the person assigned to work in the Czech Republic is not connected to the social security status of the assigned person.

14. To what extent can assigned persons and their family members use the benefits of the Czech social security system? Which services are covered?

Assigned persons and their family members may enjoy the benefits of the Czech social security system to the extent stipulated by Czech social security acts and Regulation (EC) No 883/2004 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 concerning the coordination of social security systems as amended by Regulation (EC) No 988/2009 of the European Parliament and of the Council of 16 September 2009.

15. Is it possible for assigned persons and their family members to be covered by private health insurance? If so, which services are usually covered by such private insurance and at which costs?

It is possible for assigned persons and their family members to take out private health insurance in addition to the compulsory health insurance. As these services are regulated by agreements between the insurance company and the policyholder, different insurances may cover various services, depending on the insurance company's offers. Usually, services such as setting the date and time of examinations, vaccinations, preventive examinations, rooms equipped above standard in case of hospitalisation, healthcare costs, consultations, etc. are covered by the insurance. Costs may vary depending on a number of criteria set by the insurance companies with respect to the policyholder's medical history, actual health issues, etc.

Monate nicht überschreitet und diese Person nicht eine andere Person ablöst.

Dauert die Entsendung länger als 24 Monate, wird das Sozialversicherungssystem des Staats, in den der Arbeitnehmer entsandt worden ist, anwendbar.

Die laufenden Abgaben, die vom Gehalt des Arbeitnehmers einbehalten werden, betragen derzeit: Krankenversicherung 4,5%; Sozialversicherung: 6,5%. Die laufenden Abgaben, die vom Arbeitgeber getragen werden müssen, betragen derzeit: Krankenversicherung 9%; Sozialversicherung 25%. Alle Beträge werden unter Zugrundelegung des Bruttogehalts berechnet.

13. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzen die Familienmitglieder jener Person, die in die Tschechische Republik entsandt wurde?

Der sozialversicherungsrechtliche Status der Familienmitglieder der in die Tschechische Republik entsandten Person ist nicht vom Status der entsandten Person abhängig.

14. In welchem Ausmaß sind die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder berechtigt, Sozialleistungen in der Tschechischen Republik in Anspruch zu nehmen? Welche Dienstleistungen werden dadurch abgedeckt?

Die entsandte Person und deren Familienmitglieder können tschechische Sozialleistungen in jenem Ausmaß in Anspruch nehmen, als dies die tschechischen Sozialversicherungsgesetze und die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, novelliert durch die Verordnung (EG) Nr. 988/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. September 2009, zulassen.

15. Besteht für die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder die Möglichkeit einer privaten Krankenversicherung? Wenn ja, welche Dienstleistungen werden von einer solchen abgedeckt bzw. welche Kosten fallen dadurch an?

Für die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder besteht die Möglichkeit, zusätzlich zur verpflichtenden Krankenversicherung eine private Krankenversicherung abzuschließen. Die Leistungen der Versicherung sind von den bestehenden Verträgen zwischen der Versicherungsgesellschaft und dem Versicherungsnehmer abhängig, weshalb je nach Versicherung unterschiedliche Leistungen abgedeckt werden können. Die Art der Leistungen richtet sich auch nach dem Angebot der Versicherung. Üblicherweise werden Leistungen wie die Festsetzung des Datums und der Zeit von Untersuchungen, Impfungen, Vorsorgeuntersuchungen, gehobenerer Raumausstattung im Fall eines Krankenhausaufenthalts etc. von der Versicherung abgedeckt. Die Kosten sind

von Kriterien, die von der Versicherung aufgrund der Krankengeschichte bzw. des aktuellen Gesundheitszustands des Versicherungsnehmers etc. festgelegt werden, abhängig.

Employment rules

16. Under the assumption that Austrian labour law is applicable to the employment of the assigned person during the secondment – are there any Czech employment rules that need to be observed on a mandatory basis? If so, briefly outline these provisions.

Pursuant to section 319 of the Czech employment code applicable to employees from other EU member states posted to perform work in the Czech Republic, the following regulations shall apply:

- maximum length of working hours and minimum length of rest periods
- minimum length of annual leave/its proportionate part
- minimum wage including overtime payment
- occupational safety and health
- working conditions for pregnant and breast-feeding employees until the end of the ninth month after childbirth and for underage employees
- equality of treatment between male and female employees, prohibition of discrimination
- working conditions for employees hired by means of an employment agency

The above-mentioned regulations of the Czech labour law are only applicable if they are more advantageous for the employee than respective regulations in Austrian labour law and if the secondment lasts for at least 30 days.

Right of residence

17. Which formalities do assigned persons (and / or the Czech company to which they were assigned) need to comply with in respect of their entry, work and residence in the Czech Republic?

Citizens of a European Economic Community (“EEC”) member state are obliged to submit a form to the immigration authorities within 30 days after their arrival in the Czech Republic. A passport or identity card must be presented and certain details including the intended duration of the stay must be stated in the form.

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

16. Unter der Annahme, dass österreichisches Arbeitsrecht auf die Beschäftigung der entsandten Person während der Entsendung anwendbar ist – bestehen zwingende arbeitsrechtliche Regelungen in der tschechischen Republik, die beachtet werden müssen? Wenn ja, beschreiben Sie diese Bestimmungen kurz.

Gemäß Artikel 319 des tschechischen Arbeitsgesetzbuches, anwendbar auf von EU-Mitgliedstaaten in die Tschechische Republik entsandte Arbeitnehmer, sind die folgenden Bestimmungen anwendbar:

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten
- Mindestjahresurlaub/aliquoter Urlaubsanspruch
- Mindestlohnsätze einschließlich Überstundensätze
- Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und stillenden Frauen bis zum 9. Monat nach der Geburt und für jugendliche Arbeitnehmer
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen
- Beschäftigungsbedingungen im Fall der Beschäftigung durch eine Arbeitsvermittlung

Die genannten Bestimmungen des tschechischen Arbeitsrechts sind nur für den Fall anwendbar, dass sie für den Arbeitnehmer günstiger sind als die entsprechenden Bestimmungen des österreichischen Arbeitsrechts und die Entsendung mindestens 30 Tage dauert.

Aufenthaltsberechtigung

17. Welche Formalitäten müssen von der entsandten Person (und/oder dem tschechischen Unternehmen, dem der Arbeitnehmer überlassen wird) bezüglich der Einreise, Beschäftigung und des Aufenthalts in der Tschechischen Republik eingehalten werden?

Innerhalb von 30 Tagen nach der Einreise in die Tschechische Republik sind EWR-Bürger verpflichtet, ein Formular auszufüllen und der Fremdenpolizei zu übergeben. Die Vorlage eines Passes bzw. Personalausweises ist notwendig. Bestimmte Details wie die beabsichtigte Dauer des Aufenthalts müssen im Formular angegeben werden.

18. What are the conditions for obtaining a residence permit in the Czech Republic on the basis of employment?

There are no conditions in this respect. Residence permits are granted to EEC citizens who intend to stay in the Czech Republic for longer than three months based on the Act on Residence of Foreign Nationals.

19. Which formalities do the family members of the assigned person need to comply with?

The same procedure as explained in point 17 applies to family members.

20. What are the conditions for obtaining a residence permit in the Czech Republic for the family members of the assigned person?

There are no additional requirements other than those indicated in point 18.

21. Is granting a residence permit subject to the administrative discretion of the competent authorities?

No. The permit is granted upon request unless the requesting EEA citizen:

- is an unwanted person (e.g. for serious political reasons, suspicion of terrorism, etc.);
- is suspected to be a legitimate threat to the national security, public order or public health;
- cannot submit a passport or identity card.

Other related issues

22. Are there any other issues (rules, obstacles, etc.) which might affect the assigned person's employment?

According to Czech labour law, an employer who second his employees to Czech companies on a regular basis may be obliged to obtain a license permitting him to act as a working agency.

As an exception, an employee whose employment has lasted for more than six months can be temporarily assigned without such a license. In this case, only salary costs may be reimbursed to the employer by the receiving company (i.e. by the company to which the employee is assigned).

18. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden, damit eine Aufenthaltsbewilligung aufgrund einer Beschäftigung in der Tschechischen Republik erteilt wird?

Diesbezüglich müssen keine zusätzlichen Voraussetzungen erfüllt werden. Nach dem Gesetz über den Aufenthalt von Ausländern ist eine Aufenthaltsbewilligung jenen EWR-Bürgern zu erteilen, die sich länger als drei Monate in der Tschechischen Republik aufhalten möchten.

19. Welche Formalitäten müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person eingehalten werden?

Die in Punkt 17 angeführten Grundsätze gelten auch für Familienmitglieder.

20. Welche Voraussetzungen müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person erfüllt werden, um eine Aufenthaltsbewilligung in der Tschechischen Republik zu erhalten?

Es gibt keine zusätzlichen Voraussetzungen außer jene unter Punkt 18.

21. Liegt die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung im Ermessen der zuständigen Behörde?

Nein. Die Aufenthaltsbewilligung wird aufgrund eines Antrags erteilt, außer der EWR-Bürger:

- *ist eine unerwünschte Person (z. B. aus schwerwiegenden politischen Gründen, Terrorismusverdacht usw.);*
- *wird verdächtigt, eine Gefahr für die nationale Sicherheit, öffentliche Ordnung oder öffentliche Gesundheit zu sein;*
- *kann keinen Pass oder Personalausweis vorlegen.*

Weitere Themen

22. Gibt es weitere Aspekte (Regelungen, Hindernisse etc.), die Auswirkungen auf die Beschäftigung der entsandten Person haben könnten?

Aufgrund der Bestimmungen des tschechischen Beschäftigungsgesetzes kann ein Arbeitgeber, der seine Arbeitnehmer regelmäßig zu tschechischen Unternehmen entsandt, verpflichtet sein, eine Bewilligung, als Arbeitsvermittler tätig zu sein, einzuholen.

Eine Ausnahme gilt bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate dauert. Diese können ohne eine solche Bewilligung kurzfristig entsandt werden. In einem solchen Falle kann der Arbeitgeber nur Lohnkosten für den Arbeitnehmer vom Benutzerunternehmen (d. h. dem Unternehmen, zu welchem der Arbeitnehmer entsandt wird) begehren.

Bosnia and Herzegovina | *Bosnien und Herzegowina*

nedzida.salihovic-whalen@cms-rrh.com

Taxation

1. Is there a Double Taxation Treaty (“DTT”) between Austria and Bosnia and Herzegovina?

No. (An according agreement was signed on 16 December 2010, but has not been ratified to date. The Treaty was enacted by the Republic of Austria in its National Assembly on 31 March 2011 and by its Federal Council on 14 April 2011 (358/BNR). On the Bosnian-Herzegovinian side, the Treaty is currently still undergoing parliamentary procedure.)

2. Are taxes on income from employment (or similar sources) covered by the existing DTT?

Assuming that the signed DTT between Bosnia and Herzegovina and the Republic of Austria enters into force as signed on 16 December 2010, yes.

3. What is the general rule on taxation of income from employment under the existing DTT?

Salaries, wages and other similar remuneration derived by a resident of a Contracting State (Austria) in respect of an employment shall be taxable only in that State unless the employment is exercised in the other Contracting State (Bosnia and Herzegovina). If the employment is so exercised, such remuneration as is derived therefrom may be taxed in that other State (Bosnia and Herzegovina), (Art 14 paragraph 1 DTT).

Besteuerung

1. Besteht zwischen Österreich und Bosnien und Herzegowina ein Doppelbesteuerungsabkommen („DBA“)?

Nein. (Ein solches wurde zwar am 16. Dezember 2010 unterzeichnet, aber bis heute nicht ratifiziert. In der Republik Österreich erfolgte am 31. März 2011 der Beschluss im Nationalrat und am 14. April 2011 im Bundesrat (358/BNR). Auf der bosnischen Seite durchläuft das Abkommen noch das parlamentarische Verfahren.)

2. Werden Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit (oder ähnliches) vom Geltungsbereich des DBA erfasst?

Unter der Annahme, dass das unterzeichnete DBA in der Form in Kraft treten wird, in der es am 16. Dezember 2010 unterzeichnet wurde, lautet die Antwort ja.

3. Welche Grundregel des DBA besteht bezüglich Einkünften aus unselbstständiger Arbeit?

Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat (Österreich) ansässige Person aus unselbstständiger Arbeit bezieht, dürfen nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat (Bosnien und Herzegowina) ausgeübt. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so dürfen die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat (Bosnien und Herzegowina) besteuert werden, (Art 14 Abs 1 DBA).

4. Is there an exception to the general rule stated above?

Remuneration derived by a resident of one Contracting State (Austria) from an employment exercised in the other Contracting State (Bosnia and Herzegovina) may be, regardless of the above-mentioned rule, taxed only in the first Contracting State (Austria) if the following three conditions are jointly satisfied:

- (i) the recipient resides in the other Contracting State (Bosnia and Herzegovina) no longer than 183 days in total during the fiscal year concerned and
- (ii) the remuneration is paid by, or on behalf of, an employer who is not a resident of the other Contracting State (Bosnia and Herzegovina) and
- (iii) the remuneration is not borne by the business premises or a permanent establishment owned by the employer in the other Contracting State (Bosnia and Herzegovina).

5. What is the rule on taxation of directors' fees?

Compensations of members of the supervisory board or members of the board of directors and similar fees derived by a resident of one Contracting State as a member of the supervisory board or the board of directors of a company that has its seat in the other Contracting State may be taxed in the other Contracting State.

6. Which tax rates apply (if under the DTT Bosnia and Herzegovina has the right of income taxation)?

There are some differences at the entity level (there is no uniform law on the national level), namely:

- Federation of Bosnia and Herzegovina: 10%
- Republika Srpska: 10% and 15% (Annual income not exceeding twelve minimum salaries, as provided by the collective bargaining agreement, is not taxed. A tax rate of 10% is applied to annual income which exceeds this figure but is not higher than the four-year average of net salaries, as provided by the competent authorities for statistics in the Republika Srpska. Annual income exceeding this figure is taxed at a rate of 15%.)
- District of Brčko: 10%

4. Existieren Ausnahmen von dieser Regelung?

Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat (Österreich) ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat (Bosnien und Herzegowina) ausgeübte unselbstständige Tätigkeit bezieht, können nur im erstgenannten Staat (Österreich) besteuert werden, wenn kumulativ folgende drei Voraussetzungen vorliegen:

- (i) der Empfänger sich im anderen Staat (Bosnien und Herzegowina) insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahres aufhält, und
- (ii) die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat (Bosnien und Herzegowina) ansässig ist, und
- (iii) die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat (Bosnien und Herzegowina) hat.

5. Welche Regelung besteht bezüglich der Besteuerung von Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütungen?

Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsvergütungen und ähnliche Zahlungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person in ihrer Eigenschaft als Mitglied des Aufsichts- oder Verwaltungsrats einer Gesellschaft bezieht, die in dem anderen Vertragsstaat ansässig ist, dürfen in dem anderen Staat besteuert werden.

6. Wie hoch ist die Besteuerung (wenn Bosnien und Herzegowina dem DBA nach für die Einkommensbesteuerung zuständig ist)?

Aufgrund der Tatsache, dass kein einheitliches Gesetz auf Staatsebene existiert, bestehen einige Unterschiede auf der Ebene der Entitäten, und zwar:

- Föderation Bosnien und Herzegowina: 10%
- Republika Srpska: 10% und 15% (Das Jahreseinkommen in der Höhe von bis zu zwölf mindestkollektivvertraglichen Gehältern wird nicht besteuert. Jahreseinkommen, das diesen Betrag überschreitet, aber nicht höher ist als der Durchschnitt der Netto-Jahresgehälter der letzten vier Jahre – dieser Betrag wird von der zuständigen Behörde für Statistik der Republika Srpska bestimmt –, werden mit 10% besteuert. Bei einem Jahreseinkommen über der genannten Höhe gilt ein Steuersatz von 15%.)
- Distrikt Brčko: 10%

7. How is the tax collection carried out?

The employer is obliged to deduct monthly prepayments of tax from the salary. An annual income tax declaration must be submitted until 31 March of the following year, followed by the settlement of tax over/underpayments.

8. Are there any other rules of practical relevance in Bosnia and Herzegovina that need to be observed?

Since 1 January 2010, a unified system for the registration, supervision and levying of income tax has been installed based on the adoption of the according laws on the national level (1 January 2010 in the Republika Srpska and 11 November 2011 in the Federation of Bosnia and Herzegovina).

Persons liable for taxation or other contributions must be registered in this unified system within seven days of commencement of work.

7. Wie erfolgt die Steuereinhebung?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, monatliche Vorauszahlungen vom Gehalt des Arbeitnehmers einzubehalten und abzuführen. Eine jährliche Steuererklärung muss bis zum 31. März des Folgejahres abgegeben werden, woraufhin etwaige Steuernachzahlungen bzw. Steuer-rückzahlungen erfolgen.

8. Existieren sonstige zu beachtende Regelungen von praktischer Relevanz in Bosnien und Herzegowina?

Mit der Annahme betreffender Gesetze am 1. Jänner 2010 wurde ein einheitliches System zur Registrierung, Kontrolle und Erhebung von Einkommensteuer auf staatlicher Ebene geschaffen (seit dem 1. Jänner 2010 in der Republika Srpska und seit dem 1. November 2011 in der Föderation Bosnien und Herzegowina in Kraft).

Der Beitragspflichtige muss innerhalb von sieben Tagen ab Arbeitsantritt in diesem einheitlichen System angemeldet werden.

Social security

9. Is there an Agreement on Social Security ("ASS") between Austria and Bosnia and Herzegovina?

Yes.

The Agreement between the Republic of Austria and Bosnia and Herzegovina on Social Security was enacted on 1 November 2001.

10. What are the main principles of the applicable ASS?

The Agreement relates to:

1. Austrian provisions regarding

- health insurance
- accident insurance
- pension insurance with the exception of the special insurance for notaries
- unemployment benefits

2. provisions of Bosnia and Herzegovina regarding

- health insurance
- insurance against occupational injuries or disease
- pension and disability insurances
- unemployment insurance

Sozialversicherung

9. Besteht zwischen Österreich und Bosnien und Herzegowina ein Abkommen über soziale Sicherheit?

Ja.

Das Abkommen zwischen der Republik Österreich und Bosnien und Herzegowina über soziale Sicherheit trat am 1. November 2001 in Kraft.

10. Welche Grundprinzipien werden durch dieses Abkommen normiert?

Das Abkommen bezieht sich auf:

1. die österreichischen Rechtsvorschriften über

- Krankenversicherung
- Unfallversicherung
- Pensionsversicherung (mit Ausnahme der Sondersicherung für das Notariat)
- Arbeitslosengeld

2. die Rechtsvorschriften in Bosnien und Herzegowina über

- Krankenversicherung
- Versicherung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- Pensions- und Invaliditätsversicherung
- Arbeitslosenversicherung

When applying the provisions of one Contracting State, the citizens of the other Contracting State are held equal to its own.

Insofar as Articles 7 (see below) and 8 do not stipulate otherwise, compulsory insurance for employees is governed by the provisions of the Contracting State where the employment is exercised. This shall also apply to such employment relationships where the residence of the employee and the domicile of the employer lie within the territory of the other Contracting State.

Pursuant to Article 7 paragraph 1, employees who are seconded by a company with its domicile in one Contracting State to the territory of the other Contracting State continue to be subject to the laws of the first Contracting State until the end of the 24th calendar month of the secondment as if they were still employed within the territory of the first Contracting State.

11. Are there any rules from the EU law perspective that need to be observed in relation to the applicable ASS?

The most relevant legal source is Regulation (EEC) No 1408/71, including Regulation (EEC) No 574/72 regarding its implementation for EEA States and Switzerland.

12. What is the social security status of the person assigned to work in Bosnia and Herzegovina (i.e. is the person obliged to pay social security contributions, if yes – which and in which amount, etc.)?

As Bosnia and Herzegovina and the Republic of Austria have concluded the Treaty on Social Security and Bosnia and Herzegovina is not an EU member state, Regulation (EEC) No 1408/71, including its implementing Regulation (EEC) No 574/72, is the most relevant legal source for secondments to EEA States.

Austrian social insurance treaties generally provide a 24-month period for secondments. For this period of time, Austrian laws remain applicable. After that, the social insurance provisions of the country of occupation apply.

However, Austrian social insurance law may remain applicable if certain exceptional rules are applied. A joint motion by the employee and the employer can be submitted to the Austrian Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection. The Ministry then informs the applicants of the relevant Contracting State's acceptance or denial.

The A/BIH 1 forms are available for download online and must be presented in instances of secondment to Bosnia and Herzegovina.

Bei Anwendung der Rechtsvorschriften eines Vertragsstaats sind die Staatsangehörigen des anderen Vertragsstaats dessen Staatsangehörigen gleichgestellt.

Die Versicherungspflicht einer erwerbstätigen Person richtet sich, soweit Artikel 7 (siehe unten) und 8 nichts anderes bestimmen, nach den Rechtsvorschriften des Vertragsstaats, auf dessen Gebiet die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. Dies gilt bei Ausübung einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit auch dann, wenn sich der Wohnort des Arbeitnehmers oder der Sitz des Arbeitgebers im Gebiet des anderen Vertragsstaats befindet.

Gemäß Art 7 Abs 1 sind bis zum Ende des 24. Kalendermonats nach Beginn der Entsendung die Rechtsvorschriften des ersten Vertragsstaats weiter anzuwenden, wenn ein Dienstnehmer von einem Unternehmen mit Sitz im Gebiet des ersten Vertragsstaats in das Gebiet des anderen Vertragsstaats entsandt wird.

11. Bestehen auf europarechtlicher Ebene Regelungen, die im Zusammenhang mit dem anwendbaren Abkommen berücksichtigt werden müssen?

Die wichtigste Rechtsquelle ist die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 mit der dazugehörigen Durchführungsverordnung (EWG) Nr. 574/72 für EWR-Staaten und die Schweiz.

12. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzt die nach Bosnien und Herzegowina entsandte Person (ist diese z.B. verpflichtet, Sozialversicherungsabgaben zu leisten, wenn ja – welcher Art und in welcher Höhe?)

Da zwischen Bosnien und Herzegowina und der Republik Österreich ein Abkommen über soziale Sicherheit abgeschlossen wurde und Bosnien und Herzegowina kein EU-Mitglied ist, ist die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 mit der dazugehörigen Durchführungsverordnung (EWG) Nr. 574/72 für EWR-Staaten die wichtigste Rechtsquelle für Entsendungen.

Die österreichischen Sozialversicherungsabkommen sehen für Entsendungen in der Regel eine Dauer von 24 Kalendermonaten vor. Während dieser Zeit können die österreichischen Rechtsvorschriften angewandt werden. Danach ist das Sozialversicherungsrecht des Tätigkeitsstaats anzuwenden.

Es gibt jedoch die Möglichkeit, durch eine Ausnahmeregelung weiterhin im österreichischen Sozialversicherungsrecht zu verbleiben. Dazu muss ein gemeinsamer Antrag von Arbeitnehmer und Arbeitgeber beim österreichischen Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz gestellt werden, das über Zustimmung oder Ablehnung des jeweiligen Vertragsstaats informiert.

Das Formular A/BIH 1 ist bei einer Entsendung nach Bosnien und Herzegowina mitzuführen und steht im Internet als Download zur Verfügung.

13. What is the social security status of the family members of the person assigned to work in Bosnia and Herzegovina?

The social security status of the family members of the person assigned to work in Bosnia and Herzegovina depends on the social security status of the assigned person.

14. To what extent can assigned persons and their family members use the benefits of the Bosnian-Herzegovinian social security system? Which services are covered?

Pursuant to Regulation (EEC) No 1408/71, including its implementing Regulation (EEC) No 574/72, Bosnia and Herzegovina provides equal treatment to seconded Austrian employees and their families and Bosnian-Herzegovinian citizens.

15. Is it possible for assigned persons and their family members to be covered by private health insurance? If so, which services are usually covered by such private insurance and at which costs?

Seconded employees and their families may take out private health insurance at the same conditions as Bosnian-Herzegovinian citizens. Currently, there is a wide selection of insurances offering optional health insurance. The services and their rates depend on the chosen insurance scheme. Often, private insurance provides compensation for services which remain uncovered by public social insurance.

On the entity level, social insurance laws provide both Bosnian-Herzegovinian citizens and foreign citizens whose states have concluded according agreements with the option of engaging services of private health insurance providers with which the competent Ministry has concluded agreements.

There is, however, the problem that the Federation of Bosnia and Herzegovina has left this task to the ten cantons of the entity, which have failed to conclude any such agreements to date. The situation is the same in the Republika Srpska. The conclusion of such agreements is still underway.

13. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzen die Familienmitglieder jener Person, die nach Bosnien und Herzegowina entsandt wurde?

Der sozialversicherungsrechtliche Status der Familienmitglieder der entsandten Person ist von jenem der entsandten Person abhängig.

14. In welchem Ausmaß sind die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder berechtigt, Sozialleistungen in Bosnien und Herzegowina in Anspruch zu nehmen? Welche Dienstleistungen werden dadurch abgedeckt?

Aufgrund der Bestimmungen der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 und der dazugehörigen Durchführungsverordnung (EWG) Nr. 574/72 wird in Bezug auf Sozialleistungen für österreichische entsandte Arbeitnehmer und deren Familienangehörige Gleichbehandlung mit bosnisch-herzegowinischen Staatsangehörigen gewährleistet.

15. Besteht für die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder die Möglichkeit einer privaten Krankenversicherung? Wenn ja, welche Dienstleistungen werden von einer solchen abgedeckt bzw. welche Kosten fallen dadurch an?

Entsandte Arbeitnehmer und deren Familienangehörige können genauso wie bosnisch-herzegowinische Staatsangehörige eine private Krankenversicherung abschließen. Derzeit gibt es in Bosnien und Herzegowina eine breite Palette an Versicherungen, die fakultative Krankenversicherungen anbieten. Sowohl das Leistungsspektrum als auch die Kosten sind von der jeweiligen Versicherung abhängig. Meistens umfasst das Spektrum Leistungen, die nicht durch die Pflichtversicherung gedeckt sind.

Auf Ebene der Entitäten besteht sowohl für bosnisch-herzegowinische Staatsangehörige als auch für ausländische Staatsbürger, deren Heimatstaaten ein diesbezügliches Abkommen abgeschlossen haben, die Möglichkeit, Leistungen der Privatversicherungsanstalten in Anspruch zu nehmen, mit denen das jeweilige Ministerium einen Vertrag abgeschlossen hat.

Das große Problem daran ist, dass in der Föderation Bosnien und Herzegowina diese Aufgabe den zehn Kantonen überlassen wurde, diese aber die Verträge bis heute nicht abgeschlossen haben. In der Republika Srpska besteht dieselbe Situation. Am Abschluss dieser Verträge wird noch gearbeitet.

Social security

16. Under the assumption that Austrian labour law is applicable to the employment of the assigned person during the secondment – are there any Bosnian-Herzegovinian employment rules that need to be observed on a mandatory basis? If so, briefly outline these provisions.

Bosnian-Herzegovinian labour law on the entity level and in the District of Brčko guarantees seconded Austrian employees the same rights and obligations as Bosnian-Herzegovinian citizens. Collective bargaining agreements relevant to the according field of occupation are applied. The following is taken into consideration:

- maximum working hours and minimum resting periods
- minimum paid annual holiday leave (18 working days)
- minimum salary
- compensation for overtime work
- health and safety at the workplace
- non-discrimination/equal treatment

The above-stated provisions are applied on a statutory basis even if Austrian law is applicable under the Agreement.

Right of residence

17. Which formalities do assigned persons (and/or the Bosnian-Herzegovinian company to which they were assigned) need to comply with in respect of their entry, work and residence in Bosnia and Herzegovina?

Due to the fact that Austria is an EU member state, Austrian citizens do not require a travel visa to enter Bosnia and Herzegovina.

Austrian citizens who intend to work in Bosnia and Herzegovina require a:

- temporary residence permit and a
- work permit.

On 16 April 2008, the Act on Freedom of Movement and Residence of Foreign Citizens in Bosnia and Herzegovina was passed on the federal level.

Applications for residence permits must be submitted to the competent authority for foreign citizens. Residence permits are issued for the duration of one year.

Sozialversicherung

16. Unter der Annahme, dass österreichisches Arbeitsrecht auf die Beschäftigung der entsandten Person während der Entsendung anwendbar ist – bestehen zwingend anzuwendende arbeitsrechtliche Regelungen in Bosnien und Herzegowina, die beachtet werden müssen? Wenn ja, beschreiben Sie diese Bestimmungen kurz.

Bosnisch-herzegowinisches Arbeitsrecht auf Ebene der Entitäten und im Distrikt Brčko garantiert den entsandten österreichischen Arbeitnehmern die gleichen Rechte und Pflichten wie den bosnisch-herzegowinischen. Dabei werden jene Kollektivverträge angewandt, die sich auf das entsprechende Arbeitsfeld beziehen. Auf folgende Bestimmungen wird geachtet:

- *Höchst Arbeitszeit und Mindestruhezeit*
- *bezahlter Mindesturlaub pro Jahr (18 Arbeitstage)*
- *Mindestgehalt*
- *Überstundenvergütungen*
- *Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz*
- *Verbot der Diskriminierung / Gleichbehandlung*

Die Bestimmungen in den aufgezählten Bereichen werden unabhängig davon angewandt, ob nach dem Abkommen österreichisches Recht anwendbar ist.

Aufenthaltsberechtigung

17. Welche Formalitäten müssen von der entsandten Person (und/oder dem bosnisch-herzegowinischen Unternehmen, dem der Arbeitnehmer überlassen wird) bezüglich der Einreise, Beschäftigung und des Aufenthalts in Bosnien und Herzegowina eingehalten werden?

Aufgrund der Tatsache, dass Österreich ein Mitgliedstaat der EU ist, benötigen österreichische Staatsbürger kein Einreisevisum nach Bosnien und Herzegowina.

Für eine Arbeitsaufnahme in Bosnien und Herzegowina benötigen österreichische Staatsbürger:

- *eine befristete Aufenthaltsbewilligung und*
- *eine Arbeitserlaubnis.*

Auf Bundesebene wurde am 16. April 2008 das Gesetz über Freizügigkeit und Aufenthalt von ausländischen Staatsbürgern in Bosnien und Herzegowina erlassen.

Der Antrag auf eine Aufenthaltsbewilligung wird an die zuständige Einwanderungsbehörde gestellt. Eine solche wird auf ein Jahr ausgestellt.

Work permits can be issued following an application by either the employee or the employer. Depending on the residence of the employee or domicile of the employer, work permits are issued by the competent authorities for the employment of foreign citizens, either on the entity level or in the district of Brčko. Such permits are issued based on the type of assignment or employment and issued for no longer than one year. This period may be prolonged upon request. A relevant factor to consider is the quota of issuable work permits for foreign citizens per year, which largely depends on the state's needs, as well as the level and type of qualification or know-how of the applicant.

18. What are the conditions for obtaining a residence permit in Bosnia and Herzegovina on the basis of employment?

The seconded employee must submit the following documents to receive a residence permit based on employment:

- two certified passport copies,
- one photograph (only when the application is first submitted),
- work permit issued by the competent employment authority,
- employment agreement (original or certified copy),
- photocopy of the commercial registry entry of the relevant company,
- proof of ensured accommodation,
- medical certificate stating that the seconded employee is able to work and does not suffer from a disease involving a high risk for the environment.

19. Which formalities do the family members of the assigned person need to comply with?

For a prolonged stay, the family members of the seconded employee must submit an application for family reunification approved by the competent authorities.

20. What are the conditions for obtaining a residence permit in Bosnia and Herzegovina for the family members of the assigned person?

The following documents must be submitted together with the application:

- certified passport copy
- one photograph
- proof of family members' close kinship with the seconded employee holding a valid residence

Die Arbeitserlaubnis kann auf Ersuchen des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers ausgestellt werden. Je nach dem Wohnort des Arbeitnehmers oder dem Sitz des Arbeitgebers wird die Arbeitserlaubnis von der zuständigen Einwanderungsbehörde, entweder auf Entitätenebene oder im Distrikt Brčko, erteilt. Diese wird für einen bestimmten Auftrag und/oder für bestimmte Arten von Beschäftigung erteilt und mit einer maximalen Gültigkeitsdauer von nicht mehr als einem Jahr ausgestellt. Sie kann auf Ansuchen verlängert werden. Wichtig ist das Kontingent der rechtlich zulässigen Zahl an ausgestellten Arbeitsbewilligungen pro Jahr, welche sowohl von den Bedürfnissen des Landes sowie dem Grad und der Art der Qualifikation und Kompetenz des Antragstellers abhängig ist.

18. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden, damit eine Aufenthaltsbewilligung aufgrund einer Beschäftigung in Bosnien und Herzegowina erteilt wird?

Der entsandte Arbeitnehmer muss folgende Dokumente vorlegen, um eine Aufenthaltsbewilligung aufgrund einer Beschäftigung zu erlangen:

- zwei beglaubigte Passkopien,
- ein Lichtbild (nur bei erstmaliger Antragstellung),
- von der zuständigen Behörde ausgestellte Arbeitserlaubnis,
- Arbeitsvertrag (Original oder in beglaubigter Kopie),
- Registerauszug über die Firmenbucheintragung des Unternehmens, in Kopie,
- Nachweis einer gesicherten Unterkunft,
- ärztliche Bescheinigung, dass der Entsandte nicht an einer Krankheit mit hohem Risiko für die Umwelt leidet bzw. dass er arbeitsfähig ist.

19. Welche Formalitäten müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person eingehalten werden?

Für einen längeren Aufenthalt benötigen die Familienangehörigen des entsandten Arbeitnehmers einen bewilligten Antrag auf Familienzusammenführung der zuständigen Einwanderungsbehörde.

20. Welche Voraussetzungen müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person erfüllt werden, um eine Aufenthaltsbewilligung in Bosnien und Herzegowina zu erhalten?

Folgende Unterlagen müssen bei der Antragstellung vorhanden sein:

- beglaubigte Passkopie
- ein Lichtbild
- Beweis, dass es sich um nahe Familienangehörige des entsandten Arbeitnehmers handelt, der in

- permit (temporary/permanent), e.g. marriage certificate, birth certificates of children, etc.
- medical certificate (original or certified copy demonstrating that family members do not suffer from diseases which pose a risk to public health in Bosnia and Herzegovina.) Such a certificate must be issued by a recognised medical institution for conducting medical checkups in the relevant community.
- proof that the seconded employee disposes of sufficient financial means to cover the livelihood of his family members
- statement of the seconded employee (made in front of a notary public or public authority) that he will cover all costs for housing and medical treatment as well as any other expenses incurred for his family members
- proof that the family members have concluded compulsory health insurance
- proof that no criminal proceedings are underway against the family member

- *Bosnien und Herzegowina eine (befristete/unbefristete) Aufenthaltsbewilligung besitzt, z.B. Heiratsurkunde, Geburtsurkunden der Kinder etc.*
- *ärztliche Bescheinigung (Original oder beglaubigte Kopie, die besagt, dass die Familienangehörigen nicht an Krankheiten, die eine Bedrohung für die öffentliche Gesundheit darstellen, leiden). Diese muss von einer anerkannten medizinischen Einrichtung für die Durchführung einer ärztlichen Untersuchung in der zuständigen Gemeinde stammen.*
- *Nachweis, dass der entsandte Arbeitnehmer genug finanzielle Mittel zur Bestreitung des Lebensunterhalts für die Familienangehörigen besitzt*
- *Erklärung des entsandten Arbeitnehmers (beim Notar oder einer öffentlichen Behörde), dass er jegliche Kosten der Familienangehörigen tragen wird*
- *Nachweis, dass die Familienangehörigen eine obligatorische Krankenversicherung abgeschlossen haben*
- *Bestätigung, dass kein Strafverfahren gegen den Familienangehörigen läuft*

21. Is granting a residence permit subject to the administrative discretion of the competent authorities?

Once all the above-mentioned documents are submitted to the relevant authority, the issuing of residence permits based on the reunification of families should not represent a problem (applicable to all of Bosnia and Herzegovina).

21. Liegt die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung im Ermessen der zuständigen Behörde?

Wenn alle oben genannten Unterlagen bei der zuständigen Behörde vorliegen, stellt es üblicherweise kein Problem dar, eine Aufenthaltsbewilligung aufgrund des Rechts auf Familienzusammenführung zu bekommen (gilt für ganz Bosnien und Herzegowina).

Other related issues

22. Are there any other issues (rules, obstacles, etc.) which might affect the assigned person's employment?

The fact that Bosnia and Herzegovina and the Republic of Austria have concluded several bilateral treaties addressing the secondment of employees on every level shows that equal treatment of both Contracting States' citizens is a major issue.

Weitere Themen

22. Gibt es weitere Aspekte (Regelungen, Hindernisse etc.), die Auswirkungen auf die Beschäftigung der entsandten Person haben könnten?

Die abgeschlossenen bilateralen Abkommen über Entsendungen zwischen Bosnien und Herzegowina und der Republik Österreich zeigen, dass die Gleichbehandlung der jeweiligen Staatsangehörigen für beide Seiten ein wichtiges Thema ist.

China | China

julia.taenzler-motzek@cms-hs.com
jeanette.yu@cmslegal.cn

Taxation

1. Is there a Double Taxation Treaty (“DTT”) between Austria and China?

Yes. The Sino-Austrian DTT entered into force on 1 November 1992.

2. Are taxes on income from employment (or similar sources) covered by the existing DTT?

Yes.

3. What is the general rule on taxation of income from employment under the existing DTT?

Generally speaking, income from employment is taxable at the place of work.

4. Do exceptions to the general rule stated above exist?

Remuneration derived by a resident of one Contracting State (Austria) from an employment exercised in the other Contracting State (China) may be taxed only in the first Contracting State (Austria) if the following three conditions are jointly satisfied:

- (i) the recipient resides in the other Contracting State (China) no longer than 183 days in total during the fiscal year concerned and
- (ii) the remuneration is paid by, or on behalf of, an employer who is not a resident of the other Contracting State (China) and
- (iii) the remuneration is not borne by the fixed base or a permanent establishment owned by the employer in the other Contracting State (China).

Besteuerung

1. Besteht zwischen Österreich und China ein Doppelbesteuerungsabkommen („DBA“)?

Ja. Das chinesisch-österreichische Doppelbesteuerungsabkommen trat am 1. November 1992 in Kraft.

2. Werden Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit (oder ähnliches) vom Geltungsbereich des DBA erfasst?

Ja.

3. Welche Grundregel des DBA besteht bezüglich Einkünften aus unselbstständiger Arbeit?

Normalerweise erfolgt die Einkommensbesteuerung am Arbeitsort.

4. Existieren Ausnahmen von dieser Regelung?

Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person (Österreich) für eine im anderen Vertragsstaat (China) ausgeübte unselbstständige Tätigkeit bezieht, können nur im erstgenannten Staat (Österreich) besteuert werden, wenn kumulativ folgende drei Voraussetzungen vorliegen:

- (i) der Empfänger hält sich im anderen Staat (China) insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahres auf, und
- (ii) die Vergütungen werden von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt, der nicht im anderen Staat (China) ansässig ist, und
- (iii) die Vergütungen werden nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen, die der Arbeitgeber im anderen Staat (China) hat.

5. What is the rule on taxation of directors' fees?

Directors' fees and other similar payments derived by a resident of a Contracting State (Austria) in his capacity as a member of the board of directors of a company which is a resident of the other Contracting State (China) may be taxed in that other Contracting State (China).

Under Chinese law, directors' fees are regarded and taxed as service income. However, if the individual is also an employee of the Chinese company, directors' fees shall be combined with his employment income and taxed as employment income.

6. Which tax rates apply in general (if under the DTT China has the right of income taxation)?

There is progressive taxation with a basic monthly tax allowance of CNY 4,800 for expatriates; the following tax brackets apply to the monthly taxable income (after deducting the monthly tax allowance):

- 3% for the portion below CNY 1,500
- 10% for the portion between CNY 1,500-4,500
- 20% for the portion between CNY 4,500-9,000
- 25% for the portion between CNY 9,000-35,000
- 30% for the portion between CNY 35,000-55,000
- 35% for the portion between CNY 55,000-80,000
- 45% for the portion above CNY 80,000

7. How is the tax collection carried out?

Taxes must be calculated, declared and paid on a monthly basis to the competent Chinese tax authority before the 15th of the following month. For an expatriate who has worked in China for a full year, an annual tax declaration must be made before 31 March of the following year if his annual taxable income exceeds CNY 120,000.

8. Are there any other rules of practical relevance in China that need to be observed?

- preferential tax treatment of certain benefits such as housing allowances received by expatriates
- preferential tax treatment of one annual – fixed or variable – bonus payment

5. Welche Regelung besteht bezüglich der Besteuerung von Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütungen?

Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütungen, welche eine in einem Vertragsstaat (Österreich) ansässige Person im Zuge ihrer Tätigkeit als Aufsichts- bzw. Verwaltungsratsmitglied eines im anderen Vertragsstaat (China) ansässigen Unternehmens lukriert, sind im zweitgenannten Vertragsstaat (China) steuerbar.

Nach chinesischem Recht werden Aufsichtsrats- bzw. Verwaltungsratsvergütungen als Dienstleistungshonorare qualifiziert und besteuert. Allerdings sind derartige Vergütungen mit Einkünften aus unselbstständiger Arbeit zusammenzurechnen und gemeinsam abzuführen, wenn das Aufsichtsrats- bzw. Verwaltungsratsmitglied beim betreffenden Unternehmen auch einer unselbstständigen Tätigkeit nachgeht.

6. Wie hoch ist die grundsätzliche Besteuerung (wenn China dem DBA nach für die Einkommensbesteuerung zuständig ist)?

Es gilt eine Steuerprogression mit einem Grundfreibetrag in der Höhe von CNY 4.800 für entsandte Arbeitnehmer; folgende Progressionsstufen gelangen zur Anwendung:

- 3 % bis zu CNY 1.500
- 10 % zwischen CNY 1.500 und CNY 4.500
- 20 % zwischen CNY 4.500 und CNY 9.000
- 25 % zwischen CNY 9.000 und CNY 35.000
- 30 % zwischen CNY 35.000 und CNY 55.000
- 35 % zwischen CNY 55.000 und CNY 80.000
- 45 % über CNY 80.000

7. Wie erfolgt die Steuereinhebung?

Steuern müssen für jeden Monat gesondert berechnet, erklärt und an die chinesische Steuerbehörde bezahlt werden – spätestens am 15. des Folgemonats. Ein entsandter Arbeitnehmer, der ein ganzes Jahr lang in China gearbeitet hat, muss bis zum 31. März des Folgejahres eine jährliche Steuererklärung einreichen, wenn sein jährlich zu versteuerndes Einkommen mehr als CNY 120.000 beträgt.

8. Existieren sonstige zu beachtende Regelungen von praktischer Relevanz in China?

- Vorteilhafte Steuerregelung für Privilegien wie zum Beispiel Wohnungsbeihilfen, die entsandte Arbeitnehmer erhalten
- Vorteilhafte Steuerregelung für eine – fixe oder variable – jährliche Bonuszahlung

- taxability of worldwide income after a five-year stay in China, unless such stay is interrupted by a period of at least 30 consecutive days or accumulatively 90 days in a calendar year

- *Steuerpflicht auf das gesamte Einkommen nach einem fünfjährigen Aufenthalt in China, es sei denn, ein solcher Aufenthalt ist durch einen Zeitraum von mindestens 30 aufeinanderfolgenden Tagen oder 90 Tagen pro Kalenderjahr unterbrochen*

Social security

9. Is there an Agreement on Social Security (“ASS”) between Austria and China?

No.

10. What are the main principles of the applicable ASS?

–

11. Are there any rules from the EU law perspective that need to be observed in relation to the applicable ASS?

–

12. What is the social security status of the person assigned to work in China (i.e. is the person obliged to pay social security contributions, if yes – which and in which amount, etc.)?

As there is no ASS between China and Austria, double insurance cannot be avoided. Social security rates vary from place to place, as does the contribution assessment ceiling. In Shanghai, the following rates and assessment ceiling apply:

	Employer	Employee
Pension insurance	22%	8%
Health insurance	12%	2%
Unemployment insurance	1.7%	1%
Maternity insurance	0.8%	./.
Accident insurance	0.5%	./.

Assessment ceiling: CNY 12,993/month.

13. What is the social security status of the family members of the person assigned to work in China?

Family members are not covered by the Chinese social security system even if the assigned person has paid social security contributions in China. In practice, family members usually take out private insurance.

Sozialversicherung

9. Besteht zwischen Österreich und China ein Abkommen über soziale Sicherheit?

Nein.

10. Welche Grundprinzipien werden durch dieses Abkommen normiert?

–

11. Bestehen auf europarechtlicher Ebene Regelungen, die im Zusammenhang mit dem anwendbaren Abkommen berücksichtigt werden müssen?

–

12. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzt die nach China entsandte Person (ist diese z. B. verpflichtet, Sozialversicherungsabgaben zu leisten, wenn ja – welcher Art und in welcher Höhe?)

Da es keine Sozialversicherungsvereinbarung zwischen China und Österreich gibt, ist Doppelbesteuerung nicht zu vermeiden. Sozialversicherungssätze sind von Ort zu Ort verschieden, genauso wie die Beitragsbemessungsgrenze. Für Shanghai gelten die folgenden Sätze und Beitragsbemessungsgrenzen:

	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
<i>Pensionsversicherung</i>	22 %	8 %
<i>Krankenversicherung</i>	12 %	2 %
<i>Arbeitslosenversicherung</i>	1,7 %	1 %
<i>Mutterschaftsversicherung</i>	0,8 %	./.
<i>Unfallversicherung</i>	0,5 %	./.

Beitragsbemessungsgrenze: CNY 12.993 / Monat.

13. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzen die Familienmitglieder jener Person, die nach China entsandt wurde?

Familienmitglieder sind nicht vom chinesischen Sozialversicherungssystem erfasst, selbst wenn die entsandte Person in China sozialversichert ist. In der Praxis versichern sich die Familienmitglieder bei einem gewerblichen Versicherungsunternehmen.

14. To what extent can assigned persons and their family members use the benefits of the Chinese social security system? Which services are covered?

The assigned person is entitled to pension benefits at the statutory retirement age, i.e. 60 for men and 55 for women, provided that contributions have been accumulatively paid for 15 years.

If assigned persons participate in the basic medical insurance scheme, they enjoy insurance benefits for outpatient and inpatient treatments according to the policy at the work location. In Shanghai, for example, 50% of the expenses incurred for outpatient treatments and 85% of the expenses incurred for inpatient treatments are covered by the insurance if such expenses surpass CNY 1,500.

As for unemployment insurance, after the assigned person has paid contributions to the unemployment fund for more than one year, he is entitled to unemployment benefits at the maximum of 12 to 24 months depending on the period of contributions.

The insurance benefits of work-related injury insurance include coverage for all medical expenses, rehabilitation expenses, expenses of assisting devices for the disabled, nursing fees (in case self-care is impossible), disability subsidies and death subsidies incurred by the employee due to a work-related injury or occupational disease.

Maternity insurance benefits cover all medical expenses for birth and family planning as well as maternity subsidies for female employees during their maternity leave or leave for birth-control surgery. The maternity subsidies are paid by the maternity insurance fund every month in the amount of the average monthly salary of all employees of the employer for the previous year, but usually with a cap of 300% of the average monthly salary of all employees as determined by the competent local authorities for the previous year.

15. Is it possible for assigned persons and their family members to be covered by private health insurance? If so, which services are usually covered by such private insurance and at which costs?

Private health insurance is recommendable for assigned persons and their family members for all cases not covered by the Austrian system. The standard of the Chinese statutory health insurance system is not comparable to the Austrian one. Private insurances are

14. In welchem Ausmaß sind die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder berechtigt, Sozialleistungen in China in Anspruch zu nehmen? Welche Dienstleistungen werden dadurch abgedeckt?

Die Person, die in China arbeitet, ist ab dem gesetzlichen Rentenalter (60 Jahre für Männer und 55 Jahre für Frauen) zu Pensionsleistungen berechtigt, wenn die Beiträge 15 Jahre lang regelmäßig einbezahlt wurden.

Wenn die in China arbeitende Person eine Basiskrankenversicherung abschließt, ist sie zu den Versicherungsleistungen für ambulante und stationäre Versorgung nach der üblichen Vorgehensweise am Arbeitsplatz berechtigt. In Shanghai sind zum Beispiel 50 % der Kosten für ambulante Versorgung und 85 % der Kosten für stationäre Versorgung von der Versicherung gedeckt, wenn diese Kosten mehr als CNY 1.500 betragen.

In Bezug auf Arbeitslosenversicherung ist die in China arbeitende Person zu Arbeitslosenunterstützung berechtigt, nachdem sie die Beiträge für mehr als ein Jahr in den Arbeitslosenonderfonds einbezahlt hat. Diese Unterstützung ist abhängig von der Dauer der Beitragszahlung.

Die Berufskrankheitenversicherung beinhaltet folgende Versicherungsleistungen: Abdeckung von sämtlichen medizinischen Kosten, Rehabilitationskosten, Kosten für Geräte für körperlich Behinderte, Kosten für Pflege (wenn diese nicht selbst bewältigbar ist), Subventionen für Behinderung und Tod wegen Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

Die Mutterschaftsversicherungsleistungen decken die medizinischen Kosten für Geburt und Familienplanung sowie Mutterschaftssubventionen für Arbeitnehmerinnen während der Karenz oder des Urlaubs für eine Operation zur Geburtenkontrolle ab. Die Mutterschaftssubventionen werden jeden Monat von einem Fonds für die Mutterschaftsversicherung in der Höhe vom durchschnittlichen Monatsgehalt aller Angestellten des Arbeitgebers im Vorjahr, aber normalerweise mit einer Obergrenze von 300 % des durchschnittlichen monatlichen Gehalts aller Angestellten im Vorjahr, der durch die zuständige Behörde bestimmt wird, ausbezahlt.

15. Besteht für die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder die Möglichkeit einer privaten Krankenversicherung? Wenn ja, welche Dienstleistungen werden von einer solchen abgedeckt bzw. welche Kosten fallen dadurch an?

Eine private Krankenversicherung ist für die in China arbeitende Person und ihre Familienmitglieder auf alle Fälle zu empfehlen, wenn sie nicht dem österreichischen Gesundheitssystem unterliegen. Das Niveau der chinesischen Sozialversicherung ist mit dem österreichischen

usually taken out in the home country. Insurance policies tailored to expatriate employees and their families are available.

System nicht vergleichbar. Private Versicherungen werden normalerweise im Heimatland abgeschlossen. Es gibt spezielle Versicherungspolizzen für ausländische Mitarbeiter und ihre Familien.

Employment rules

16. Under the assumption that Austrian labour law is applicable to the employment of the assigned person during the secondment – are there any Chinese employment rules which need to be observed on a mandatory basis? If so, briefly outline these provisions.

Unless the assigning party agrees otherwise with the Chinese employer, the assigned person is subject to the PRC laws on working standards such as labour protection, working time system, labour conditions and occupational hazards protection.

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

16. Unter der Annahme, dass österreichisches Arbeitsrecht auf die Beschäftigung der entsandten Person während der Entsendung anwendbar ist – bestehen zwingende arbeitsrechtliche Regelungen in China, die beachtet werden müssen? Wenn ja, beschreiben Sie diese Bestimmungen kurz.

Die in China arbeitende Person unterliegt den Arbeitsstandardbestimmungen wie Arbeitsschutz, Arbeitszeitsystem, Arbeitsbedingungen und Berufsrisikoschutz der Volksrepublik China, es sei denn, sie vereinbart anderes mit dem chinesischen Arbeitgeber.

Right of residence

17. Which formalities do assigned persons (and / or the Chinese company to which they were assigned) need to comply with in respect of their entry, work and residence in China?

The Chinese company must first apply for an employment license for the assigned employee and then apply for an invitation letter to be issued by the competent administration authority. Assigned persons must apply for a Z-visa (working visa) with the Chinese consulate at their Austrian place of residence and enter China with this visa. After entering China, the assigned person must apply for a temporary residence registration with the local police station within 24 hours after arrival. Within 30 days after arrival, the assigned person must apply for a work permit and a residence permit, assisted by the Chinese company.

Aufenthaltsberechtigung

17. Welche Formalitäten müssen von der entsandten Person (und/oder dem chinesischen Unternehmen, dem der Arbeitnehmer überlassen wird) bezüglich der Einreise, Beschäftigung und des Aufenthalts in China eingehalten werden?

Die chinesische Firma muss zuerst eine Beschäftigungsbewilligung für die in China arbeitende Person und danach ein Einladungsschreiben der zuständigen Behörde beantragen. Die in China arbeitende Person muss ein Z-Visum (Arbeitsvisum) bei der chinesischen Botschaft an ihrem österreichischen Wohnsitz beantragen und mit diesem Visum in China einreisen. Nach der Einreise in China muss die in China arbeitende Person eine zeitlich befristete Anmeldung des Wohnsitzes innerhalb von 24 Stunden nach der Ankunft bei der örtlichen Polizeistelle beantragen. Innerhalb von 30 Tagen nach der Ankunft muss die in China arbeitende Person – unterstützt von der chinesischen Firma – eine Arbeitsbewilligung und eine Aufenthaltsbewilligung beantragen.

18. What are the conditions for obtaining a residence permit in China on the basis of employment?

1. The assigned person must have a valid work permit.
2. The assigned person must have a health inspection report issued by a recognised institution.
3. The assigned person must have a temporary residence registration certificate.

18. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden, damit eine Aufenthaltsbewilligung aufgrund einer Beschäftigung in China erteilt wird?

1. Die in China arbeitende Person muss über eine gültige Arbeitsbewilligung verfügen.
2. Die in China arbeitende Person muss ein durch eine anerkannte Stelle ausgestelltes Gesundheitsgutachten vorweisen.

- The employer must have a valid business license and issue an application letter for the assigned person.
- The assigned person must have a valid passport and visa.

19. Which formalities do the family members of the assigned person need to comply with?

Only spouses and children under the age of 18 are considered family members.

20. What are the conditions for obtaining a residence permit in China for the family members of the assigned person?

Family members only need to provide documents which certify their relationship to the assigned person, i.e. a marriage certificate or a birth certificate for children.

21. Is granting a residence permit subject to the administrative discretion of the competent authorities?

Yes.

- Die in China arbeitende Person muss eine zeitlich befristete Aufenthaltsbewilligung vorweisen.*
- Der Arbeitgeber muss über eine gültige Gewerbeberechtigung verfügen.*
- Die in China arbeitende Person muss sowohl einen gültigen Pass als auch ein Visum besitzen.*

19. Welche Formalitäten müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person eingehalten werden?

Als Familienmitglieder werden ausschließlich Ehepartner und Kinder unter 18 Jahren angesehen.

20. Welche Voraussetzungen müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person erfüllt werden, um eine Aufenthaltsbewilligung in China zu erhalten?

Familienmitglieder müssen nur Dokumente vorweisen können, die die Beziehung zu der in China arbeitenden Person beweisen, z. B. die Heiratsurkunde oder die Geburtsurkunde bei Kindern.

21. Liegt die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung im Ermessen der zuständigen Behörde?

Ja.

Other related issues

22. Are there any other issues (rules, obstacles, etc.) which might affect the assigned person's employment?

In order to obtain a work permit in China, the assigned person must fulfil the following conditions:

- The assigned person must be over 18 years old and usually less than 60 years old (for men, 55 years old for women) and healthy;
- The assigned person must have the relevant professional skills and at least 2 years' working experience for the work which he/she engages in;
- The assigned person shall not have any criminal record;
- The assigned person must have an employer; and
- The assigned person must hold a valid passport.

Weitere Themen

22. Gibt es weitere Aspekte (Regelungen, Hindernisse etc.), die Auswirkungen auf die Beschäftigung der entsandten Person haben könnten?

Um eine Arbeitserlaubnis für den chinesischen Arbeitsmarkt zu erlangen, muss die entsandte Person die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- Die entsandte Person muss zumindest ein Alter von 18 Jahren erreicht haben und darf im Regelfall jenes von 60 (für Männer, 55 für Frauen) nicht überschreiten und muss ferner bei guter Gesundheit sein;*
- Die entsandte Person muss über die betreffenden beruflichen Fähigkeiten sowie mindestens zwei Jahre Berufserfahrung im betreffenden Beruf verfügen;*
- Die entsandte Person muss einen einwandfreien Leumund vorweisen;*
- Die entsandte Person muss einen Arbeitgeber haben; und*
- Die entsandte Person muss einen gültigen Reisepass besitzen.*

Croatia | Kroatien

gregor.famira@cms-rrh.com

Taxation

1. Is there a Double Taxation Treaty (“DTT”) between Austria and Croatia?

Yes (Agreement between the Republic of Austria and the Republic of Croatia for the Avoidance of Double Taxation with respect to Taxes on Income and on Capital).

Conclusion date: 16 October 1997

Entry into force: 20 May 1999

2. Are taxes on income from employment (or similar sources) covered by the existing DTT?

Yes.

3. What is the general rule on taxation of income from employment under the existing DTT?

Salaries, wages and other similar remuneration derived by a resident of a Contracting State (Austria) in respect of an employment shall be taxable only in that State unless the employment is exercised in the other Contracting State (Croatia). If the employment is so exercised, such remuneration as is derived therefrom may be taxed in that other Contracting State (Croatia); (Art 15 paragraph 1 DTT).

Besteuerung

1. Besteht zwischen Österreich und Kroatien ein Doppelbesteuerungsabkommen („DBA“)?

Ja (Abkommen zwischen der Republik Österreich und der Republik Kroatien zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiete der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen).

Abschlussdatum: 16. Oktober 1997

Inkrafttreten: 20. Mai 1999

2. Werden Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit (oder ähnliches) vom Geltungsbereich des DBA erfasst?

Ja.

3. Welche Grundregel des DBA besteht bezüglich Einkünften aus unselbstständiger Arbeit?

Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat (Österreich) ansässige Person aus unselbstständiger Arbeit bezieht, dürfen nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat (Kroatien) ausgeübt. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so dürfen die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat (Kroatien) besteuert werden; (Art 15 Abs 1 DBA).

4. Is there an exception to the general rule stated above?

Remuneration derived by a resident of one Contracting State (Austria) from employment exercised in the other Contracting State (Croatia) may be, regardless of the above-mentioned rule, taxed only in the first Contracting State (Austria) if the following three conditions are jointly satisfied:

- (i) the recipient resides in the other Contracting State (Croatia) no longer than 183 days in total during the fiscal year concerned and
- (ii) the remuneration is paid by, or on behalf of, an employer who is not a resident of the other Contracting State (Croatia) and
- (iii) the remuneration is not borne by the business premises or a permanent establishment owned by the employer in the other Contracting State (Croatia).

5. What is the rule on taxation of directors' fees?

Compensations of members of the supervisory board or members of the board of directors and similar fees derived by a citizen of one Contracting State as a member of the supervisory board or the board of directors of a company that has its seat in the other Contracting State may be taxed in the other Contracting State.

6. Which tax rates apply (if under the DTT Croatia has the right of income taxation)?

Tax rates of 12%, 25% and 40% apply.

7. How is the tax collection carried out?

Assigned employees must first obtain a Croatian personal identification number (OIB). Afterwards, the Croatian company to which the employee was assigned calculates and pays the necessary amount of tax on the employee's behalf.

8. Are there any other rules of practical relevance in Croatia that need to be observed?

Assigned employees will be obliged to pay the local surtax if they have a permanent or usual residence in Croatia. The surtax rate varies in different cities and municipalities. In Zagreb, for example, the surtax rate is 18% of the income tax.

4. Existieren Ausnahmen von dieser Regelung?

Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person (Österreich) für eine im anderen Vertragsstaat (Kroatien) ausgeübte unselbstständige Tätigkeit bezieht, können nur im erstgenannten Staat (Österreich) besteuert werden, wenn kumulativ folgende drei Voraussetzungen vorliegen:

- (i) der Empfänger hält sich im anderen Staat (Kroatien) insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahres auf, und*
- (ii) die Vergütungen werden von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt, der nicht im anderen Staat (Kroatien) ansässig ist, und*
- (iii) die Vergütungen werden nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen, die der Arbeitgeber im anderen Staat (Kroatien) hat.*

5. Welche Regelung besteht bezüglich der Besteuerung von Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütungen?

Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsvergütungen und ähnliche Zahlungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person in ihrer Eigenschaft als Mitglied des Aufsichtsrats- oder Verwaltungsrats einer Gesellschaft bezieht, die in dem anderen Vertragsstaat ansässig ist, dürfen in dem anderen Staat besteuert werden.

6. Wie hoch ist die grundsätzliche Besteuerung (wenn Kroatien dem DBA nach für die Einkommensbesteuerung zuständig ist)?

Einkommen wird mit einem Steuersatz von 12%, 25% oder 40% besteuert.

7. Wie erfolgt die Steuereinhebung?

Der nach Kroatien entsandte Arbeitnehmer muss zuerst um eine persönliche Identifikationsnummer (OIB) ansuchen. Danach werden von dem kroatischen Unternehmen, zu dem der Arbeitnehmer entsandt wurde, die fälligen Steuern berechnet und für den Arbeitnehmer abgeführt.

8. Existieren sonstige zu beachtende Regelungen von praktischer Relevanz in Kroatien?

Hält sich der entsandte Arbeitnehmer dauernd oder regelmäßig in Kroatien auf, muss er einen Solidaritätszuschlag leisten. Dieser Zuschlag variiert von Ort zu Ort. In Zagreb z.B. beträgt er 18% von der Einkommensteuer.

Social security

9. Does an Agreement on Social Security ("ASS") exist between Austria and Croatia?

Yes (Agreement between the Republic of Austria and the Republic of Croatia on Social Security).

10. What are the main principles of the applicable ASS?

The ASS puts forward the following principles:

- The social security of a person conducting a business activity shall be governed by the laws of the Contracting State where such activity is performed.
- The same rule applies to employees even if the residence of an employee or the seat of the employer is in the other Contracting State.
- There are particular rules referring to the employees of air traffic companies, sea ships' crews and diplomatic and consular personnel.

If a person has spent a certain time as an insured person of both States, the respective body shall add up the time spent in the social insurance system of the first State as well as the time spent in the social insurance system of the other State if this is necessary to achieve the right to benefits (based on age, invalidity or death).

Enforceable decisions in social security matters adopted by relevant authorities of one Contracting State shall be recognised and enforced in the other Contracting State.

11. Are there any rules from the EU law perspective that need to be observed in relation to the applicable ASS?

—

12. What is the social security status of the person assigned to work in Croatia (i.e. is the person obliged to pay social security contributions, if yes – which and in which amount, etc.)?

If a company registered in one State assigns its employee to work in the other State, for the first 24 months of the assignment it shall be deemed that such employee still works in the first State and social security provisions of the first State (Austria) shall apply. An exemption from the above-mentioned rule may be granted by the competent authorities of both States on the joint request of both employee and employer. The final consent is to be given by the competent authority of the State to which the employee was assigned to work. The competent authority for deciding on such requests in Austria is the Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer

Sozialversicherung

9. Besteht zwischen Österreich und Kroatien ein Abkommen über soziale Sicherheit?

Ja (Abkommen zwischen der Republik Österreich und der Republik Kroatien über soziale Sicherheit).

10. Welche Grundprinzipien werden durch dieses Abkommen normiert?

Das Abkommen enthält folgende Grundsätze:

- Die Sozialversicherung einer erwerbstätigen Person soll sich nach den Gesetzen des Vertragsstaats, in welchem der entsprechenden Tätigkeit nachgegangen wird, richten.
- Dies trifft auf Arbeitnehmer zu, selbst wenn der Wohnsitz des Arbeitnehmers oder Firmensitz des Arbeitgebers in dem anderen Vertragsstaat liegt.
- Für in der Luft- und Seefahrt tätige Unternehmen bzw. diplomatisches und konsularisches Personal bestehen Sonderbestimmungen.

War eine Person über einen gewissen Zeitraum in beiden Vertragsstaaten versichert, sind für die Alters-, Lebens- und Invaliditätsversicherung die in beiden Staaten geleisteten Versicherungszeiten zusammenzurechnen.

Vollstreckbare Urteile in Sozialversicherungsangelegenheiten des einen Vertragsstaats sind von den Behörden des anderen Vertragsstaats anzuerkennen und zu vollstrecken.

11. Bestehen auf europarechtlicher Ebene Regelungen, die im Zusammenhang mit dem anwendbaren Abkommen berücksichtigt werden müssen?

—

12. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzt die nach Kroatien entsandte Person (ist diese z. B. verpflichtet, Sozialversicherungsabgaben zu leisten, wenn ja – welcher Art und in welcher Höhe?)

Die nach Kroatien entsandte Person unterliegt dem Sozialversicherungsrecht des Staats der Beschäftigung (Österreich). Zu beachten ist, dass – sollte die Entsendung länger als 24 Monate dauern – der Entsandte kroatischem Sozialversicherungsrecht unterliegt, sollte nicht ein gemeinsamer Antrag bei den zuständigen Behörden beider Staaten, sowohl vom Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber, eingebracht worden sein. Die endgültige Zustimmung oder Ablehnung wird von den zuständigen Behörden des Tätigkeitsstaats erteilt. In Österreich ist für diese Entscheidung das Bundesministerium für Arbeit, Sozia-

Protection (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) and in Croatia the Ministry of Economy (Ministarstvo gospodarstva) and the Ministry of Health and Social Care (Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi).

When deciding on granting the exemption, the authorities take into consideration the type and circumstances of employment.

In practise, under these circumstances usually a five-year assignment is agreed upon.

13. What is the social security status of the family members of the person assigned to work in Croatia?

If an assigned employee is subject to Austrian social insurance law, then the status of the family members of such employee is also determined by Austrian law: if family members of the employee are entitled to health care services in Austria, they will be entitled to the same health care services in Croatia.

If an employee is no longer covered by the Austrian social security system, but by the Croatian system, his family members have to pay a monthly contribution in order to be entitled to health care services in Croatia.

14. To what extent can assigned persons and their family members use the benefits of the Croatian social security system? Which services are covered?

Assigned employees (insured either in the Austrian or Croatian social security system) and their family members shall enjoy full health care benefits during the assignment in Croatia, i.e. no difference shall be made between them and Croatian citizens.

15. Is it possible for assigned persons and their family members to be covered by private health insurance? If so, which services are usually covered by such private insurance and at which costs?

Assigned employees may conclude private health insurance contracts with a wide range of insurance companies in Croatia.

Private health insurance policies may cover different types of services such as: health care services which are not covered by the obligatory health care system, medical check-ups, specialist examinations, hospital stays, pecuniary compensation during sick leave, etc.

les und Konsumentenschutz zuständig, in Kroatien das Ministerium für Wirtschaft (Ministarstvo gospodarstva) sowie das Ministerium für Gesundheit und Soziales (Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi).

Bei der Entscheidung hinsichtlich der Gewährung dieser Verlängerung werden insbesondere die Art und die Umstände der Beschäftigung berücksichtigt.

In der Praxis wird unter diesen Umständen oft eine Entsendungsdauer von fünf Jahren vereinbart.

13. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzen die Familienmitglieder jener Person, die nach Kroatien entsandt wurde?

Unterliegt ein entsandter Arbeitnehmer dem österreichischen Sozialversicherungsrecht, richtet sich der Status seiner Angehörigen ebenfalls nach österreichischem Recht: Sind die Familienangehörigen des Arbeitnehmers in Österreich zu Krankenversicherungsleistungen berechtigt, so sind sie es auch in Kroatien.

Ist ein Arbeitnehmer nicht mehr vom österreichischen, sondern vom kroatischen Sozialversicherungssystem erfasst, müssen dessen Familienangehörige monatliche Beiträge in das kroatische Sozialversicherungssystem einzahlen, um Anspruch auf Krankenversicherungsleistungen in Kroatien zu haben.

14. In welchem Ausmaß sind die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder berechtigt, Sozialleistungen in Kroatien in Anspruch zu nehmen? Welche Dienstleistungen werden dadurch abgedeckt?

Entsandte Arbeitnehmer (im österreichischen oder kroatischen Sozialversicherungssystem erfasst) sowie deren Familienangehörige haben in gleichem Maße wie kroatische Staatsbürger vollen Anspruch auf Krankenversicherungsleistungen.

15. Besteht für die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder die Möglichkeit einer privaten Krankenversicherung? Wenn ja, welche Dienstleistungen werden von einer solchen abgedeckt bzw. welche Kosten fallen dadurch an?

Entsandte Arbeitnehmer können in Kroatien von einer breiten Palette an privaten Krankenversicherungsangeboten wählen.

Private Krankenversicherungspolizzen bieten unterschiedliche Leistungen an, unter anderem: Übernahme der von der Pflichtversicherung nicht abgedeckten Behandlungskosten, Gesundenuntersuchungen, Untersuchungen durch Spezialisten, Übernahme von Krankenhausaufenthaltskosten, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall etc.

The amount of the insurance premium for such policies depends on the level of risk coverage as well as on the individual circumstances of the insured person.

Die Höhe der Beiträge für solche Policen richtet sich nach der Haftungshöhe sowie den persönlichen Lebensumständen des Versicherten.

Employment rules

16. Under the assumption that Austrian labour law is applicable to the employment of the assigned person during the secondment – are there any Croatian employment rules that need to be observed on a mandatory basis? If so, briefly outline these provisions.

Foreign nationals working in Croatia are protected by the rights stipulated by the applicable Croatian labour law provisions (Employment Act, collective agreements, etc.).

This particularly refers to the provisions on:

- maximum working hours,
- minimum duration of holidays,
- minimum salary,
- remuneration for overtime work,
- health care and safety at work,
- prohibition of discrimination.

These provisions will always apply to the assigned employee even if Austrian law applies to the employment.

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

16. Unter der Annahme, dass österreichisches Arbeitsrecht auf die Beschäftigung der entsandten Person während der Entsendung anwendbar ist – bestehen zwingende arbeitsrechtliche Regelungen in Kroatien, die beachtet werden müssen? Wenn ja, beschreiben Sie diese Bestimmungen kurz.

Angehörige fremder Staaten, welche in Kroatien einer Erwerbstätigkeit nachgehen, haben Anspruch auf die nach dem kroatischen Arbeitsrecht (Arbeitsgesetzbuch, Kollektivverträge usw.) gewährleisteten Rechte.

Diese betreffen insbesondere:

- *Höchstarbeitszeit,*
- *Mindesturlaubszeit,*
- *Mindestlohn,*
- *Überstundenvergütung,*
- *Krankenversicherung und Sicherheit am Arbeitsplatz,*
- *Diskriminierungsverbot.*

Diese Bestimmungen treffen unabhängig von der Anwendbarkeit österreichischen Rechts auf den entsandten Arbeitnehmer zu.

Right of residence

17. Which formalities do assigned persons (and / or the Croatian company to which they were assigned) need to comply with in respect of their entry, work and residence in Croatia?

As EU citizens, Austrians do not require a visa for entering Croatia.

If a foreign national intends to work in Croatia, he needs to obtain:

- a work permit and
- a temporary residence permit.

Work permits for assigned employees are in most cases granted beyond the quota system applicable in other cases, based on the applicable WTO agreements regarding the transfer of staff between affiliated companies. Such work permits may be issued for a

Aufenthaltsberechtigung

17. Welche Formalitäten müssen von der entsandten Person (und/oder dem kroatischen Unternehmen, dem der Arbeitnehmer überlassen wird) bezüglich der Einreise, Beschäftigung und des Aufenthalts in Kroatien eingehalten werden?

Als EU-Bürger bedürfen österreichische Staatsangehörige keines Visums für die Einreise nach Kroatien.

Will ein fremder Staatsangehöriger in Kroatien einer Erwerbstätigkeit nachgehen, braucht er hierfür:

- *eine Arbeitserlaubnis und*
- *eine befristete Aufenthaltsbewilligung.*

Basierend auf dem WTO-Abkommen bezüglich der Freizügigkeit von Arbeitskräften zwischen verbundenen Unternehmen werden für entsandte Arbeitnehmer grundsätzlich Genehmigungen außerhalb des sonst

period of two years and can be prolonged afterwards on request.

The assigned employee is not allowed to take up employment before obtaining a temporary residence permit.

The competent authority grants a temporary residence permit on the basis of an issued work permit (or on the basis of the request for issuing a work permit). A temporary residence permit issued to an assigned employee may be granted for a term of up to two years and may be prolonged on request.

18. What are the conditions for obtaining a residence permit in Croatia on the basis of employment?

Assigned employees must be able to prove that they

- have sufficient means for supporting themselves (to which end an issued work permit is sufficient);
- have an ensured place to stay (hotel or apartment) in Croatia;
- do not present any threat to Croatia (employees are required to submit criminal record certificates);
- are insured in case of health problems (for assigned employees from Austria, a certificate issued by the Austrian authority in charge of health insurance during the assignment is sufficient).

19. Which formalities do the family members of the assigned person need to comply with?

The family members of the assigned employee can obtain a temporary residence permit on the basis of family reunification in Croatia.

20. What are the conditions for obtaining a residence permit in Croatia for the family members of the assigned person?

Temporary residence permits will only be issued to family members of a foreign national who has been granted three consecutive temporary residence permits.

gültigen Quotensystems erteilt. Derartige Arbeitsgenehmigungen werden für eine Dauer von zwei Jahren erteilt und sind im Anschluss auf Antrag verlängerbar.

Entsandte Arbeitnehmer dürfen vor der Erlangung einer befristeten Aufenthaltsbewilligung keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.

Die zuständigen Behörden stellen Aufenthaltsbewilligungen auf der Grundlage von erteilten Arbeitsbewilligungen (oder eines entsprechenden Antrags) aus. Eine befristete Aufenthaltsbewilligung wird für eine Frist von zwei Jahren erteilt und ist im Anschluss auf Antrag verlängerbar.

18. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden, damit eine Aufenthaltsbewilligung aufgrund einer Beschäftigung in Kroatien erteilt wird?

Der entsandte Arbeitnehmer muss vorweisen können, dass er

- *über genügend Mittel verfügt, um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten (hierfür reicht eine erteilte Arbeitserlaubnis aus);*
- *über eine gesicherte Unterkunft (Hotel oder Wohnung) in Kroatien verfügt;*
- *keine Gefahr für Kroatien darstellt (Vorlage einer Strafregisterbescheinigung);*
- *über eine Krankenversicherung verfügt (für aus Österreich entsandte Arbeitnehmer ist hierfür eine von der zuständigen österreichischen Krankenversicherungsanstalt ausgestellte Bestätigung der Versicherung während der Entsendung ausreichend).*

19. Welche Formalitäten müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person eingehalten werden?

Die Familienangehörigen des entsandten Arbeitnehmers können aufgrund des Rechts auf Familienzusammenführung um eine befristete Aufenthaltsbewilligung in Kroatien ansuchen.

20. Welche Voraussetzungen müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person erfüllt werden, um eine Aufenthaltsbewilligung in Kroatien zu erhalten?

Befristete Aufenthaltsbewilligungen werden lediglich Familienangehörigen von fremden Staatsangehörigen erteilt, welche drei aufeinanderfolgende befristete Aufenthaltsbewilligungen vorweisen können.

21. Is granting a residence permit subject to the administrative discretion of the competent authorities?

The administrative discretion of the competent authorities is insignificant when it comes to granting temporary residence permits: if all the documents prescribed by the applicable law (work permit, proof of sufficient financial means, proof that the person has not been criminally prosecuted in his country of residence, health insurance certificate, etc.) are submitted, the authority has to issue the temporary residence permit.

21. Liegt die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung im Ermessen der zuständigen Behörde?

Das verwaltungsrechtliche Ermessen der zuständigen Behörden ist bei der Erteilung von Aufenthaltsbewilligungen unbedeutend: Werden alle gesetzlich vorgesehenen Unterlagen (Arbeitserlaubnis, Liquiditätsnachweis, einwandfreie Strafregisterbescheinigung, Bestätigung der Krankenversicherung etc.) vorgelegt, muss die erkennende Behörde die befristete Aufenthaltsbewilligung ausstellen.

Other related issues

22. Are there any other issues (rules, obstacles, etc.) which might affect the assigned person's employment?

The fact that the family members of assigned employees are not allowed to live in Croatia before the assigned employee has been granted three consecutive temporary residence permits causes employees to be reluctant about coming to work in Croatia. However, amendments to the applicable law are envisaged for the near future, which would change the respective provisions on the temporary residence of family members of assigned employees.

Generally speaking, the competent authorities are quite inconsistent when dealing with assigned employees. This concerns the issuing of work/temporary residence permits as well as decisions on assigned employees' social security status.

Weitere Themen

22. Gibt es weitere Aspekte (Regelungen, Hindernisse etc.), die Auswirkungen auf die Beschäftigung der entsandten Person haben könnten?

Die Tatsache, dass Familienmitgliedern von entsandten Arbeitnehmern erst nach drei konsekutiven Aufenthaltsbewilligungen des betreffenden Arbeitnehmers ebenfalls eine Aufenthaltsbewilligung erteilt wird, schreckt viele Arbeitnehmer von der Entsendung nach Kroatien ab. Allerdings sind in naher Zukunft Änderungen des entsprechenden Gesetzes im Hinblick auf diese Problematik vorgesehen.

Grundsätzlich sind die zuständigen kroatischen Behörden recht inkonsistent im Umgang mit entsandten Arbeitnehmern, sei es bei der Erteilung von Arbeits- oder Aufenthaltsbewilligungen oder der Feststellung ihres sozialversicherungsrechtlichen Status.

Russia | *Rusland*

thomas.heidemann@cms-hs.com

Taxation

1. Is there a Double Taxation Treaty (“DTT”) between Austria and Russia?

Yes (Convention between the Government of the Republic of Austria and the Government of the Russian Federation for the Avoidance of Double Taxation with respect to Taxes on Income and on Capital).

Conclusion date: 13 April 2000
Entry into force: 30 December 2002

2. Are taxes on income from employment (or similar sources) covered by the existing DTT?

Yes. More specifically, the existing DTT covers the following types of income:

- income derived from dependent personal services, i.e. salaries, wages and other similar remuneration received by a resident of a Contracting State in respect of an employment;
- directors’ fees;
- income derived by a resident of a Contracting State as an entertainer (theatre, motion picture, radio or television artist, musician), or as an athlete from his personal activities;
- other types of salaries, wages and similar remuneration, other than a pension from government services.

Besteuerung

1. Besteht zwischen Österreich und Russland ein Doppelbesteuerungsabkommen („DBA“)?

Ja (Abkommen zwischen der Regierung der Republik Österreich und der Regierung der russischen Föderation zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiete der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen).

Abschlussdatum: 13. April 2000
Inkrafttreten: 30. Dezember 2002

2. Werden Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit (oder ähnliches) vom Geltungsbereich des DBA erfasst?

Ja. Die existierende Doppelbesteuerung deckt folgende Einkommenstypen ab:

- Einkommen aus unselbstständiger Beschäftigung, z. B. Löhne, Gehälter und ähnliche Vergütungen, die ein Einwohner eines Vertragsstaats durch eine Anstellung erhält;
- Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütungen;
- Einkommen, das von einem Einwohner eines Vertragsstaats als Künstler (Bühnen-, Film-, Rundfunk- oder Fernsehkünstler, Musiker) oder als Sportler durch seine persönlich ausgeübte Tätigkeit bezogen wird;
- andere Formen von Gehältern, Löhnen und ähnlichen Vergütungen, ausgenommen Pensionen für Dienste für die Regierung.

3. What is the general rule on taxation of income from employment under the existing DTT?

Salaries, wages and other similar remuneration derived by a resident of a Contracting State (Austria) in respect of an employment shall be taxable only in that State unless the employment is exercised in the other Contracting State (Russia). If the employment is so exercised, such remuneration as is derived therefrom may be taxed in that other Contracting State (Russia); (Art 15 paragraph 1 DTT).

4. Is there an exception to the general rule stated above?

Remuneration derived by a resident of one Contracting State (Austria) from employment exercised in the other Contracting State (Russia) may be, regardless of the above-mentioned rule, taxed only in the first Contracting State (Austria) if the following three conditions are jointly satisfied:

- (i) the recipient resides in the other Contracting State (Russia) no longer than 183 days in total during the fiscal year concerned and
- (ii) the remuneration is paid by, or on behalf of, an employer who is not a resident of the other Contracting State (Russia) and
- (iii) the remuneration is not borne by the business premises or a permanent establishment owned by the employer in the other Contracting State (Russia).

5. What is the rule on taxation of directors' fees?

Compensations of members of the supervisory board or members of the board of directors and similar fees derived by a citizen of one Contracting State as a member of the supervisory board or the board of directors of a company that has its seat in the other Contracting State may be taxed in the other Contracting State.

6. Which general tax rates apply (if under the DTT Russia has the right of income taxation)?

A 13% income tax rate is applied to the worldwide income of individuals regarded as Russian tax residents (those physically present in the territory of Russia during at least 183 calendar days in a 12-month rolling period) and to professional income of Russian non-tax residents being highly-qualified specialists.

A 30% tax rate is applied to the Russian-sourced income of Russian non-tax residents (with the exception of the professional income of highly-qualified specialists).

3. Welche Grundregel des DBA besteht bezüglich Einkünften aus unselbstständiger Arbeit?

Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat (Österreich) ansässige Person aus unselbstständiger Arbeit bezieht, dürfen nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat (Russland) ausgeübt. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so dürfen die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat (Russland) besteuert werden; (Art 15 Abs 1 DBA).

4. Existieren Ausnahmen von dieser Regelung?

Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat (Österreich) ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat (Russland) ausgeübte unselbstständige Tätigkeit bezieht, können nur im erstgenannten Staat (Österreich) besteuert werden, wenn kumulativ folgende drei Voraussetzungen vorliegen:

- (i) der Empfänger sich im anderen Staat (Russland) insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahres aufhält, und*
- (ii) die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat (Russland) ansässig ist, und*
- (iii) die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat (Russland) hat.*

5. Welche Regelung besteht bezüglich der Besteuerung von Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütungen?

Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsvergütungen und ähnliche Zahlungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person in ihrer Eigenschaft als Mitglied des Aufsichtsrats- oder Verwaltungsrats einer Gesellschaft bezieht, die in dem anderen Vertragsstaat ansässig ist, dürfen in dem anderen Staat besteuert werden.

6. Wie hoch ist die grundsätzliche Besteuerung (wenn Russland dem DBA nach für die Einkommensbesteuerung zuständig ist)?

Das weltweite Einkommen russischer Steuerzahler (als solche gelten Personen, die sich binnen eines Jahres mindestens 183 Tage in Russland aufhalten) und das Einkommen von in Russland beschränkt Steuerpflichtigen, die hochqualifizierte Spezialisten sind, wird mit einem Steuersatz in der Höhe von 13 % besteuert.

Ein 30%iger Steuersatz wird auf aus Russland stammendes Einkommen von in Russland beschränkt Steuerpflichtigen angewandt (ausgenommen gewerbliche Einkommen von hochqualifizierten Spezialisten).

7. How is the tax collection carried out?

Tax collection of income tax payable by individuals on their salaries, wages and other types of remuneration is carried out through their employers acting as tax agents. This means that Russian companies paying remuneration to such individuals calculate the tax, withhold it from the taxpayers and pay it to the Russian tax authorities.

As a result, employees are not required to file tax returns for their salaries, wages or other types of remuneration unless they have other income which requires filing a tax return.

8. Are there any other rules of practical relevance in Russia that need to be observed?

–

Social Security

9. Is there an Agreement on Social Security (“ASS”) between Austria and Russia?

No.

10. What are the main principles of the applicable ASS?

–

11. Are there any rules from the EU law perspective that need to be observed in relation to the applicable ASS?

–

12. What is the social security status of the person assigned to work in Russia (i.e. is the person obliged to pay social security contributions, if yes – which and in which amount, etc.)?

The person assigned to work in Russia is not obliged to pay social security contributions. However, his employer may be required to pay certain types of social contributions (pension, social security, medical, etc.), the amount of which vary depending on the migration status of the relevant foreign employee (i.e. temporary or permanent resident with or without the status of a highly-qualified specialist).

7. Wie erfolgt die Steuereinhebung?

Die russische Einkommensteuer, die Arbeitnehmer von ihren Gehältern, Löhnen und anderen Formen der Vergütung bezahlen müssen, wird vom Arbeitgeber einbehalten und abgeführt. Dies bedeutet konkret, dass russische Unternehmen, die eine Vergütung an ihre Arbeitnehmer entrichten, die Steuer berechnen, sie von den Steuerzahlern einbehalten und sie an die russischen Steuerbehörden abliefern.

Deshalb ist es für Arbeitnehmer nicht erforderlich, Steuererklärungen für Gehälter, Löhne und andere Formen der Vergütung zu machen. Nur im Falle einer weiteren Einkommensquelle kann die Abgabe einer Steuererklärung verpflichtend werden.

8. Existieren sonstige zu beachtende Regelungen von praktischer Relevanz in Russland?

–

Sozialversicherung

9. Besteht zwischen Österreich und Russland ein Abkommen über soziale Sicherheit?

Nein.

10. Welche Grundprinzipien werden durch dieses Abkommen normiert?

–

11. Bestehen auf europarechtlicher Ebene Regelungen, die im Zusammenhang mit dem anwendbaren Abkommen berücksichtigt werden müssen?

–

12. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzt die nach Russland entsandte Person (ist diese z.B. verpflichtet, Sozialversicherungsabgaben zu leisten, wenn ja – welcher Art und in welcher Höhe?)

Personen, welche nach Russland entsendet werden, sind nicht dazu verpflichtet Sozialversicherungsbeiträge zu leisten. Allerdings kann es sein, dass der Arbeitgeber gewisse Sozialversicherungsbeiträge leisten muss (Pension, Sozialversicherung, Krankenversicherung, etc.), das Ausmaß dieser Beiträge hängt von dem Aufenthaltsstatus des betreffenden fremden Staatsangehörigen ab

As a matter of example, an employer of a foreign national temporary staying in Russia on the basis of a visa and not having the status of a highly-qualified specialist is obliged to pay pension contributions (22% on the amount of annual salary of the relevant employee not exceeding EUR 12 800 and 10% on the excess part in 2012) and contributions for compulsory insurance against accidents at work (0.2 to 8.5% of the salary depending on the level of professional risk presented by the relevant employee).

13. What is the social security status of the family members of the person assigned to work in Russia?

Basically, family members do not enjoy any specific benefits under Russian social security laws, unless they subscribed for voluntary pension/medical/social insurance schemes within the territory of Russia.

14. To what extent can assigned persons and their family members use the benefits of the Russian social security system? Which services are covered?

The assigned person has the right to insurance cover in the case of an accident at the work-place.

15. Is it possible for assigned persons and their family members to be covered by private health insurance? If so, which services are usually covered by such private insurance and at which costs?

Yes, it is possible to provide private health insurance for employees and their family members. Services covered and costs depend on the insurance company. For highly qualified specialists, there must be a clause in the employment contract regarding medical insurance or the conclusion of a contract with a medical organisation in respect of this employee and his family members.

(befristeter oder zeitlich uneingeschränkter Aufenthalt, mit oder ohne Status als hochqualifizierter Spezialist).

Zum Beispiel, ist der Arbeitgeber eines fremden Staatsangehörigen welcher in Russland auf Visumbasis befristet aufhältig ist, und nicht den Status eines hochqualifizierten Spezialisten genießt, dazu verpflichtet, Pensionsversicherungsbeiträge (22 % des Jahresgehalts bis zum Ausmaß von EUR 12.800,-, sowie 10 % darüber hinaus) und Arbeitsunfallversicherungsbeiträge (0.2 % bis 8,5 % des Einkommens, je nach Grad der Gefährlichkeit der Tätigkeit des Arbeitnehmers) zu leisten.

13. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzen die Familienmitglieder jener Person, die nach Russland entsandt wurde?

Grundsätzlich sind Familienmitglieder nicht im russischen Sozialversicherungssystem erfasst, es sei denn, sie haben private Pensions-, Kranken-, oder Sozialversicherungen für den Geltungsbereich des russischen Staatsgebiets abgeschlossen.

14. In welchem Ausmaß sind die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder berechtigt, Sozialleistungen in Russland in Anspruch zu nehmen? Welche Dienstleistungen werden dadurch abgedeckt?

Die entsandte Person besitzt das Recht auf Versicherungsdeckung im Falle eines Unfalls, welcher sich am Arbeitsplatz ereignet.

15. Besteht für die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder die Möglichkeit einer privaten Krankenversicherung? Wenn ja, welche Dienstleistungen werden von einer solchen abgedeckt bzw. welche Kosten fallen dadurch an?

Ja, es ist möglich, für den Arbeitnehmer und seine Familienmitglieder eine private Krankenversicherung abzuschließen. Die abgedeckten Leistungen und Kosten hängen vom jeweiligen Versicherungsunternehmen ab. Für hochqualifizierte Spezialisten muss der Arbeitsvertrag eine Klausel hinsichtlich der Krankenversicherung oder dem Abschluss eines Vertrags mit einer medizinischen Organisation in Bezug auf diesen Arbeitnehmer und seine Familienmitglieder enthalten.

Employment Rules

- 16. Under the assumption that Austrian labour law is applicable to the employment of the assigned person during the secondment – are there any Russian employment rules that need to be observed on a mandatory basis? If so, briefly outline these provisions.**

According to Article 11 of the Russian Labour Code, its labour law provisions apply to all employees within Russian territory irrespective of whether they enter into an agreement with Russian or foreign residents. Moreover, in the case of an individual having two employment agreements in two jurisdictions, the Russian employment agreement will exist separately, i.e. termination of the Austrian agreement will not automatically result in the Russian agreement being terminated as well.

Right of Residence

- 17. Which formalities do assigned persons (and / or the Russian company to which they were assigned) need to comply with in respect of their entry, work and residence in Russia?**

It is necessary to apply for a work permit and a working visa.

- 18. What are the conditions for obtaining a residence permit in Russia on the basis of employment?**

There is no direct link between employment activities and obtaining a residence permit. There are two types of residence permits in Russia: temporary residence permits and permanent residence permits. A foreign citizen temporarily residing in Russia is a person who has obtained a Temporary Residence Permit (TRP). This is a document providing a foreign citizen with the right to reside in Russia before having obtained a permanent residence permit. A TRP is issued for three years and should be issued within six months from the application date. A TRP can be issued to a foreign citizen within the quota established by the federal government.

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

- 16. Unter der Annahme, dass österreichisches Arbeitsrecht auf die Beschäftigung der entsandten Person während der Entsendung anwendbar ist – bestehen zwingende arbeitsrechtliche Regelungen in Russland, die beachtet werden müssen? Wenn ja, beschreiben Sie diese Bestimmungen kurz.**

Gemäß Artikel 11 des russischen Arbeitsgesetzbuchs wird das russische Arbeitsrecht auf alle Arbeitnehmer auf russischem Staatsgebiet unabhängig davon angewandt, ob sie eine Übereinkunft mit russischen oder ausländischen Arbeitgebern treffen oder nicht. Für den Fall, dass eine Person zwei Arbeitsverträge in zwei Ländern abgeschlossen hat, existiert der russische Arbeitsvertrag separat, d. h. ein Ende des österreichischen Vertrags beendet nicht automatisch den russischen Vertrag.

Aufenthaltsberechtigung

- 17. Welche Formalitäten müssen von der entsandten Person (und/oder dem russischen Unternehmen, dem der Arbeitnehmer überlassen wird) bezüglich der Einreise, Beschäftigung und des Aufenthalts in Russland eingehalten werden?**

Es müssen sowohl eine Arbeitserlaubnis als auch ein Arbeitsvisum beantragt werden.

- 18. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden, damit eine Aufenthaltsbewilligung aufgrund einer Beschäftigung in Russland erteilt wird?**

Es gibt keine direkte Verbindung zwischen einer Beschäftigung und dem Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung. Grundsätzlich existieren zwei unterschiedliche Arten von Aufenthaltsbewilligungen in Russland. Man unterscheidet zwischen temporären Aufenthaltsbewilligungen und permanenten Aufenthaltsbewilligungen. Ausländische Staatsbürger, die sich für einen befristeten Zeitraum in Russland aufhalten, müssen eine temporäre Aufenthaltsbewilligung erwerben. Dies ist ein Dokument, das ausländischen Bürgern das Recht gewährt, vor der Erteilung einer permanenten Aufenthaltsbewilligung in Russland zu wohnen. Eine temporäre Aufenthaltsbewilligung wird für drei Jahre ausgestellt und sollte innerhalb von sechs Monaten ab Bewerbungsdatum ausgestellt werden. Eine temporäre Aufenthaltsbewilligung für einen ausländischen Bürger kann im Rahmen einer durch die Regierung festgelegten Quote ausgestellt werden.

19. Which formalities do the family members of the assigned person need to comply with?

If a person arrives accompanied by his family members, his spouse and/or children will also need to apply for working visas as accompanying family members.

20. What are the conditions for obtaining a residence permit in Russia for the family members of the assigned person?

In order to obtain a (permanent) residence permit, a foreign national with a temporary resident status must present proof of a permanent stay in Russia of at least one year.

21. Is granting a residence permit subject to the administrative discretion of the competent authorities?

A residence permit can be issued to a foreign citizen within the quota established by the federal government for each constituent entity of the Russian Federation. If a person falls within the relevant quota, authorities will consider the personal portfolio of the applicant in order to make the final decision.

19. Welche Formalitäten müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person eingehalten werden?

Wenn eine Person bei der Ankunft von ihren Familienmitgliedern begleitet wird, müssen der Ehepartner und/oder die Kinder ebenfalls um ein Arbeitsvisum als begleitende Familienmitglieder ansuchen.

20. Welche Voraussetzungen müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person erfüllt werden, um eine Aufenthaltsbewilligung in Russland zu erhalten?

Um eine (permanente) Aufenthaltsbewilligung zu erhalten, muss ein ausländischer Staatsbürger mit einer temporären Aufenthaltsbewilligung einen durchgehenden Aufenthalt in Russland von mindestens einem Jahr nachweisen.

21. Liegt die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung im Ermessen der zuständigen Behörde?

Eine Aufenthaltsbewilligung kann für einen ausländischen Bürger innerhalb der für jedes Föderationssubjekt in Russland durch die föderale Regierung festgelegten Quote ausgestellt werden. Wenn die betreffende Quote noch nicht überschritten ist, überprüfen die Behörden die persönlichen Qualitäten des Bewerbers, bevor sie eine endgültige Entscheidung treffen.

Other Related Issues

22. Are there any other issues (rules, obstacles, etc.) which might affect the assigned person's employment?

Generally, there are no issues impeding the right of Austrian citizens to work in the territory of Russia. Nevertheless, it should be noted that the information above is simply a summary of the major legal issues regarding secondment and, therefore, a more profound analysis of applicable issues should be carried out in each particular case.

Weitere Themen

22. Gibt es weitere Aspekte (Regelungen, Hindernisse etc.), die Auswirkungen auf die Beschäftigung der entsandten Person haben könnten?

Grundsätzlich gibt es keine Sachverhalte, die das Recht eines österreichischen Bürgers, auf russischem Staatsgebiet zu arbeiten, einschränken. Trotzdem ist anzumerken, dass die erwähnten Informationen nur eine Zusammenfassung der wichtigsten Rechtsthemen bezüglich der Entsendung darstellen und deshalb eine genauere Analyse der anwendbaren Sachverhalte in jedem einzelnen Fall durchgeführt werden sollte.

Taxation

1. Is there a Double Taxation Treaty (“DTT”) between Austria and Serbia?

Yes (Convention between the Republic of Austria and the Republic of Serbia for the Avoidance of Double Taxation with respect to Taxes on Income and on Capital).

Conclusion date: 7 May 2010

Entry into force: 17 December 2010

Applied from: 1 January 2011

2. Are taxes on income from employment (or similar sources) covered by the existing DTT?

Yes.

3. What is the general rule on taxation of income from employment under the existing DTT?

Salaries, wages and other similar remuneration derived by a resident of a Contracting State (Austria) in respect of an employment shall be taxable only in that State unless the employment is exercised in the other Contracting State (Serbia). If the employment is so exercised, such remuneration as is derived therefrom may be taxed in that other State (Serbia); (Art 15 paragraph 1 DTT).

4. Is there an exception to the general rule stated above?

Remuneration derived by a resident of one Contracting State (Austria) from an employment exercised in the other

Besteuerung

1. Besteht zwischen Österreich und Serbien ein Doppelbesteuerungsabkommen („DBA“)?

Ja (Abkommen zwischen der Republik Österreich und der Republik Serbien zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiete der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen).

Abschlussdatum: 7. Mai 2010

Inkrafttreten: 17. Dezember 2010

Anwendbar seit: 1. Jänner 2011

2. Werden Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit (oder ähnliches) vom Geltungsbereich des DBA erfasst?

Ja.

3. Welche Grundregel des DBA besteht bezüglich Einkünften aus unselbstständiger Arbeit?

Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat (Österreich) ansässige Person aus unselbstständiger Arbeit bezieht, dürfen nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat (Serbien) ausgeübt. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so dürfen die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat (Serbien) besteuert werden; (Art 15 Abs 1 DBA).

4. Existieren Ausnahmen von dieser Regelung?

Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person (Österreich) für eine im anderen Vertragsstaat (Serbien) ausgeübte unselbstständige Tätigkeit bezieht,

Contracting State (Serbia) may be, regardless of the above-mentioned rule, taxed only in the first Contracting State (Austria) if the following three conditions are jointly satisfied:

- (i) the recipient is present in the other Contracting State (Serbia) no longer than 183 days in total during the fiscal year concerned and
- (ii) the remuneration is paid by, or on behalf of, an employer who is not a resident of the other Contracting State (Serbia) and
- (iii) the remuneration is not borne by a permanent establishment or a fixed base of business which the employer has in the other State.

5. What is the rule on taxation of directors' fees?

Compensations of members of the supervisory board or members of the board of directors and similar fees derived by a resident of one Contracting State as a member of the supervisory board or the board of directors of a company that has its seat in the other Contracting State may be taxed in the other Contracting State.

6. Which general tax rates apply (if under the DTT Serbia has the right of income taxation)?

12% on income from employment;
20% on director's fees.

7. How is the tax collection carried out?

For the application of beneficial provisions of the DTT, the employee is required to produce a tax residence certificate strictly in the form pre-scribed by the Serbian Ministry of Finance (certificates in a different form are not accepted).

If the employer is a Serbian resident company (or a registered permanent establishment of a foreign tax payer), the tax is withheld by the employer.

If the employer is not a Serbian resident company (or a registered PE of a foreign tax payer), the employee is required to file a tax return, calculate and pay the due tax himself.

8. Are there any other rules of practical relevance in Serbia that need to be observed?

Yes.

können nur im erstgenannten Staat (Österreich) besteuert werden, wenn kumulativ folgende drei Voraussetzungen vorliegen:

- (i) der Empfänger sich im anderen Staat (Serbien) insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahrs aufhält, und*
- (ii) die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat (Serbien) ansässig ist, und*
- (iii) die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat (Serbien) hat.*

5. Welche Regelung besteht bezüglich der Besteuerung von Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütungen?

Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsvergütungen und ähnliche Zahlungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person in ihrer Eigenschaft als Mitglied des Aufsichts- oder Verwaltungsrates einer Gesellschaft bezieht, die in dem anderen Vertragsstaat ansässig ist, dürfen in dem anderen Vertragsstaat besteuert werden.

6. Wie hoch ist die Besteuerung (wenn Serbien dem DBA nach für die Einkommensbesteuerung zuständig ist)?

*12 % für Arbeitseinkommen;
20 % für Aufsichts- und Verwaltungsratsvergütungen*

7. Wie erfolgt die Steuereinhebung?

Für die Anwendung der vorteilhaften Bestimmungen des DBA muss der Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den steuerlichen Wohnsitz in der vom serbischen Finanzministerium vorgeschriebenen Form abgeben (Bescheinigungen in anderer Form werden nicht angenommen).

Wenn der Arbeitgeber eine gebietsansässige serbische Gesellschaft ist (oder eine Betriebsstätte eines ausländischen Steuerzahlers), werden die Steuern vom Arbeitgeber einbehalten.

Wenn der Arbeitgeber keine serbische gebietsansässige Gesellschaft ist (oder keine Betriebsstätte eines ausländischen Steuerzahlers), muss der Arbeitnehmer selbst die Steuererklärung erstellen und einreichen und die erforderlichen Steuern zahlen.

8. Existieren sonstige zu beachtende Regelungen von praktischer Relevanz in Serbien?

Ja.

Social Security

9. Is there an Agreement on Social Security ("ASS") between Austria and Serbia?

Whether there is an obligation to obtain insurance is determined pursuant to the regulations of the Contracting State on whose territory the employment is exercised even if the permanent residence of the employee or registered seat of the employer is on the territory of the other Contracting State.

However, if a company registered in one Contracting State assigns the employee to exercise an employment on the territory of the other Contracting State, the regulations of the first Contracting State are applied until the expiration of 24 months, treating the employee as if he were still employed on its territory. The extension of this period is possible with the approval of the competent authorities of both Contracting States.

10. What are the main principles of the applicable ASS?

–

11. Are there any rules from the EU law perspective that need to be observed in relation to the applicable ASS?

No, since Serbia is not subject to EU law.

12. What is the social security status of the person assigned to work in Serbia (i.e. is the person obliged to pay social security contributions, if yes – which and in which amount, etc.)?

If the person is assigned to work in Serbia without being employed by a Serbian company, social security contributions are paid in Austria for the duration of 24 months (see point 9).

If the assigned person is employed by a Serbian company, social security contributions are paid by the Serbian employer.

13. What is the social security status of the family members of the person assigned to work in Serbia?

Family members of the assigned employee are entitled to health insurance services in Serbia.

Sozialversicherung

9. Besteht zwischen Österreich und Serbien ein Abkommen über soziale Sicherheit?

Ob die Verpflichtung, eine Krankenversicherung abzuschließen, vorliegt, richtet sich nach den Bestimmungen des Vertragsstaats, in dem die entsandte Person ihrer Beschäftigung nachgeht. Dies trifft auch zu, wenn der ständige Wohnsitz des Angestellten oder der eingetragene Sitz des Arbeitgebers im anderen Vertragsstaat liegt.

Wenn ein Unternehmen mit Firmensitz in einem Vertragsstaat einen Angestellten in den anderen Vertragsstaat entsendet, kommen für eine Dauer von 24 Monaten jedoch die Bestimmungen des ersten Vertragsstaats zur Anwendung; der Angestellte wird somit behandelt, als wäre er noch in seinem Heimatstaat beschäftigt. Eine Verlängerung dieser Phase ist mit der Zustimmung der relevanten Behörden beider Vertragsstaaten möglich.

10. Welche Grundprinzipien werden durch dieses Abkommen normiert?

–

11. Bestehen auf europarechtlicher Ebene Regelungen, die im Zusammenhang mit dem anwendbaren Abkommen berücksichtigt werden müssen?

Nein, weil Serbien nicht unter EU-Recht fällt.

12. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzt die nach Serbien entsandte Person (ist diese z. B. verpflichtet, Sozialversicherungsabgaben zu leisten, wenn ja – welcher Art und in welcher Höhe?)

Wenn die Person in Serbien, aber nicht für eine serbische Firma arbeitet, dann werden 24 Monate lang die Sozialabgaben in Österreich bezahlt (siehe Punkt 9).

Wenn die Person für eine serbische Firma arbeitet, werden die Sozialabgaben vom serbischen Arbeitgeber bezahlt.

13. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzen die Familienmitglieder jener Person, die nach Serbien entsandt wurde?

Familienmitglieder des entsandten Arbeitnehmers haben das Recht auf Krankenversicherungsleistungen in Serbien.

14. To what extent can assigned persons and their family members use the benefits of the Serbian social security system? Which services are covered?

They are entitled to the same services as if they were insured in Serbia and at the expense of the competent Austrian authority. For the approval of prostheses and other devices as well as other services of higher value, the consent of the competent Austrian authority is required except when the provision of such services cannot be delayed (provided that the health or life of the respective person is in serious danger).

15. Is it possible for assigned persons and their family members to be covered by private health insurance? If so, which services are usually covered by such private insurance and at which costs?

Yes.

Which services will be covered depends on the agreement with the insurance company. The insurance costs are calculated based on the terms and conditions of the insurance company and, in particular, the individual circumstances of the insured person.

14. In welchem Ausmaß sind die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder berechtigt, Sozialleistungen in Serbien in Anspruch zu nehmen? Welche Dienstleistungen werden dadurch abgedeckt?

Sie haben Anspruch auf dieselben Leistungen wie in Serbien Versicherte, auf Kosten des zuständigen österreichischen Krankenversicherungsträgers. Für die Genehmigung von Prothesen und anderen Geräten sowie anderen kostenintensiven Leistungen ist die Zustimmung der zuständigen österreichischen Behörde erforderlich, außer wenn die Versorgung mit Dienstleistungen nicht verzögert werden darf (wenn die Gesundheit oder das Leben der betreffenden Person ernsthaft gefährdet ist).

15. Besteht für die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder die Möglichkeit einer privaten Krankenversicherung? Wenn ja, welche Dienstleistungen werden von einer solchen abgedeckt bzw. welche Kosten fallen dadurch an?

Ja.

Welche Dienstleistungen abgedeckt werden, kommt auf die Vereinbarung mit dem Versicherungsunternehmen an. Die Versicherungskosten errechnen sich aus den Geschäftsbedingungen und insbesondere den persönlichen Lebensumständen des Versicherten.

Employment Rules

16. Under the assumption that Austrian labour law is applicable to the employment of the assigned person during the secondment – are there any Serbian employment rules which need to be observed on a mandatory basis? If so, briefly outline these provisions.

No, since the assignment is not regulated by the Serbian laws.

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

16. Unter der Annahme, dass österreichisches Arbeitsrecht auf die Beschäftigung der entsandten Person während der Entsendung anwendbar ist – bestehen zwingende arbeitsrechtliche Regelungen in Serbien, die beachtet werden müssen? Wenn ja, beschreiben Sie diese Bestimmungen kurz.

Nein, weil die Entsendung nicht durch die serbischen Gesetze geregelt ist.

Right of Residence

17. Which formalities do assigned persons (and / or the Serbian company to which they were assigned) need to comply with in respect of their entry, work and residence in Serbia?

Assigned employees have to register their residence and obtain a temporary residence permit. In addition, if the assigned person will be employed in Serbia, a work permit issued by the National Employment Office is also required.

18. What are the conditions for obtaining a residence permit in Serbia on the basis of employment?

Temporary residence may be granted to a foreign national who intends to stay in Serbia longer than 90 days for the purposes of work, employment, performance of economic or other professional activities.

The conditions for obtaining a temporary residence permit are the following:

1. Foreign nationals have to have valid travel documents (usually a passport) and a registration document of a temporary residence.
2. Foreign nationals have to have sufficient financial means to sustain themselves.
3. They have to have health insurance.
4. There must be justified reasons for temporary residence in accordance with the Act on Foreign Nationals (e.g. work, employment, etc.).

The required fees must be paid.

19. Which formalities do the family members of the assigned person need to comply with?

The family members of the assigned person have to register their residence and obtain a temporary residence permit.

Aufenthaltsberechtigung

17. Welche Formalitäten müssen von der entsandten Person (und/oder dem serbischen Unternehmen, dem der Arbeitnehmer überlassen wird) bezüglich der Einreise, Beschäftigung und des Aufenthalts in Serbien eingehalten werden?

Der Arbeitnehmer muss seinen Aufenthalt anmelden und um eine befristete Aufenthaltsbewilligung ansuchen. Zusätzlich muss, wenn die Person in Serbien angestellt ist, auch eine Arbeitsgenehmigung vom Nationalen Arbeitsamt ausgestellt werden.

18. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden, damit eine Aufenthaltsbewilligung aufgrund einer Beschäftigung in Serbien erteilt wird?

Ausländische Staatsbürger, die beabsichtigen, länger als 90 Tage in Serbien zu bleiben, um einer Arbeit, Beschäftigung oder wirtschaftlichen oder anderen geschäftlichen Tätigkeit nachzugehen, können um befristeten Aufenthalt ansuchen.

Die Bedingungen für den Erwerb einer befristeten Aufenthaltsbewilligung sind wie folgt:

1. Ausländische Staatsbürger müssen ein gültiges Reisedokument (üblicherweise einen Reisepass) besitzen und einen vorübergehenden Wohnsitz angemeldet haben.
2. Sie müssen über ausreichende finanzielle Mittel verfügen, um sich selbst zu erhalten.
3. Sie müssen krankenversichert sein.
4. Es müssen berechtigte Gründe für einen vorübergehenden Aufenthalt laut serbischem Fremden-gesetz (z. B. Arbeit, Beschäftigung etc.) vorliegen.

Die erforderlichen Gebühren müssen entrichtet werden.

19. Welche Formalitäten müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person eingehalten werden?

Die Familienmitglieder müssen ihren Aufenthalt anmelden und um eine befristete Aufenthaltsbewilligung ansuchen.

20. What are the conditions for obtaining a residence permit in Serbia for the family members of the assigned person?

The conditions are provided under point 17. In addition, family members have to present evidence of their kinship. Spouses, children and parents of the assigned person are considered family members.

21. Is granting a residence permit subject to the administrative discretion of the competent authorities?

The competent authority assesses whether the conditions for obtaining a temporary residence permit are fulfilled.

Other Related Issues

22. Are there any other issues (rules, obstacles, etc.) which might affect the assigned person's employment?

The assignment of foreign nationals to work in Serbia is not explicitly regulated (save for tax and temporary residence regulations) and the competent state bodies might have different views on the requirements (e.g. the need of an assigned person to be employed in Serbia).

20. Welche Voraussetzungen müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person erfüllt werden, um eine Aufenthaltsbewilligung in Serbien zu erhalten?

Die Bedingungen sind unter Punkt 17 angeführt. Zusätzlich müssen Familienmitglieder die Verwandtschaft nachweisen. Ehepartner, Kinder und Eltern der entsandten Person sind als Familienmitglieder anzusehen.

21. Liegt die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung im Ermessen der zuständigen Behörde?

Die zuständige Behörde bewertet, ob die Bedingungen für eine befristete Aufenthaltsbewilligung erfüllt sind.

Weitere Themen

22. Gibt es weitere Aspekte (Regelungen, Hindernisse etc.), die Auswirkungen auf die Beschäftigung der entsandten Person haben könnten?

Die Beschäftigung von ausländischen Staatsangehörigen ist in Serbien nicht ausdrücklich geregelt (ausgenommen Steuer- und befristete Aufenthaltsregelungen), die zuständigen Behörden können daher divergierende Vorstellungen von den Erfordernissen (z. B. bezüglich der Erfordernis der Beschäftigung der betroffenen Person in Serbien) haben.

Turkey | Türkiye

doene.yalcin@cms-rrh.com

Taxation

1. Is there a Double Taxation Treaty (“DTT”) between Austria and Turkey?

Yes (Agreement between the Republic of Austria and the Republic of Turkey for the Avoidance of Double Taxation with respect to Taxes on Income).

Conclusion date: 28 March 2008
Entry into force: 1 October 2009

2. Are taxes on income from employment (or similar sources) covered by the existing DTT?

Yes.

3. What is the general rule on taxation of income from employment under the existing DTT?

Salaries, wages and other similar remuneration derived by a resident of a Contracting State (Austria) in respect of an employment shall be taxable only in this State unless the employment is exercised in the other Contracting State (Turkey). If the employment is so exercised, such remuneration as is derived therefrom may be taxed in that other Contracting State (Turkey); (Art 15 paragraph 1 DTT).

4. Do exceptions to the general rule stated above exist?

Remuneration derived by a resident of one Contracting State (Austria) from an employment exercised in the

Besteuerung

1. Besteht zwischen Österreich und der Türkei ein Doppelbesteuerungsabkommen („DBA“)?

Ja (Abkommen zwischen der Republik Österreich und der Republik Türkei zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen).

Abschlussdatum: 28. März 2008
Inkrafttreten: 1. Oktober 2009

2. Werden Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit (oder ähnliches) vom Geltungsbereich des DBA erfasst?

Ja.

3. Welche Grundregel des DBA besteht bezüglich Einkünften aus unselbstständiger Arbeit?

Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat (Österreich) ansässige Person aus unselbstständiger Arbeit bezieht, dürfen nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat (Türkei) ausgeübt. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so dürfen die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat (Türkei) besteuert werden; (Art 15 Abs 1 DBA).

4. Existieren Ausnahmen von dieser Regelung?

Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person (Österreich) für eine im anderen Vertragsstaat (Türkei) ausgeübte unselbstständige Tätigkeit bezieht,

other Contracting State (Turkey) may be, regardless of the above-mentioned rule, taxed only in the first Contracting State (Austria), if the following three conditions are jointly satisfied:

- (i) the recipient resides in the other Contracting State (Turkey) no longer than 183 days in total during the fiscal year concerned and
- (ii) the remuneration is paid by, or on behalf of, an employer who is not a resident of the other Contracting State (Turkey) and
- (iii) the remuneration is not borne by the business premises or a permanent establishment owned by the employer in the other Contracting State (Turkey).

5. What is the rule on taxation of directors' fees?

Compensations of members of the supervisory board or members of the board of directors and similar fees derived by a resident of one Contracting State as a member of the supervisory board or the board of directors of a company that has its seat in the other Contracting State may be taxed in the other Contracting State.

6. Which tax rates apply in general (if under the DTT Turkey has the right of income taxation)?

The taxation changes and/or increases depending on the amount of annual income. The income tax rate begins at 15% and then increases based on the amount to 20, 27 up to 35% (from an income of 60,000 TL).

7. How is the tax collection carried out?

The employee has to collect and pay the tax for employed work.

8. Are there any other rules of practical relevance in Turkey that need to be observed?

No.

können nur im erstgenannten Staat (Österreich) besteuert werden, wenn kumulativ folgende drei Voraussetzungen vorliegen:

- (i) der Empfänger sich im anderen Staat (Türkei) insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahres aufhält, und*
- (ii) die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat (Türkei) ansässig ist, und*
- (iii) die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat (Türkei) hat.*

5. Welche Regelung besteht bezüglich der Besteuerung von Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütungen?

Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsvergütungen und ähnliche Zahlungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person in ihrer Eigenschaft als Mitglied des Aufsichtsrats- oder Verwaltungsrats einer Gesellschaft bezieht, die in dem anderen Vertragsstaat ansässig ist, dürfen in dem anderen Staat besteuert werden.

6. Wie hoch ist die grundsätzliche Besteuerung (wenn die Türkei dem DBA nach für die Einkommensbesteuerung zuständig ist)?

Je nach dem Betrag des jährlichen Einkommens ändert bzw. erhöht sich die Besteuerung. Der Einkommensteuersatz beginnt mit 15% und erhöht sich dann je nach dem Betrag auf 20, 27 bis zu 35% (ab 60.000 TL Einkommen).

7. Wie erfolgt die Steuereinhebung?

Bei der unselbstständigen Tätigkeit hat der Arbeitgeber die Steuer einzuheben und zu zahlen.

8. Existieren sonstige zu beachtende Regelungen von praktischer Relevanz in der Türkei?

Nein.

Social Security

9. Is there an Agreement on Social Security ("ASS") between Austria and Turkey?

Yes. (Agreement on Social Security between the Republic of Austria and the Republic of Turkey)

Sozialversicherung

9. Besteht zwischen Österreich und der Türkei ein Abkommen über soziale Sicherheit?

Ja. (Abkommen zwischen der Republik Österreich und der Republik Türkei über soziale Sicherheit)

10. What are the main principles of the applicable ASS?

The ASS puts forward the following principles:

- The social security of a person conducting a business activity shall be governed by the laws of the Contracting State where such activity is performed.
- The same rule applies to employees even if the residence of an employee or the seat of the employer is in the other Contracting State.
- There are particular rules for employees of air traffic companies, sea ships' crews and diplomatic and consular personnel.

If a person has spent a certain time as an insured person of both States, the respective body shall add up the time spent in the social insurance system of the first Contracting State and the time spent in the social insurance system of the other Contracting State if this is necessary to achieve the right to remuneration (based on age, invalidity or death).

Enforceable decisions in social security matters adopted by relevant authorities of one Contracting State shall be recognised and enforced in the other Contracting State.

11. Are there any rules from the EU law perspective that need to be observed in relation to the applicable ASS?

No.

12. What is the social security status of the person assigned to work in Turkey (i.e. is the person obliged to pay social security contributions, if yes – which and in which amount, etc.)?

If a company registered in one Contracting State assigns its employee to work in the other Contracting State, for the first 24 months provisions on social security of the first Contracting State apply. During this period of time, there is no need to pay social security contributions in Turkey.

After the expiration of 24 months, the request for the extension of the temporary assignment should be addressed to the social security provider of the Contracting State by the insured employee or the employer. Upon demand of the social security institution, such request is evaluated by the Turkish social security institution and approved if found appropriate.

10. Welche Grundprinzipien werden durch dieses Abkommen normiert?

Die Grundprinzipien dieses Abkommens sind:

- Die Sozialversicherung einer Person, die eine Geschäftstätigkeit ausübt, soll sich nach den Gesetzen des Vertragsstaats, in welchem der entsprechenden Tätigkeit nachgegangen wird, richten.
- Dieselbe Regelung ist auf Arbeitnehmer anwendbar, selbst wenn sich der Wohnsitz des Arbeitnehmers oder der Geschäftssitz des Arbeitgebers im anderen Vertragsstaat befindet.
- Es bestehen besondere Regelungen für die Beschäftigten von Fluggesellschaften, Bootsbesatzungen und für diplomatisches und konsularisches Personal.

War eine Person eine bestimmte Zeit lang in beiden Staaten versichert, sind für die Alters-, Lebens- und Invaliditätsversicherung die in beiden Staaten geleisteten Versicherungszeiten zusammenzurechnen, wenn dies zur Geltendmachung der Versicherung notwendig ist.

Vollstreckbare Entscheidungen betreffend Sozialversicherungsabgaben, die von den zuständigen Behörden in einem Vertragsstaat erlassen wurden, sollen auch im anderen Vertragsstaat anerkannt und vollstreckt werden.

11. Bestehen auf europarechtlicher Ebene Regelungen, die im Zusammenhang mit dem anwendbaren Abkommen berücksichtigt werden müssen?

Nein.

12. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzt die in die Türkei entsandte Person (ist diese z.B. verpflichtet, Sozialversicherungsabgaben zu leisten, wenn ja – welcher Art und in welcher Höhe?)

Wenn ein Unternehmen mit Sitz in einem Vertragsstaat Arbeitnehmer in einen anderen Vertragsstaat entsendet, ist für die ersten 24 Monate der Entsendung das Sozialversicherungsrecht des ersten Vertragsstaats (Sitzstaat) anwendbar. Während dieses Zeitraums besteht keine Sozialversicherungsabgabepflicht in der Türkei.

Nach dem Ablauf von 24 Monaten muss durch den versicherten Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber ein Antrag auf Verlängerung der Entsendung an den Sozialversicherungsträger des Vertragsstaats gestellt werden. Wenn der Sozialversicherungsträger es verlangt, wird eine Anfrage durch den türkischen Sozialversicherungsträger geprüft und angenommen, wenn sie als angemessen erachtet wird.

13. What is the social security status of the family members of the person assigned to work in Turkey?

The family members of the assigned person are entitled to any kind of health benefits and death allowance.

14. To what extent can assigned persons and their family members use the benefits of the Turkish social security system? Which services are covered?

See point 13.

The assigned person is also entitled to maternity, old age, disability, work-accident and work-sickness benefits.

15. Is it possible for assigned persons and their family members to be covered by private health insurance? If so, which services are usually covered by such private insurance and at which costs?

Assigned persons may conclude private health insurances with a wide range of insurance companies in Turkey.

Private health insurances may cover different types of services such as: health care services, medical check-ups, examinations by specialists, hospital stays, pecuniary compensation during sick leave, etc.

The amount of the insurance premium for such policies depends on the level of risk coverage as well as on individual circumstances of the insured person.

13. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzen die Familienmitglieder jener Person, die in die Türkei entsandt wurde?

Die Familienmitglieder der entsandten Person können sämtliche Sozialversicherungsleistungen und Leistungen im Todesfall in Anspruch nehmen.

14. In welchem Ausmaß sind die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder berechtigt, Sozialleistungen in der Türkei in Anspruch zu nehmen? Welche Dienstleistungen werden dadurch abgedeckt?

Siehe Punkt 13.

Die entsandte Person hat auch Anspruch auf Karenzgeld, Altersvorsorge, Leistungen für Invalidität und aufgrund von Arbeitsunfällen sowie Leistungen im Krankenstand.

15. Besteht für die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder die Möglichkeit einer privaten Krankenversicherung? Wenn ja, welche Dienstleistungen werden von einer solchen abgedeckt bzw. welche Kosten fallen dadurch an?

Entsandte Personen haben die Möglichkeit, private Krankenversicherungen mit einer breiten Palette von Versicherungsunternehmen in der Türkei abzuschließen.

Private Krankenversicherungspolizzen bieten diverse Leistungen an, unter anderem: Übernahme von Behandlungskosten, Gesundenuntersuchungen, Untersuchungen durch Spezialisten, Übernahme von Krankenhausaufenthaltskosten, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall etc.

Die Höhe der Versicherungsbeiträge für solche Polizzen hängt sowohl vom Risikoniveau als auch von den persönlichen Lebensumständen des Versicherten ab.

Employment Rules

16. Under the assumption that Austrian labour law is applicable to the employment of the assigned person during the secondment – are there any Turkish employment rules which need to be observed on a mandatory basis? If so, briefly outline these provisions.

Foreign nationals working in Turkey are protected by the rights stipulated by the applicable Turkish labour law provisions (Labour Law Act No. 4857, collective agreements, etc.).

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

16. Unter der Annahme, dass österreichisches Arbeitsrecht auf die Beschäftigung der entsandten Person während der Entsendung anwendbar ist – bestehen zwingende arbeitsrechtliche Regelungen in der Türkei, die beachtet werden müssen? Wenn ja, beschreiben Sie diese Bestimmungen kurz.

Ausländische Staatsbürger, die in der Türkei arbeiten, sind durch die anwendbaren türkischen Arbeitsrechtsbestimmungen (Arbeitsrecht Nr. 4857, Kollektivverträge etc.) geschützt.

This refers in particular to the provisions on:

- maximum working hours,
- minimum duration of holidays,
- minimum salary,
- remuneration for overtime work,
- health care and safety at work,
- prohibition of discrimination,
- reinstatement and job security.

These provisions will always apply to the assigned employee even if Austrian law applies to the employment.

Dies bezieht sich im Besonderen auf Bestimmungen über:

- *Höchstarbeitszeiten,*
- *Mindesturlaub,*
- *Mindestgehalt,*
- *Überstundenvergütung,*
- *Krankenversicherung und Sicherheit am Arbeitsplatz,*
- *Diskriminierungsverbot,*
- *Wiedereinsetzung und Jobsicherheit.*

Diese Bestimmungen sind auf den entsandten Arbeitnehmer anwendbar, auch wenn als anwendbares Recht das österreichische gilt.

Right of Residence

17. Which formalities do assigned persons (and / or the Turkish company to which they were assigned) need to comply with in respect of their entry, work and residence in Turkey?

Austrian citizens holding a passport need a visa to enter Turkey, but they have the right to submit the necessary visas to the Customs Office within 90 days.

If Austrian citizens intend to work in Turkey, they need to obtain

- a work permit
- and a residence permit, the duration of which should be equal to the duration of the work permit.

The Ministry of Labour and Social Security issues the work permit for each employee. At the date of the first application, the work permit is issued for the duration of one year. In subsequent applications, the duration of the work permit may be extended to two or more years.

The assigned employee is not allowed to take up employment before having obtained both the work and the residence permit.

18. What are the conditions for obtaining a residence permit in Turkey on the basis of employment?

The assigned employee has to provide the immigration authority with copies of the work permit and the work visa for first-time applications. When the work permit is renewed, the work visa is not requested.

Aufenthaltsberechtigung

17. Welche Formalitäten müssen von der entsandten Person (und/oder dem türkischen Unternehmen, dem der Arbeitnehmer überlassen wird) bezüglich der Einreise, Beschäftigung und des Aufenthalts in der Türkei eingehalten werden?

Österreichische Staatsbürger, die einen Reisepass besitzen, brauchen ein Visum, wenn sie in die Türkei einreisen. Sie haben aber das Recht, die notwendigen Visa innerhalb von 90 Tagen bei der zuständigen Behörde vorzulegen.

Wenn ein österreichischer Staatsbürger beabsichtigt, in der Türkei zu arbeiten, braucht er

- *eine Arbeitserlaubnis*
- *und eine Aufenthaltsbewilligung, deren Dauer jener der Arbeitserlaubnis entspricht.*

Das Ministerium für Arbeit und Soziales stellt die Arbeitserlaubnis für jeden Arbeitnehmer aus. Beim ersten Antrag wird die Arbeitserlaubnis für die Dauer von einem Jahr ausgestellt. Bei darauffolgenden Anträgen kann die Dauer der Arbeitserlaubnis auf zwei oder mehr Jahre verlängert werden.

Der Angestellte darf nicht zu arbeiten beginnen, bevor er sowohl die Arbeits- als auch die Aufenthaltsbewilligung erhalten hat.

18. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden, damit eine Aufenthaltsbewilligung aufgrund einer Beschäftigung in der Türkei erteilt wird?

Im Fall eines erstmaligen Antrags muss der Entsandte eine Kopie der Arbeitserlaubnis und des Arbeitsvisums an die Einwanderungsbehörde übermitteln. Bei einer

As during the process of granting the work permit and the work visa, a security check is conducted by the security forces, the immigration authority does not in general conduct extra checks on the assigned employee while granting the residence permit on the basis of employment.

19. Which formalities do the family members of the assigned person need to comply with?

The family members of the assigned employee can obtain a residence permit on the basis of family reunification in Turkey.

20. What are the conditions for obtaining a residence permit in Turkey for the family members of the assigned person?

Family members can obtain a residence permit, the duration of which is limited to the duration of the work permit granted to the assigned employee. While the granting of a residence permit to the spouse of the assigned employee is not limited, children may only continue to renew their residence permit until the age of 18 and provided that at least one of their parents is seconded to Turkey.

21. Is granting a residence permit subject to the administrative discretion of the competent authorities?

The granting of a residence permit lies within the sole discretion of the immigration authority. Usually, the immigration authority complies with the work permit issued in advance and in general grants a residence permit if the assigned employee has obtained a work permit.

Erneuerung der Arbeitserlaubnis ist kein Arbeitsvisum erforderlich.

In der Praxis führt die Immigrationsbehörde keine zusätzlichen Kontrollen des Entsandten bei Ausstellung der Aufenthaltsbewilligung durch, weil bereits eine Sicherheitskontrolle durch die Sicherheitskräfte während dieses Prozesses durchgeführt wird.

19. Welche Formalitäten müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person eingehalten werden?

Die Familienmitglieder des Entsandten können eine Aufenthaltsbewilligung aufgrund des Rechts auf Familienzusammenführung in der Türkei erhalten.

20. Welche Voraussetzungen müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person erfüllt werden, um eine Aufenthaltsbewilligung in der Türkei zu erhalten?

Die Familienmitglieder können eine Aufenthaltsbewilligung erhalten, deren Dauer durch die Dauer der Arbeitserlaubnis der entsandten Person limitiert ist. Während es keine Grenze bezüglich einer Aufenthaltsbewilligung des Ehepartners der entsandten Person gibt, können Kinder ihre Aufenthaltsbewilligung nur bis zum vollendeten 18. Lebensjahr erneuern, solange zumindest ein Elternteil in die Türkei entsandt ist.

21. Liegt die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung im Ermessen der zuständigen Behörde?

Das Ausstellen einer Aufenthaltsbewilligung unterliegt dem Ermessen der Einwanderungsbehörde. In der Praxis stimmt die Immigrationsbehörde der vorher ausgestellten Arbeitserlaubnis zu und stellt die Aufenthaltsbewilligung im Allgemeinen aus, wenn der Angestellte die Arbeitserlaubnis erhalten hat.

Other Related Issues

22. Are there any other issues (rules, obstacles, etc.) which might affect the assigned person's employment?

For the issuing of a work permit, it is generally provided for that the employer employs a minimum of five Turkish employees in order to be able to employ a foreign employee. It is also checked as to whether appropriate remuneration is agreed for the foreign employee.

Weitere Themen

22. Gibt es weitere Aspekte (Regelungen, Hindernisse etc.), die Auswirkungen auf die Beschäftigung der entsandten Person haben könnten?

Für die Erteilung der Arbeitserlaubnis wird in der Regel vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber in der Türkei mindestens fünf türkische Arbeitnehmer einstellt, um für einen ausländischen Arbeitnehmer beschäftigen zu können. Es wird auch geprüft, ob für den ausländischen Beschäftigten eine angemessene Vergütung vereinbart ist.

Ukraine | Ukraine

evgenia.novichkova@cms-rrh.com

Taxation

1. Is there a Double Taxation Treaty (“DTT”) between Austria and Ukraine

Yes (Convention between the Government of the Republic of Austria and the Government of Ukraine for the Avoidance of Double Taxation and the Prevention of Fiscal Evasion with respect to Taxes on Income and on Capital).

Conclusion date: 16 October 1997
Entry into force: 20 May 1999

2. Are taxes on income from employment (or similar sources) covered by the existing DTT?

Yes.

3. What is the general rule on taxation of income from employment under the existing DTT?

Salaries, wages and other similar remuneration derived by a resident of a Contracting State (Austria) in respect of an employment shall be taxable only in that State unless the employment is exercised in the other Contracting State (Ukraine). If the employment is so exercised, such remuneration as is derived therefrom may be taxed in that other State (Ukraine); (Art 15 paragraph 1 DTT).

Besteuerung

1. Besteht zwischen Österreich und der Ukraine ein Doppelbesteuerungsabkommen („DBA“)?

Ja (Abkommen zwischen der Regierung der Republik Österreich und der Regierung der Ukraine zur Vermeidung der Doppelbesteuerung und zur Verhinderung der Steuerumgehung auf dem Gebiete der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen).

Abschlussdatum: 16. Oktober 1997
Inkrafttreten: 20. Mai 1999

2. Werden Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit (oder ähnliches) vom Geltungsbereich des DBA erfasst?

Ja.

3. Welche Grundregel des DBA besteht bezüglich Einkünften aus unselbstständiger Arbeit?

Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat (Österreich) ansässige Person aus unselbstständiger Arbeit bezieht, dürfen nur in diesem Staat besteuert werden, es sei denn, die Arbeit wird im anderen Vertragsstaat (Ukraine) ausgeübt. Wird die Arbeit dort ausgeübt, so dürfen die dafür bezogenen Vergütungen im anderen Staat (Ukraine) besteuert werden; (Art 15 Abs 1 DBA).

4. Is there an exception to the general rule stated above?

Remuneration derived by a resident of one Contracting State (Austria) from an employment exercised in the other Contracting State (Ukraine) may be, regardless of the above-mentioned rule, taxed only in the first Contracting State (Austria) if the following three conditions are jointly satisfied:

- (i) the recipient resides in the other Contracting State (Ukraine) no longer than 183 days in total during the fiscal year concerned and
- (ii) the remuneration is paid by, or on behalf of, an employer who is not a resident of the other Contracting State (Ukraine) and
- (iii) the remuneration is not borne by the business premises or a permanent establishment owned by the employer in the other Contracting State (Ukraine).

5. What is the rule on taxation of directors' fees?

Compensations of members of the supervisory board or members of the board of directors and similar fees derived by a resident of a Contracting State as a member of the supervisory board or the board of directors of a company that has its seat in the other Contracting State may be taxed in the other Contracting State.

6. Which general tax rates apply (if under the DTT Ukraine has the right of income taxation)?

15%

17% for income which exceeds 10 times the minimum salary (determined on 1st January each year and only for the amount which exceeds the limit)

The minimum salary is determined each year by the Law on the State Budget. The minimum salary is roughly EUR 100–120 per month (for 2012 and 2013).

7. How is the tax collection carried out?

The employer is obliged to deduct monthly prepayments of tax from the salary and pay the tax to the competent authorities.

8. Are there any other rules of practical relevance in Ukraine that need to be observed?

A natural person who obtains income (such as salary) which is taxable in Ukraine must be registered at the state registry of taxpayers who are natural persons under an individual ID number. This is also relevant for foreign citizens.

4. Existieren Ausnahmen von dieser Regelung?

Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat (Österreich) ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat (Ukraine) ausgeübte unselbstständige Tätigkeit bezieht, können nur im erstgenannten Staat (Österreich) besteuert werden, wenn kumulativ folgende drei Voraussetzungen vorliegen:

- (i) der Empfänger sich im anderen Staat (Ukraine) insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahrs aufhält, und*
- (ii) die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat (Ukraine) ansässig ist, und*
- (iii) die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat (Ukraine) hat.*

5. Welche Regelung besteht bezüglich der Besteuerung von Aufsichtsrats- und Verwaltungsratsvergütungen?

Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsvergütungen und ähnliche Zahlungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person in ihrer Eigenschaft als Mitglied des Aufsichtsrats- oder Verwaltungsrats einer Gesellschaft bezieht, die in dem anderen Vertragsstaat ansässig ist, dürfen in dem anderen Staat besteuert werden.

6. Wie hoch ist die grundsätzliche Besteuerung (wenn die Ukraine dem DBA nach für die Einkommensbesteuerung zuständig ist)?

15 %

17% für Einkommen, die das 10malige minimale Gehalt (festgestellt am 1. Januar eines jeden Jahres) überschreiten (nur für den überschreitenden Betrag)

Das minimale Gehalt wird durch das Gesetz über den Staatshaushalt jedes entsprechenden Jahres festgelegt. Das minimale Gehalt beträgt ca. EUR 100–120 pro Monat (2012 und 2013).

7. Wie erfolgt die Steuereinhebung?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, monatliche Vorauszahlungen vom Gehalt des Arbeitnehmers einzubehalten und abzuführen.

8. Existieren sonstige zu beachtende Regelungen von praktischer Relevanz in der Ukraine?

Natürliche Personen, die in der Ukraine ein versteuerbares Einkommen (wie z. B. ein Gehalt) erzielen, müssen beim Bundesregister für steuerpflichtige, natürliche Personen gemeldet sein und über eine individuelle Steuernummer verfügen. Dies trifft auch auf ausländische Staatsbürger zu.

Social security

9. Is there an Agreement on Social Security ("ASS") between Austria and Ukraine?

No.

10. What are the main principles of the applicable ASS?

–

11. Are there any rules from the EU law perspective that need to be observed in relation to the applicable ASS?

–

12. What is the social security status of the person assigned to work in Ukraine (i.e. is the person obliged to pay social security contributions, if yes – which and in which amount, etc.)?

Foreign nationals remaining on a foreign payroll are not obliged to pay social security contributions in Ukraine.

For persons employed by Ukrainian entities (including those employed by a representative office), contributions to social security funds are withheld from salary payments by the employer on a monthly basis.

The amount of employer contributions to social security is currently approx. 37% of the gross salary and is divided as follows:

- Pension fund 33.2%
- Social insurance 1.4%
- Employment fund 1.6%
- Social insurance for accidents at work from 0.56% to 13.5%, depending on the branch of work

The employee's contribution, which is retained from the wages by the employer, is 3.6%.

- Pension fund 2%
- Social insurance 1%
- Employment fund 0.6%

The contribution assessment ceiling is measured according to 15 times the minimum living wage.

The minimum living wage is determined each year by the Law on the State Budget. The minimum living wage is roughly EUR 100–120 per month (for 2012 and 2013).

Sozialversicherung

9. Besteht zwischen Österreich und der Ukraine ein Abkommen über soziale Sicherheit?

Nein.

10. Welche Grundprinzipien werden durch dieses Abkommen normiert?

–

11. Bestehen auf europarechtlicher Ebene Regelungen, die im Zusammenhang mit dem anwendbaren Abkommen berücksichtigt werden müssen?

–

12. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzt die in die Ukraine entsandte Person (ist diese z.B. verpflichtet, Sozialversicherungsabgaben zu leisten, wenn ja – welcher Art und in welcher Höhe?)

Staatsangehörige anderer Staaten, die ihr Einkommen aus dem Ausland beziehen, sind in der Ukraine nicht sozialversicherungsbeitragspflichtig.

Für jene Personen, die bei ukrainischen Körperschaften (inklusive Vertretungen) angestellt sind, werden vom Arbeitgeber monatlich Beiträge zur Sozialversicherung einbehalten.

Die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung betragen derzeit insgesamt ca. 37% des Bruttogehalts und teilen sich wie folgt auf:

- Pensionsfonds 33,2%
- Sozialversicherung 1,4%
- Beschäftigungsfonds 1,6%
- Sozialversicherung für Arbeitsunfälle von 0,56% bis 13,5% (je nach Branche).

Die Arbeitnehmeranteile, die vom Arbeitgeber vom Arbeitslohn des Arbeitnehmers einbehalten werden, betragen 3,6%:

- Pensionsfonds 2%
- Sozialversicherung 1%
- Beschäftigungsfonds 0,6%.

Die Beitragsbemessungsgrenze bemisst sich nach dem 15-fachen des Mindestexistenzminimums.

Das Mindestexistenzminimum wird durch das Gesetz über Staatshaushalt jedes entsprechenden Jahres festgelegt. Das Mindestexistenzminimum beträgt ca. EUR 100–120 pro Monat (2012 und 2013).

13. What is the social security status of the family members of the person assigned to work in Ukraine?

Family members who are not employed in Ukraine are not obliged to pay any social security contributions.

14. To what extent can assigned persons and their family members use the benefits of the Ukrainian social security system? Which services are covered?

Theoretically, foreign citizens are entitled to use the benefits of social security funds if they pay social security contributions. However, foreign citizens virtually never apply for social security benefits.

Furthermore, Ukrainian social security benefits are available only on the territory of Ukraine (unless provided otherwise in an international treaty). When foreign citizens return to their own countries, it is therefore practically impossible to receive Ukrainian social security support to which they may be entitled in Ukraine.

15. Is it possible for assigned persons and their family members to be covered by private health insurance? If so, which services are usually covered by such private insurance and at which costs?

It is possible to take out private health insurance. Quite often, the employer insures assigned employees additionally via private health insurance. In rare cases, this insurance may even cover members of the assigned person's family. The costs of such private health insurance differ depending on the provider, e.g. there is a frequently used health care insurer who charges ca. EUR 300.00 a year per assigned person, with an aggregate liability of approx. EUR 10.000. This insurance, however, covers only a small range of services and is limited to urgent cases. Private health insurance and its conditions are therefore to be negotiated with the insurance company concerned.

The payment of private insurance does not mean a remittal from the obligation to pay social contributions (Question 12).

13. Welchen sozialversicherungsrechtlichen Status besitzen die Familienmitglieder jener Person, die in die Ukraine entsandt wurde?

Familienmitglieder, die in der Ukraine keinem Beschäftigungsverhältnis unterliegen, sind nicht sozialversicherungsbeitragspflichtig.

14. In welchem Ausmaß sind die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder berechtigt, Sozialleistungen in der Ukraine in Anspruch zu nehmen? Welche Dienstleistungen werden dadurch abgedeckt?

Theoretisch sind Angehörige fremder Staaten dazu berechtigt, Leistungen des Sozialversicherungssystems in Anspruch zu nehmen, wenn sie Sozialversicherungsbeiträge entrichten. Faktisch besteht aber keine Praxis darin, tatsächlich um solche Leistungen anzusuchen.

Außerdem werden Sozialversicherungsleistungen der Ukraine nur innerhalb ihres Staatsgebiets geleistet (es sei denn, ein internationales Abkommen sieht anderes vor). Wenn also Angehörige fremder Staaten in ihren Heimatstaat zurückkehren, ist es für diese nahezu unmöglich, Leistungen zu beziehen, selbst wenn ihnen diese in der Ukraine zustünden.

15. Besteht für die entsandte Person bzw. deren Familienmitglieder die Möglichkeit einer privaten Krankenversicherung? Wenn ja, welche Dienstleistungen werden von einer solchen abgedeckt bzw. welche Kosten fallen dadurch an

Es besteht die Möglichkeit, eine private Krankenversicherung abzuschließen. Oft versichern Arbeitgeber entsandte Arbeitnehmer über private Zusatzkrankenversicherungen. In seltenen Fällen sind die Familienmitglieder der entsandten Arbeitnehmer auch von diesen erfasst. Die Kosten für derartige private Krankenversicherungen variieren je nach Anbieter. Ein häufig beauftragter Anbieter verrechnet ca. EUR 300,00 pro Jahr pro Person, wobei sich die Gesamthaftungssumme auf ca. EUR 10.000 beläuft. Diese Versicherung beinhaltet allerdings eine eher kleine Palette an Leistungen und ist auf dringende Fälle beschränkt. Private Krankenversicherungen und deren Konditionen sind im Einzelfall mit der betreffenden Versicherungsgesellschaft auszuhandeln.

Die Bezahlung der privaten Versicherung bedeutet keine Entbindung von der Pflicht, die Sozialabgaben (Frage Nr. 12) zu bezahlen.

16. Under the assumption that Austrian labour law is applicable to the employment of the assigned person during the secondment – are there any Ukrainian employment rules which need to be observed on a mandatory basis? If so, briefly outline these provisions.

If a foreign citizen intends to work and receive an official income on the territory of Ukraine, he must be employed in Ukraine and obtain a valid work permit. In some regions of Ukraine, it may be difficult to obtain a work permit, depending on the number of foreign nationals applying and on the level of unemployment. Permits are in general issued for a maximum period of one year, but may be prolonged.

According to the Ukrainian law on international private law, the law of the state in which the work is performed is applicable. This means that, in the case of the employment of Austrian citizens in Ukraine, Ukrainian law will be applicable.

In exceptional cases, another law may be applicable if (i) the foreigner is employed as a foreign diplomatic representative or a representative of an international organisation; (ii) the foreigner concluded the employment agreement outside the Ukraine for the performance of work within the Ukraine, so far as otherwise intended in the current legislation as well as international agreements.

However, this means in practice that, in the case of the employment of a foreigner for work in Ukraine, Ukrainian law is applicable for obtaining a work permit (see above) as well as receiving wages in Ukraine.

Ukrainian employment law is quite employee-friendly and limits the rights of the employer.

As a rule, an employment contract with foreigners has to be in written form. Employment contracts of assigned foreign citizens cannot exceed the term of one year. The general probation period must not exceed three months (exceptions possible, but rare). The minimum holiday period is 24 calendar days a year.

An individual employment book has to be compiled for each person employed by a Ukrainian entity. The conclusion and the termination of the employment contract must be accompanied by a formal written order signed and usually stamped by the employer. Currently, there is no legal provision for issuing more than one work permit to a foreign citizen holding a part-time job in Ukraine.

16. Unter der Annahme, dass österreichisches Arbeitsrecht auf die Beschäftigung der entsandten Person während der Entsendung anwendbar ist – bestehen zwingend anzuwendende arbeitsrechtliche Regelungen in der Ukraine, die beachtet werden müssen? Wenn ja, beschreiben Sie diese Bestimmungen kurz.

Will ein Angehöriger eines fremden Staats in der Ukraine einer Beschäftigung nachgehen und ein offizielles Einkommen erzielen, muss er in der Ukraine angestellt sein und über eine gültige Arbeitsgenehmigung verfügen. Die Erlangung einer solchen kann sich in einigen Regionen der Ukraine schwierig gestalten. Dies hängt von der Anzahl fremder Staatsangehöriger, welche zum gegebenen Zeitpunkt um eine Genehmigung ansuchen, sowie dem Niveau der Arbeitslosigkeit ab. Arbeitsgenehmigungen werden grundsätzlich für die Dauer von einem Jahr ausgestellt, sind aber verlängerbar.

Laut dem Gesetz der Ukraine über internationales privates Recht ist das Recht des Staates, wo die Arbeit erfüllt wird, anzuwenden. Das bedeutet, dass im Fall der Einstellung des österreichischen Staatsbürgers in der Ukraine ukrainisches Recht anzuwenden ist.

Ausnehmerweise kann das Recht eines anderen Staates anwendbar sein, wenn (i) Ausländer bei ausländischen diplomatischen Repräsentanzen oder Repräsentanzen von internationalen Organisationen angestellt sind; (ii) Ausländer einen Arbeitsvertrag außerhalb der Ukraine für Erfüllung der Arbeit in der Ukraine abgeschlossen haben, soweit nicht anderes durch die aktuelle Gesetzgebung sowie internationale Abkommen vorgesehen ist.

In der Praxis bedeutet das aber, dass im Fall der Anstellung eines Ausländers für eine Tätigkeit in der Ukraine mit der Erlangung der Arbeitsgenehmigung (s. oben) sowie Erhalt des Gehalts in der Ukraine ukrainisches Recht anwendbar ist.

Das ukrainische Arbeitsrecht ist ziemlich arbeitsnehmerfreundlich und begrenzt die Rechte des Arbeitgebers.

Grundsätzlich bedarf ein Arbeitsvertrag mit Ausländern der Schriftform. Während Arbeitsverträge fremder Staatsbürger die Dauer von einem Jahr nicht überschreiten dürfen, dürfen Probezeiten eine Frist von drei Monaten (bis auf seltene Ausnahmen) nicht überschreiten. Die Mindesturlaubszeit beträgt 24 Kalendertage pro Jahr.

Für jede Person, die bei einer ukrainischen Körperschaft angestellt ist, müssen individuelle Arbeitsaufzeichnungen geführt werden.

Foreign citizens working for a representative office do not need an employment contract in Ukraine. They may keep their Austrian contract and continue to receive their income paid in Austria. They also do not need a work permit.

Der Abschluss und die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedürfen einer schriftlichen Anordnung, welche von dem Arbeitgeber unterschrieben und üblicherweise gestempelt sein muss.

Zurzeit ist nach ukrainischem Recht und Praxis die Ausstellung von mehr als einer Arbeitsgenehmigung für fremde, als Teilzeitkraft beschäftigte Staatsangehörige nicht vorgesehen.

Angehörige fremder Staaten, welche in einer Vertretung tätig sind, bedürfen keines Arbeitsvertrags in der Ukraine. Solche Personen dürfen ein österreichisches Arbeitsverhältnis weiterführen und ihr Einkommen weiterhin in Österreich beziehen. Sie bedürfen auch keiner Arbeitsgenehmigung.

Right of residence

17. Which formalities do assigned persons (and / or the Ukrainian company to which they were assigned) need to comply with in respect of their entry, work and residence in Ukraine?

Visa-free entry to Ukraine is granted to citizens of certain countries. Currently, nationals of EU countries may enter or transit Ukraine without a visa provided that the period of their stay in Ukraine does not exceed 90 days during a 180-day period. Foreign nationals and foreigners from WTO member states may stay in Ukraine for up to 180 days during a one-year period.

Foreign nationals who are employed in Ukraine need to get a visa of type D for entering the country, for which they need to apply to a Ukrainian consulate in their country of residence. The visa of type D is a single entry visa with a validity period of 45 days, so upon entering the country, the foreign national must immediately apply for registration at an internal affairs authority and obtain a residence permit. With a registration stamp in the passport and a residence permit, foreign nationals are entitled to enter and leave Ukraine freely and stay as long as is allowed in the permit.

18. What are the conditions for obtaining a residence permit in Ukraine on the basis of employment?

There are two basic requirements for obtaining a residence permit based on employment in Ukraine:

- valid work permit
- After obtaining a residence permit, registration of current place of residence with the local authorities is required.

Aufenthaltsberechtigung

17. Welche Formalitäten müssen von der entsandten Person (und/oder dem ukrainischen Unternehmen, dem der Arbeitnehmer überlassen wird) bezüglich der Einreise, Beschäftigung und des Aufenthalts in der Ukraine eingehalten werden?

Angehörige gewisser Staaten können ohne Visum in die Ukraine einreisen. Zurzeit können EU-Bürger ohne Visum in die Ukraine ein- bzw. durchreisen, sofern ihr Aufenthalt nicht 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen überschreitet. Angehörige fremder Staaten und Angehörige von WTO-Staaten können sich in der Ukraine innerhalb eines Jahres bis zu 180 Tage aufhalten.

Angehörige fremder Staaten, welche in der Ukraine einer Beschäftigung nachgehen, benötigen ein Visum Typ D für die Einreise in die Ukraine. Um ein solches kann beim ukrainischen Konsulat des betreffenden Staats angesucht werden. Das Visum Typ D ist nur für eine einmalige Einreise und nur für 45 Tage gültig und macht im Anschluss an die Einreise die sofortige Meldung bei den Behörden für Inneres sowie die Erlangung einer Aufenthaltsbewilligung notwendig. Mit einem Meldevermerk im Pass und einer Aufenthaltsbewilligung sind fremde Staatsangehörige zur Ein- und Ausreise für die Dauer des ausgestellten Visums befugt.

18. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden, damit eine Aufenthaltsbewilligung aufgrund einer Beschäftigung in der Ukraine erteilt wird?

Es bestehen zwei Voraussetzungen, um eine Aufenthaltsbewilligung aufgrund einer Beschäftigung in der Ukraine zu erlangen:

- gültige Arbeitsgenehmigung
- Nach Erlangung der Aufenthaltsbewilligung ist die Registrierung des aktuellen Wohnsitzes bei den lokalen Behörden erforderlich.

19. Which formalities do the family members of the assigned person need to comply with?

The family members obtain the temporary residence permit due to the issued work permit and residence permit of the employee assigned in Ukraine.

20. What are the conditions for obtaining a residence permit in Ukraine for the family members of the assigned person?

The following conditions are required in order to receive a residence permit for family members.

- Valid work permit for the employee assigned in Ukraine
- Valid residence permit of the employee assigned in Ukraine

For obtaining a residence permit, registration of current place of residence with the local authorities is required

21. Is granting a residence permit subject to administrative discretion of the competent authorities?

The procedure is intricate and bureaucratic. However, the issuing of residence permits is only dependent upon the filing of all documents which are provided for in the corresponding regulation.

Other related issues

22. Are there any other issues (rules, obstacles, etc.) which might affect the assigned person's employment?

It must be considered that the Ukrainian legislation only provides for the employment of a foreigner in Ukraine based on the issuing of a work permit.

For persons who are employed with a subsidiary within a company group, a separate procedure for obtaining a work permit is provided for, and this is the possibility to obtain the work permit for up to 3 years. This procedure is not yet practicable in reality, however,

It is planned to adopt a new procedure for obtaining a work permit in 2013. Additional demands for the application are to be expected.

19. Welche Formalitäten müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person eingehalten werden?

Die Familienmitglieder erlangen die zeitweilige Aufenthaltsbewilligung in der Ukraine aufgrund der erteilten Arbeitsgenehmigung und beantragten Aufenthaltsbewilligung des in der Ukraine eingestellten Mitarbeiters.

20. Welche Voraussetzungen müssen von den Familienmitgliedern der entsandten Person erfüllt werden, um eine Aufenthaltsbewilligung in der Ukraine zu erhalten?

Es bestehen folgende Voraussetzungen, um eine Aufenthaltsbewilligung für Familienmitglieder zu erlangen:

- gültige Arbeitsgenehmigung des in der Ukraine eingestellten Mitarbeiters
- gültige Aufenthaltsbewilligung des in der Ukraine eingestellten Mitarbeiters

Nach Erlangung der Aufenthaltsbewilligung ist die Registrierung des aktuellen Wohnsitzes bei den lokalen Behörden erforderlich.

21. Liegt die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung im Ermessen der zuständigen Behörde?

Das Prozedere ist kompliziert und bürokratisch. Die Ausstellung von Aufenthaltsbewilligungen hängt aber nur vom Einreichen aller vorgesehenen Unterlagen ab.

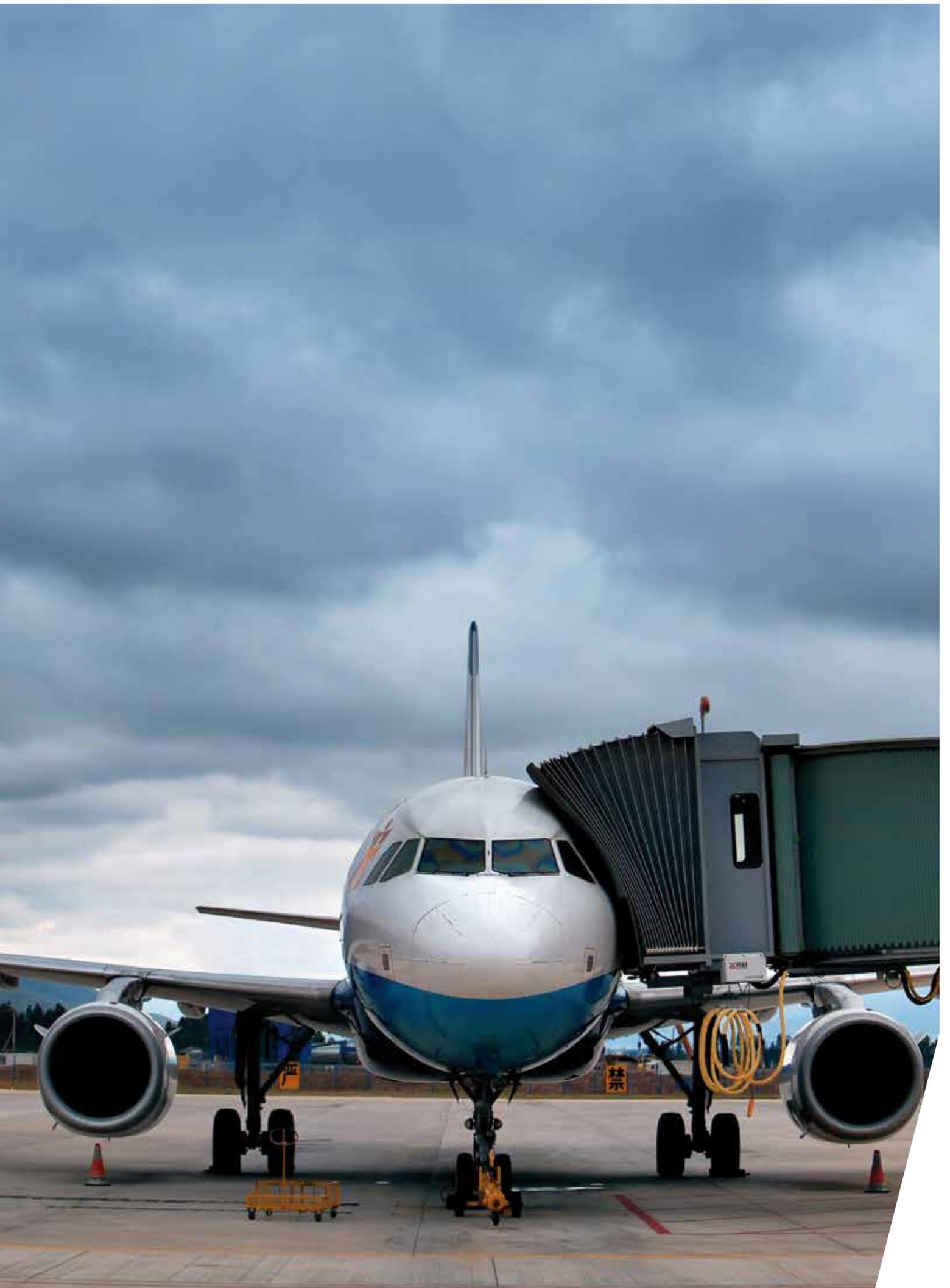
Weitere Themen

22. Gibt es weitere Aspekte (Regelungen, Hindernisse etc.), die Auswirkungen auf die Beschäftigung der entsandten Person haben könnten?

Es ist zu berücksichtigen, dass die ukrainische Gesetzgebung die Anstellung eines Ausländers in der Ukraine nur aufgrund der erteilten Arbeitsgenehmigung zulässt.

Für Personen, die im Rahmen einer Firmengruppe bei der Tochtergesellschaft angestellt sind, ist ein gesondertes Verfahren für die Erlangung der Arbeitsgenehmigung vorgesehen; und zwar die Möglichkeit, die Arbeitsgenehmigung für bis zu drei Jahren zu erlangen. Das genannte Verfahren kommt aber in der Praxis noch nicht zur Anwendung.

Im Jahr 2013 ist geplant, ein neues Verfahren für die Erlangung der Arbeitsgenehmigung zu implementieren. Es sind zusätzliche Anforderungen an die Anträge zu erwarten.



Contact

BOSNIA AND HERZEGOVINA

Sarajevo

Nedžida Salihović-Whalen

Attorney at law in cooperation with

[CMS Reich-Rohrwig Hainz d.o.o.](#)

Ul. Fra Anđela Zvizdovića 1

71000 Sarajevo,

Bosnia and Herzegovina

T +387 33 296408

F +387 33 296410

E nedzida.salihovic-whalen@cms-rrh.com

BULGARIA

Sofia

Gentscho Pavlov

[Pavlov and Partners Law Firm](#)

in cooperation with

[CMS Reich-Rohrwig Hainz](#)

4, Knyaz Alexander I Battenberg Str.

1000 Sofia, Bulgaria

T +359 2 447 1350

F +359 2 447 1390

E gentscho.pavlov@cms-rrh.com

Maria Drenska

[Pavlov and Partners Law Firm](#)

in cooperation with

[CMS Reich-Rohrwig Hainz](#)

4, Knyaz Alexander I Battenberg Str., fl. 2

1000 Sofia, Bulgaria

T +359 2 447 1350

F +359 2 447 1390

E maria.drenska@cms-rrh.com

CHINA

Shanghai

Julia Tänzler-Motzek

[CMS Hasche Sigle](#)

Kranhaus 1, Im Zollhafen 18

50678 Cologne

Germany

T +49 221 7716 108

F +49 221 7716 244

E julia.taenzler-motzek@cms-hs.com

Jeanette Yu

[CMS, China](#)

CMS Hasche Sigle Shanghai Representative Office

2801 Plaza 66, Tower 2

1266 Nanjing Road West

Shanghai – 200040

China

T +86 21 6289 6363

F + 86 21 6289 0731

E jeanette.yu@cmslegal.cn

CROATIA

Zagreb

Gregor Famira

[CMS Reich-Rohrwig Hainz](#)

Illica 1

10000 Zagreb, Croatia

T +385 1 4825600

F +385 1 4825601

E gregor.famira@cms-rrh.com

SERBIA



Belgrade

Radivoje Petrikić

CMS Reich-Rohrwig Hainz d.o.o.

Cincar Jankova 3
11000 Belgrade, Serbia

T +381 11 3208900

F +381 11 3208930

E radivoje.petrikic@cms-rrh.com

POLAND

Katarzyna Dulewicz

CMS Cameron McKenna

Dariusz Greszta Spółka Komandytowa
Warsaw Financial Centre
XXVIII Floor

Ul. Emilii Plater 53
00113 Warsaw, Poland

T +48 22 520 5519

F +48 22 520 5556

E katarzyna.dulewicz@cms-cmck.com

Katarzyna Dulewicz

CMS Cameron McKenna

Dariusz Greszta Spółka Komandytowa
Warsaw Financial Centre
XXVIII Floor

Ul. Emilii Plater 53

00113 Warsaw, Poland

T +48 22 520 5519

F +48 22 520 5556

E katarzyna.dulewicz@cms-cmck.com

ROMANIA

Marius Petroiu, (MRPE)

CMS Cameron McKenna SCA

S-PARK
11-15 Tipografilor Str.
B3-B4, 4th Floor
District 1

013714 Bucharest, Romania

T +40 21 407 3 889

F +40 21 407 3900

E marius.petroiu@cms-cmck.com

RUSSIA

Moscow

Dr Thomas Heidemann

CMS, Russia

Gogolevsky Blvd, 11

19019 Moscow, Russia

T +492114934250

F +49 211 4934 580

E thomas.heidemann@cms-hs.com

SLOVENIA

Ljubljana

Aleš Lunder

CMS Reich-Rohrwig Hainz d.o.o.

Bleiweisowa 30

1000 Ljubljana, Slovenia

T +386 1 6205210

F +386 1 6205211

E ales.lunder@cms-rrh.com

SLOVAKIA

Bratislava

Stanislav Ďurica

Ružička Csekes s.r.o.

in association with members of CMS

Vysoká 2/B

811 06 Bratislava, Slovakia

T +421 2 3233 3423

F +421 2 3233 3443

E stanislav.durica@rc-cms.sk

Bratislava

Peter Šimo

Ružička Csekes s.r.o.

in association with members of CMS

Vysoká 2/B

811 06 Bratislava, Slovakia

T +421 2 3233 3444

F +421 2 3233 3443

E peter.simo@cms-rrh.com

TSCHECHIEN

Jakub Tomšej

CMS Cameron McKenna v.o.s.

Palladium, Na Poříčí 1079/3a

110 00 Prague 1, Czech Republic

T +420 2 210 98 808

F +420 2 210 98 000

E jakub.tomsej@cms-cmck.com

Helena Hailichova

CMS Cameron McKenna v.o.s.

Palladium, Na Poříčí 1079/3a

Prague – 110 00 Prague 1

Czech Republic

T +420 2 210 98 808

F +420 2 210 98 000

E helena.hailichova@cms-cmck.com

TURKEY

Done Yalcin

Head of Turkish Desk in Vienna

(CMS Reich-Rohrwig Hainz, Vienna)

T +43 1 40443 3850

F +43 1 40443 93850

E doene.yalcin@cms-rrh.com

UKRAINE

KYIV

Evgenia Novichkova

CMS Reich-Rohrwig Hainz TOV

19B Instytutska St.

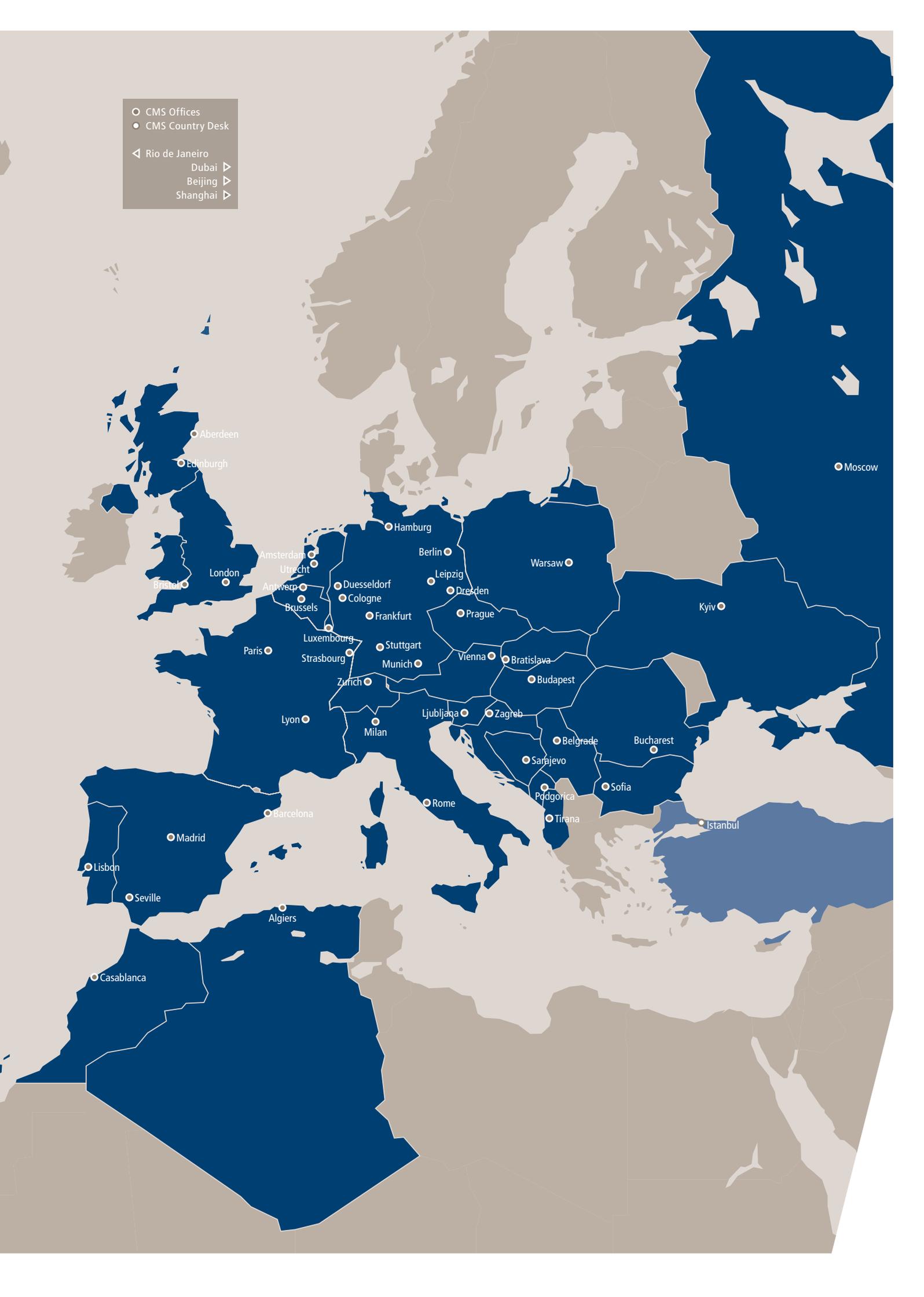
01021 Kyiv, Ukraine

T +380 44 500 1718

F +380 44 500 1716

E evgenia.novichkova@cms-rrh.com

- CMS Offices
- CMS Country Desk
- ◀ Rio de Janeiro
- ▷ Dubai
- ▷ Beijing
- ▷ Shanghai



CMS Reich-Rohrwig Hainz – das sind 40 Jahre Erfahrung im internationalen Rechtsberatungsgeschäft. Das sind 125 hochspezialisierte JuristInnen, die in allen Fragen des Wirtschaftsrechts beraten – M&A, Banking & Finance, Gesellschaftsrecht, Real Estate, Construction, Steuerrecht, Arbeitsrecht, IP- und IT-Recht, Vergaberecht. Das sind eigene Büros in Wien, Belgrad, Bratislava, Brüssel, Kiew, Ljubljana, Podgorica, Sarajewo, Sofia und Zagreb – eine umfassende Präsenz in Südosteuropa.

Gemeinsam mit den CMS Büros in Budapest, Bukarest, Moskau, Prag und Warschau verfügt CMS Reich-Rohrwig Hainz über ein Team von mehr als 600 erfahrenen Rechts- und SteuerberaterInnen in der CEE/SEE-Region. Die Zugehörigkeit zum CMS Verbund macht zudem die Expertise von über 2.800 JuristInnen in ganz Europa verfügbar.

Reich-Rohrwig Hainz means 40 years' experience of offering top-quality legal advice at an international level. It also means 125 highly specialised legal experts advising on all matters of commercial law – M&A, banking & finance, corporate law, real estate law, construction, tax law, employment law, IP and IT law, and public procurement law. The company has a unique presence in South-Eastern Europe through its offices in Vienna, Belgrade, Bratislava, Brussels, Kyiv, Ljubljana, Podgorica, Sarajevo, Sofia and Zagreb.

With CMS offices in Budapest, Bucharest, Moscow, Prague and Warsaw, meanwhile, CMS Reich-Rohrwig Hainz has access to a team of more than 600 experienced legal and tax advisors in the CEE/SEE region. Membership of the CMS organisation means CMS Reich-Rohrwig Hainz can offer its clients the combined expertise of over 2,800 lawyers from across Europe.

CMS offices and associated offices: Amsterdam, Berlin, Brussels, Lisbon, London, Madrid, Paris, Rome, Vienna, Zurich, Aberdeen, Algiers, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Bratislava, Bristol, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dresden, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Hamburg, Kyiv, Leipzig, Ljubljana, Luxembourg, Lyon, Milan, Moscow, Munich, Prague, Rio de Janeiro, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Warsaw and Zagreb.

www.cms-rrh.com | www.cmslegal.com