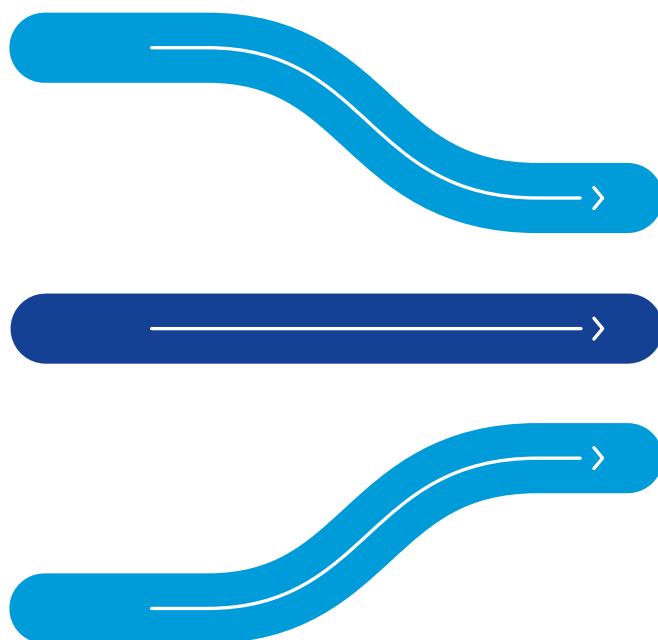


Legal News

Februar 2021

Central- and Eastern Europe



Inhalt

Estland	Neue Corona-Regelung zum Krankengeld in Estland	2	Litauen	Neue Möglichkeiten für Investitionen in Großprojekte in Litauen	10
Ungarn	Auswirkungen des COVID -19-Impfstoffes auf Arbeitsverhältnisse in Ungarn	4	Slowakei	Digitale Nomaden werden in der Slowakei ihre Rechtsgrundlage finden	12
Deutschland	Persönliche Haftung trotz englischer Limited in Deutschland	6	Belarus	Belarus verschlechtert vorübergehend die Vergünstigungen für den HTP und den Industriepark „Great Stone“	14
Polen	Neues Jahr - neue wichtige Änderungen im Verbraucherschutz und Arbeitsrecht.	8	Rumänien	Wesentliche Änderungen der rumänischen Steuervorschriften	15

Neue Corona-Regelung zum Krankengeld in Estland

Arbeitgeber müssen bereits ab dem zweiten Krankheitstag aufkommen; im Gegenzug verkürzt sich der Zeitraum

Ab dem 1. Januar bis zum 30. April 2021 gilt in Estland eine Ausnahmeregelung, nach dem Arbeitnehmer ab dem zweiten bis zum fünften Krankheitstag vom Arbeitgeber Entgeltfortzahlung in Höhe von 70 % ihres Durchschnittslohnes erhalten (berechnet nach dem Lohn der vergangenen sechs Monate). Danach wird die Entgeltfortzahlung von der staatlichen Krankenkasse getragen. Die Zahlungen erfolgen, wie auch bisher, auf der Grundlage eines ärztlichen Attests.

Nach der bisherigen Gesetzeslage erhielten Arbeitnehmer während der ersten drei Krankheitstage keine Zahlung, weder durch ihren Arbeitgeber noch seitens der Krankenversicherung. Sie mussten die Folgen des Arbeitsausfalls selbst tragen, sofern der Arbeitgeber nicht freiwillig hierfür aufkam. Ab dem vierten Tag zahlte der Arbeitgeber für fünf Krankheitstage und danach zahlte die Krankenversicherung in der gesamten nachfolgenden Krankheitsperiode.

Auch wenn zunächst ein längerer Zeitraum für diese Neuregelung angedacht war, gilt diese nunmehr nur für vier Monate bis zum 30. April 2021; danach tritt die vorherige Gesetzeslage wieder in Kraft.

Diese Änderung betrifft estnische Unternehmen und andere Arbeitsverhältnisse, in denen estnisches Arbeitsrecht Anwendung findet, wie in einigen Fällen der Entsendung von Arbeitnehmern nach Estland.

Hintergrund dieser Änderungen sind die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie. Mit dieser Regelung soll vermieden werden, dass Arbeitnehmer trotz Krankheitssymptomen auf der Arbeit erscheinen, um einen Lohnausfall zu verhindern. Demgegenüber steht die Intention der ursprünglichen Regelungen, ein Ausnutzen solcher Regelungen zu vermeiden.



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Aet Bergmann
Vandeadvokaat
Partner

T +372 667 6240
aet.bergmann@bnt.eu

bnt Advokaadibüroo OÜ
Tatari 6
EE-10116 Tallinn

Die Regelung, nach der die ersten drei Krankheitstage nicht vergütet werden, gilt seit der Wirtschaftskrise 2008/2009 und wurde damals als zeitweilige Maßnahme zur Entlastung des Staatshaushaltes eingeführt.

Quelle:

Riigikogu, Änderungsgesetz zum Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und anderer Gesetze (257 SE)

Auswirkungen des COVID-19-Impfstoffes auf Arbeitsverhältnisse in Ungarn

Ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer zu verpflichten, sich gegen COVID -19 impfen zu lassen?

In dem gegenwärtigen Abschnitt der Coronavirus-Pandemie haben zahlreiche Länder mit der getakteten Impfung ihrer Staatsbürger begonnen. Dies stellt eine neue Phase der Bekämpfung der Pandemie dar, mit riesigen Herausforderungen für die Gesellschaft.

Soll die Impfung obligatorisch sein oder soll es dem Einzelnen freigestellt sein, darüber zu entscheiden? Juristisch gesehen besteht das Dilemma, ob das Selbstbestimmungsrecht oder das legitime Interesse der Gesellschaft vorgeht.

Rechtlich ist es nämlich möglich, das Selbstbestimmungsrecht im Interesse des Gemeinwohls zu beschränken. Das Selbstbestimmungsrecht als Grundrecht kann allerdings nur aufgrund Gesetzes beschränkt werden. Der rechtliche Standpunkt besteht konsequent: obligatorische Impfungen könnten in einer Gesellschaft gerechtfertigt sein.

Entsprechend dieser Logik sind obligatorische Impfungen in Ungarn in dem Gesetz über das Gesundheitswesen geregelt. In diesem ist die COVID -19-Impfung noch nicht aufgeführt.

Prüfen wir also, ob der Arbeitgeber Arbeitnehmer ohne eine allgemeine Impfpflicht zur COVID -19-Impfung verpflichten kann.

Arbeitsrechtlich gesehen ist es die Aufgabe des Arbeitgebers, die sichere Arbeitsverrichtung zu gewährleisten, also die Gefahr einer Erkrankung des Arbeitnehmers zu minimieren. Gem. Arbeitsschutzgesetz darf der Arbeitgeber ggf. auch vorbeugende gesundheitliche Maßnahmen treffen. Fraglich ist daher, ob eine obligatorisch angeordnete COVID -19-Impfung so eine vorbeugende Maßnahme darstellen könnte.

Ohne gesetzliche Ermächtigung ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, eine Impf-

YOUR CONTACT IN
OUR OFFICE

dr. Stefánia Tóth
ügyvédjelölt
Junior Associate

T +36 1 41 33 400
stefania.toth@bnt.eu

bnt ügyvédi iroda
Stefánia út 101-103
H - 1143 Budapest

pflicht aufzuerlegen. Es ist nämlich der Minister dafür zuständig, bestimmte Impfungen für einzelne Positionen als Voraussetzung der Beschäftigung anzuordnen. Diese gesetzliche Logik hat sich auch während der Pandemie nicht geändert: der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, den Arbeitnehmern eine COVID -19-Impfpflicht aufzuerlegen.

Allgemein kann ein Arbeitgeber entscheiden, die Arbeitnehmer auch durch Impfung vor Krankheiten zu schützen und zu diesem Zweck die Voraussetzungen der Impfung auf eigene Kosten zu gewährleisten. Aber auch in diesem Fall darf die Inanspruchnahme der Impfung keine Pflicht sein – wer diese verweigert, darf keinerlei Nachteile im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis erleiden.

Es zeigt sich, dass das Dilemma außerordentlich ist und es nicht einfach sein wird, gute Antworten auf die sich im Zusammenhang mit der Vakzinierung stellenden gesellschaftlichen und juristischen Fragen zu geben.

Quelle:

Gesetz Nr. I aus dem Jahr 2012 über das Arbeitsgesetzbuch

Gesetz Nr. XCIII aus dem Jahr 1993 über den Arbeitsschutz

Gesetz Nr. CLIV aus dem Jahr 1997 über das Gesundheitswesen

Persönliche Haftung trotz englischer Limited in Deutschland

Mit Ende der Brexit Übergangsphase endete die Möglichkeit die Rechtsform der britischen Ltd. rechtssicher in Deutschland zu verwenden

In der Vergangenheit wurden britische Gesellschaften, wie die sog. Limited, die in Großbritannien geründet wurden, jedoch primär in Deutschland tätig waren und aus Deutschland heraus verwaltet wurden, als britische Rechtsform anerkannt.

Dem lag die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Niederlassungsfreiheit zugrunde.

Mit dem Ablauf des Brexit Übergangszeitraums zum 31.12.2020 entfällt diese Möglichkeit. Seit dem 01.01.2020 ist Großbritannien ein Drittstaat, seit dem 01.01.2021 auch wie ein solcher zu behandeln. Die verhandelten Abkommen, die in einigen Bereichen die Folgen des Brexits abschwächen sollen - wie das Handelsabkommen zwischen dem vereinigten Königreich und der EU vom 24.12.2020 - treffen zu der Frage der zivilrechtlichen Anerkennung von Gesellschaften britischer Rechtsformen mit Satzungssitz in Großbritannien und Verwaltungssitz in der EU keine Regelungen.

Für derartige Gesellschaften, insbesondere den sog. Limited („private company limited by shares“), gibt es daher keine zivilrechtliche Grundlage mehr.

Hier gilt nach herrschender Meinung die „Sitztheorie“ des BGH. Danach richtet sich das auf eine Gesellschaft anwendbare Gesellschaftsstatut nach dem Recht des Sitzstaates.

Da die Rechtsform der britischen Limited dem deutschen Gesellschaftsrecht jedoch in dieser Form fremd ist, unterliegt sie nun den Regelungen der deutschen Auffangrechtsformen, d.h. denen einer OHG oder GbR, bzw. bei nur einem Gesellschafter wird dieser zum Einzelunternehmer.

Dies bedeutet auch, dass damit entsprechend den deutschen Regelungen die Gesellschafter persönlich für die durch die Gesellschaft begründeten Verbindlichkeiten haften.



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Sebastian Harschneck
Rechtsanwalt
Partner

T +49 911 569 610
sebastian.harschneck@bnt.eu

bnt Rechtsanwälte GbR
Leipziger Platz 21
D - 90491 Nürnberg

Gerade in Fällen, in denen bislang eine Rechtsverfolgung oder Durchsetzung von Ansprüchen mangels Gesellschaftsvermögen unterblieben ist, bieten sich nun unter Umständen neue Möglichkeiten, auf die Vermögen der hinter der Gesellschaft stehenden Personen zuzugreifen.

Sowohl als Gesellschafter einer solchen Limited, als auch als Gläubiger einer solchen Gesellschaft sollte also jetzt auf die neue Rechtslage reagiert werden.

Quelle: BMF Information vom 30.12.2020

Neues Jahr - neue wichtige Änderungen im Verbraucherschutz und Arbeitsrecht.

Einige Unternehmer sind durch den Verbraucherschutz geschützt, der Mindestlohn steigt und es gibt eine Meldepflicht für Werkverträge.

Unternehmer werden teilweise vom Verbraucherschutz erfasst – ab dem neuen Jahr werden natürliche Personen, die eine unternehmerische Tätigkeit ausüben, in einigen Fällen wie Verbraucher behandelt.

Die Novelle des Bürgerlichen Gesetzbuches und des Gesetzes über Verbraucherrechte geht davon aus, jede natürliche Person, auch wenn sie eine unternehmerische Tätigkeit ausübt, vom Verbraucherschutz erfasst wird, wenn sie als Käufer einen Kaufvertrag abschließt, der direkt mit ihrer unternehmerischen Tätigkeit zusammenhängt. Dies gilt jedoch nur unter der Bedingung, dass der Vertrag sich nicht direkt auf die Branche bezieht, in der der Unternehmer gemäß der Klassifizierung seiner unternehmerischen Tätigkeit, wie in der Zentralen Registrierung und Information über das Unternehmertum bekannt gegeben, bezieht.

Die Verbraucherschutz gilt für:

- a. missbräuchliche Klauseln (d.h. verbotene Vertragsbestimmungen)
- b. Gewährleistung für Mängel
- c. das Recht, von einem Fernabsatz- oder außerhalb von Geschäftsräumen geschlossenen Vertrag zurückzutreten.

Für Verkäufer ergibt sich aus der Novelle vor allem die Notwendigkeit, neben dem Verbraucher und dem Gewerbetreibenden, die von der Novelle nicht betroffen sind, eine dritte Art von Person in ihr Tagesgeschäft einzubeziehen, mit allen damit verbundenen Rechtsfolgen, wie z.B. der Notwendigkeit, deren Rücksendungen und Beschwerden zu berücksichtigen. Aus praktischer Sicht sollten Verkäufer prüfen, welche Änderungen ihrer Vertragsvorlagen, Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder der Regelungen von Online-Shops deswegen notwendig oder sinnvoll sind.

Erhöhung des Mindestlohns - der Mindestlohn für Arbeit in Polen beträgt 2.800 PLN brutto. Die monatlichen Gesamtkosten eines Arbeitgebers, der eine



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Katarzyna Harna
Radca prawny
Associate

T +48 22 373 65 50
katarzyna.harna@bnt.eu

bnt Neupert Zamorska
& Partnerzy sp.j.
ul. Chłodna 51
PL - 00 867 Warszawa

Person mit dem Mindestlohn beschäftigt, betragen derzeit ca. 3 370 PLN (ca. 740 EUR).

Pflicht zur Meldung von Werkverträgen an die ZUS - jeder Beitragszahler und jede natürliche Person, die eine konkrete Aufgabe in Auftrag gibt, ist verpflichtet, die ZUS über jeden Abschluss eines Werkvertrags zu informieren. Ausnahmen bestehen, wenn:

- a. Werkvertrag mit einem eigenen Mitarbeiter abgeschlossen wird,
- b. der Werkvertrag mit einer anderen Person als dem Arbeitgeber geschlossen wird, aber im Namen dieses Arbeitgebers ausgeführt wird,
- c. der Werkvertrag mit einem Unternehmer zur Erbringung von Dienstleistungen geschlossen wird, die in den Bereich seiner Tätigkeit fallen.

Die Frist für die Vorlage beträgt 7 Tage. Die Verpflichtung gilt für Verträge, die nach dem 01.01.2021 abgeschlossen wurden - es besteht also keine Meldepflicht für Verträge, die vor diesem Datum abgeschlossen wurden. Die o.g. Informationspflicht bedeutet nicht, dass ein konkreter Werkvertrag beitragspflichtig zur ZUS wird.

Quelle:

Gesetz zur Änderung einiger Gesetze zur Verringerung der Regulierungslast (GBl. 2019, Pos. 1495); Verordnung über den Mindestlohn und den Mindeststundensatz im Jahr 2021. (GBl. 2020, Pos. 1596); Gesetz über das Sozialversicherungssystem (GBl. 2020, Pos. 266)

Neue Möglichkeiten für Investitionen in Großprojekte in Litauen

In Litauen ist ein neues Maßnahmenpaket zur Förderung großer Investitionsprojekte in Kraft getreten

Am 1. Januar 2021 traten in Litauen Gesetzesänderungen in Kraft, die günstigere Bedingungen für in- und ausländische Kapitalinvestitionen in Großprojekte in den Bereichen Produktion, Datenverarbeitung und Datenhosting-Dienstleistungen schaffen.

Das Maßnahmenpaket, das auch als „Grüner Korridor“ bezeichnet wird, umfasst Änderungen des Investitionsgesetzes, des Gesetzes über den Rechtsstatus von Ausländern, des Raumordnungsgesetzes, des Beschäftigungsgesetzes und des Körperschaftsteuergesetzes. Die Änderungen beinhalten, dass ein Projekt als Großinvestitionsprojekt betrachtet wird, wenn:

- Investitionen von mindestens 20 Millionen Euro (bzw. 30 Millionen Euro bei Investitionen in Vilnius) getätigt werden; und
- mindestens 150 neue Vollzeitarbeitsplätze (bzw. 200 bei Investitionen in Vilnius) geschaffen und für mindestens 5 Jahre erhalten werden.

Diese Indikatoren müssen vom Investor innerhalb von fünf Jahren nach Inkrafttreten eines mit der Regierung geschlossenen Investitionsvertrags erreicht werden.

Der „Grüne Korridor“ garantiert den Investoren in den Großprojekten dann:

- **Steueranreize:** Befreiung von Investoren in Großprojekte von der Körperschaftsteuer für bis zu 20 Jahre, beginnend mit dem Besteuerungszeitraum, in dem die festgelegte Investitionssumme und die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter erreicht wurden;
- Erleichterung der Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittländern durch Befreiung von der Pflicht zur Einholung einer Arbeitserlaubnis. Sie unterliegen auch nicht den Qualifikations- oder Berufserfahrungsanforderungen für eine Beschäftigung und haben das Recht, ab dem Tag, an dem sie ihre befristete Aufenthaltsgenehmigung beantragen, mit der Arbeit zu beginnen;



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Dr. Andrius Juškys
Advokatas
Senior Associate

T +370 5 212 16 27
andrius.juskys@bnt.eu

bnt Heemann APB
Embassy House
Kalinausko 24, 4th floor
LT-03107 Vilnius

- schnellere und einfachere Flächennutzungsplanung, Umweltverträglichkeitsprüfungen sowie Verpachtungen von staatlichem Grund und Boden: Es werden Bedingungen für die Verpachtung von staatlichem Grund und Boden geschaffen, ohne dass eine Versteigerung durchgeführt werden muss, die bisher bestehende Verpflichtung zur Erstellung von Detailplänen für Großprojekte wird aufgehoben, das Verfahren zur Festlegung von Dienstbarkeiten wird vereinfacht.

Nach dem Abschluss eines Investitionsvertrags mit der Regierung wird einem solchen Großprojekt zudem der Status der nationalen Bedeutung zuerkannt, was eine schnellere und reibungslosere Entscheidungsfindung garantieren soll: Öffentliche Verwaltungen (mit Ausnahme einiger Ausnahmen, z.B. Projekte, welche die nationale Sicherheit betreffen), müssen die notwendigen administrativen Schritte innerhalb von 3 Arbeitstagen durchführen und die Entscheidungen und Beschlüsse in Bezug auf das Projekt sollen vorrangig getroffen bzw. erteilt werden.

Es wird erwartet, dass das Maßnahmenpaket „Grüner Korridor“ Investitionen in Innovationen und die Schaffung von Arbeitsplätzen mit hoher Wertschöpfung anregt und als Katalysator für eine schnellere Transformation der litauischen Industrie wirkt.

Digitale Nomaden werden in der Slowakei ihre Rechtsgrundlage finden

Slowakei modernisiert die Homeoffice-Regeln im Arbeitsrecht. Digitale Nomaden, bzw. die Wahl eines beliebigen Arbeitsortes im Arbeitsvertrag seitens der Mitarbeiter werden Realität.

Die bereits im slowakischen Parlament stehende Änderung des Arbeitsgesetzbuches wird das Rechtsinstitut des Homeoffice wesentlich modernisieren. Wegen den neuen modernen Trends, wo von der ständigen Präsenz der Mitarbeiter am Arbeitsplatz immer häufiger abgesehen wird, werden die Bedingungen für die Homeoffice-Arbeit neu definiert. Als Homeoffice wird nicht mehr nur als die Arbeit von Zuhause angesehen, vielmehr werden die Mitarbeiter eine Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit und den tatsächlichen Arbeitsort selbst zu bestimmen. Die digitalen Nomaden, welche sich weltweit bewegen (ohne ein Zuhause zu haben) sowie die Arbeitsausübung vom beliebigen Ort werden endlich ihre Rechtsgrundlage finden. Außerdem wird sich der Arbeitgeber auf den mit Homeoffice zusammenhängenden Kosten der Mitarbeiter wie z.B. BYOD-Kosten, Stromkosten, Schnellinternet u.ä. beteiligen müssen.

Weiterhin wird die Novelle des Arbeitsgesetzbuches auch die Vereinfachung der unentgeltlichen Arbeitnehmerüberlassung der Mitarbeiter zwischen Konzerngesellschaften vereinfachen. Endlich wird dann in das Gesetz die ausdrückliche Möglichkeit der gegenseitigen Umlage von tatsächlich ausgegebenen Personalkosten aufgenommen.

Als Neuigkeit wird die Novelle des Arbeitsgesetzbuches das slowakische Spezifikum, die sog. Essenscoupons, abbauen. Dem Mitarbeiter wird unter Umständen die Möglichkeit eingeräumt, anstatt von Essenscoupons einen finanziellen Verpflegungszuschuss zu wählen.

Die Arbeitgeber werden sicherlich auch die wichtige Änderung im kollektiven Arbeitsrecht begrüßen. Der Chef, der bei dem Unternehmen tätigen Gewerkschaft bzw. die Personen, welche im Gewerkschaftsorgan tätig sind, werden zukünftig bei diesem konkreten Unternehmen im Arbeitsverhältnis stehen



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Mgr. Katarína Babiaková
Advokátka
Senior Associate

T +421 2 33 10 47 40
katarina.babiakova@bnt.eu

bnt attorneys-at-law, s.r.o.
Cintorínska 7
SK-811 08 Bratislava

müssen. Hiermit werden solche (absurde) Situationen beseitigt, in welchen die Mitarbeiter durch Personen, die bei dem Arbeitgeber gar nicht arbeiten und somit die lokalen Arbeitsbedingungen bei dem Arbeitgeber grundsätzlich nicht kennen, vertreten werden.

Quelle: Entwurf der Novelle des Gesetzes Nr. 311/2001 Slg. Arbeitsgesetzbuch

Belarus verschlechtert vorübergehend die Vergünstigungen für den HTP und den Industriepark „Great Stone“

Erhöhung des Einkommensteuersatzes für Angestellte von Firmen im Hochtechnologiepark sowie im Industriepark „Great Stone“

Mit der Begründung, die Haushaltseinnahmen für den Kampf gegen COVID-19 konsolidieren zu wollen, werden ab dem 1. Januar 2021 die Einkommen natürlicher Personen aus angestellter Tätigkeit bei Firmen die im Hochtechnologiepark und im Industriepark „Great Stone“ ansässig sind mit einem Einkommensteuersatz von nunmehr 13% (zuvor – 9%) besteuert.

Der obengenannte Steuersatz gilt bis zum 1. Januar 2023.

Quelle: Nationales Rechts-Internetportal der Republik Belarus (NRIP)

01.01.2021, 2/2792



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Daria Martinovskaya
Associate

T +375 17 203 94 55
daria.martinovskaya@bnt.by

bnt legal and tax
Revolutsionnaya str. 9A-40
BY - 220030 Minsk

Wesentliche Änderungen der rumänischen Steuervorschriften

Änderungen der Steuerordnung und der Steuerverfahrensordnung durch zwei organische Gesetze

Sowohl die Steuerordnung als auch die Steuerverfahrensordnung wurden durch das Inkrafttreten von zwei organischen Gesetzen wesentlich geändert. Die meisten dieser Änderungen sind ab dem 1. Januar 2021 in Kraft getreten. In den folgenden Zeilen ist eine Reihe der neuen Vorschriften aufgeführt:

- Die Frist für die Abgabe der Erklärung über die Einkommensteuer und die Sozialbeiträge, die von natürlichen Personen zu übermitteln sind, ist jetzt der 25. Mai. Vor der Änderung war die Frist der 15. März;
- Arbeitgeber müssen für die Geldbeträge, die sie ihren von zu Hause aus arbeitenden Mitarbeitern gewähren, sowie für die Beträge, die für epidemiologische Untersuchungen und Schutzimpfungen der Mitarbeiter notwendig sind, keine Einkommensteuer und Sozialabgaben mehr zahlen. Diese wurden als nicht steuerpflichtige Einkünfte eingestuft;
- Die steuerliche Konsolidierungsmaßnahme wurde im Bereich der Gewinnsteuer umgesetzt. Aus steuerlicher Sicht können sich Gesellschaften nun gruppieren, um Gewinn mit Verlust auszugleichen. Steuern werden nur noch für die entstehende Differenz gezahlt;
- Die Bedingungen für den Abzug von Verlusten aus nicht eingezogenen Forderungen wurden verbessert. Dies betrifft die Berichtigung für den Wertverlust von Forderungen, die vollständig abzugsfähig geworden sind. Vor der Änderung gab es einen Grenzwert von 30% für den Abzug;
- Geschenkgutscheine, die von Gesellschaften an andere Begünstigte als ihre eigenen Mitarbeiter vergeben werden, wurden als Einkommen aus anderen Quellen eingestuft. Für diese wird nur die 10%ige Gewinnsteuer gezahlt, ohne weitere Sozialabgaben;



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Andrei Bălan
Avocat
Associate

T +40 35 600 70 33
andrei.balan@bnt.eu

bnt Gilesco Valeanu & Partners
69 Dacia Boulevard, 1. Bezirk
RO-020051 Bukarest

bnt Gilesco Valeanu & Partners
Ionel I.C. Brătianu Platz Nr. 1
Bratianu Real Estate, Erdgeschoss
RO-300056 Temeswar

- Die Steuerbefreiung des reinvestierten Gewinns wird unvereinbar mit dem Abzug des Wertes der elektronischen Registrierkasse von der Gewinnsteuer. Die neue Regelung verbietet ausdrücklich die Kumulierung dieser beiden steuerlichen Vorteile;
- Es wurden neue Gründe für die Nichtigkeit der Akten der Steuerkontrollbehörden geregelt. Sanktioniert werden nun u.a. die Nichtberücksichtigung von Gerichtsentscheidungen zu ähnlichen Situationen wie die des sanktionierten Steuerpflichtigen und die Nichtbeachtung der Hinweise der Steuerbehörde, welche die Beschwerde gelöst hat, bei der Wiederholung der Steuerkontrolle.

Die Änderungen sind größtenteils vorteilhaft für die Steuerzahler und sollen zur Abmilderung der Starrheit der nationalen steuerrechtlichen Bestimmungen dienen.

Quelle:

Gesetz 227/2015 – Steuerordnung;

Gesetz 215/2015 – Steuerverfahrensordnung

Unsere Standorte

BELARUS

bnt legal and tax
Revolutsionnaya str. 9A-40
BY-220030 Minsk
Tel.: +375 17 2039455
Fax: +375 17 2039273
info.by@bnt.eu

LITAUEN

bnt Heemann APB
Embassy House
Kalinausko 24, 4th floor
LT-03107 Vilnius
Tel.: +370 5 212 16 27
Fax: +370 5 212 16 30
info.lt@bnt.eu

SLOWAKEI

bnt attorneys-at-law, s.r.o.
Citorínska 7
SK-811 08 Bratislava
Tel.: +421 2 57 88 00 88
Fax: +421 2 57 88 00 89
info.sk@bnt.eu

BULGARIEN

bnt Neupert Ivanova & Kolegi adv.dr.
Gladstone 48
BG-1000 Sofia
Tel.: +359 2 980 1117
Fax: +359 2 980 0643
info.bg@bnt.eu

POLEN

bnt Neupert Zamorska & Partnerzy sp.j.
ul. Chłodna 51
PL-00 867 Warschau
Tel.: +48 22 373 65 50
Fax: +48 22 373 65 55
info.pl@bnt.eu

TSCHECHISCHE REPUBLIK

bnt attorneys-at-law s.r.o.
Slovanský dům (Gebäude B/C)
Na příkopě 859/22
CZ-110 00 Prag
Tel.: +420 222 929 301
Fax: +420 222 929 309
info.cz@bnt.eu

DEUTSCHLAND

bnt Rechtsanwälte GbR
Leipziger Platz 21
D-90491 Nürnberg
Tel.: +49 911 569 61 0
Fax: +49 911 569 61 12
info.de@bnt.eu

RUMÄNIEN

bnt Gilescu Valeanu & Partners
69 Dacia Boulevard, 1. Bezirk
RO-020051 Bukarest
Tel.: +40 21 311 12 13
Fax: +40 21 314 24 70
info.ro@bnt.eu

UNGARN

bnt ügyvédi iroda
Stefánia út 101-103
H-1143 Budapest
Tel.: +36 1 413 3400
Fax: +36 1 413 3413
info.hu@bnt.eu

ESTLAND

bnt Advokaadibüroo OÜ
Tatari 6
EE-10116 Tallinn
Tel.: +372 667 62 40
Fax: +372 667 62 41
info.ee@bnt.eu

bnt Gilescu Valeanu & Partners

Ionel I.C. Brătianu Platz Nr. 1
Bratianu Real Estate, Erdgeschoss
RO-300056 Temeswar
Tel.: +40 35 600 70 33
Fax: +40 35 600 70 34
info.ro@bnt.eu

BNT KORRESPONDENZKANZLEIEN

Bosnien-Herzegowina, Kroatien,
Mazedonien, Montenegro, Russland,
Serbien, Slowenien, Ukraine

weitere Informationen unter:
www.bnt.eu

LETTLAND

Jensen & Svikis Legal
Antonijas iela 24-7
LV-1010 Riga
Tel.: +371 25 23 20 22
info.lv@bnt.eu