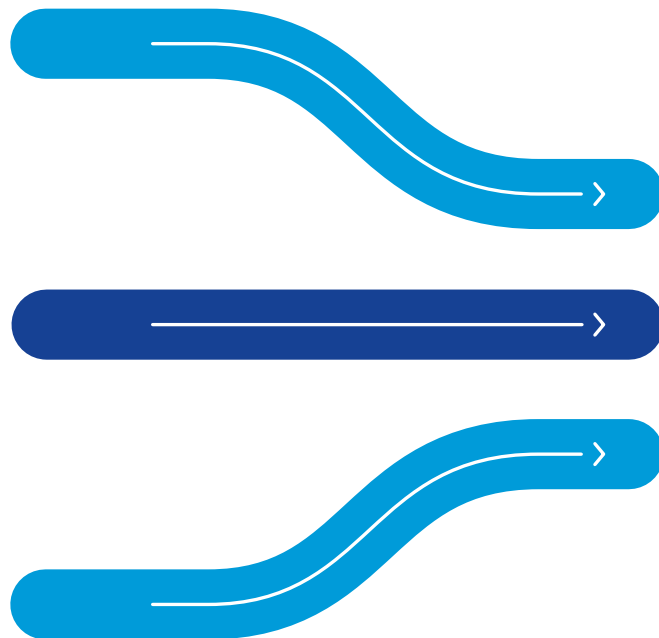


Legal News

Dezember 2022

Central- and Eastern Europe



Inhalt

Ungarn	Höchstrichterlicher Leitfaden zu der Arbeitszeiterfassung	2	Slowakei	Novelle des Arbeitsgesetzbuches, die jeden Arbeitgeber betrifft	8
Rumänien	Wesentliche Änderungen des rumänischen Arbeitsgesetzbuches	4	Polen	Work-Life-Balance-Richtlinie	10
Litauen	Neue Beschränkungen für Barzahlungen	6	Lettland	Das Oberste Gerichts von Lettland veröffentlicht lang erwartete Übersicht zum Gesellschaftsrecht	12

Höchstrichterlicher Leitfaden zu der Arbeitszeiterfassung

Die Kúria (Oberster Gerichtshof in Ungarn) hat die Rechtsprechung zur Führung der Arbeitszeiterfassung vereinheitlicht

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, **die Arbeitszeiten zu erfassen**. Diese Erfassung muss auch eine tagesaktuelle Aufzeichnung der Anfangs- und Endzeitpunkte der geleisteten ordentlichen und außerordentlichen Arbeitszeiten sowie der Bereitschaftszeiten enthalten. Dies ist erforderlich, um bei Kontrollen des Arbeitsamtes oder auf Wunsch eines Arbeitnehmers die Arbeits- und Ruhezeiten überprüfen zu können.

Seit dem Vordringen von Home-Office und bei wechselnden Arbeitsorten ist es jedoch nicht immer klar, wie man der Anforderung der Tagesaktualität entsprechen kann.

Die Kúria erklärte in ihrer Entscheidung Nr. 1/2022 zur Wahrung der Rechtseinheit vom 27. Juni 2022, dass das Arbeitsgesetzbuch nicht ausdrücklich die Pflicht zur Vorhaltung der Arbeitszeiterfassung am Ort der Arbeitsverrichtung vorsieht. Gleichwohl ist aber die Arbeitszeiterfassung **objektiv, zuverlässig, tagesaktuell** und in einer Weise zu führen, **die eine Überprüfung ermöglicht**.

Was bedeutet dies in der Praxis?

Erstens, dass es **nicht** zwingend **erforderlich** ist, **die Arbeitszeiterfassung am tatsächlichen Ort der Arbeitsverrichtung zu führen** – die Erfüllung dieser Arbeitgeberpflicht kann zentralisiert werden.

Andererseits ist es nicht zwingend erforderlich, den Beginn der Arbeitszeit in Echtzeit zu erfassen, **es ist ausreichend, wenn die Anfangs- und Endzeitpunkte gleichzeitig, gar am Ende des Tages erfasst werden**.

Es ist jedoch zu betonen, dass die obigen Beispiele nur dann als ordnungsgemäß erachtet werden können, wenn der Arbeitgeber die Objektivität und Glaubwürdigkeit der Arbeitszeiterfassung bei Anwendung dieser Methoden gewährleisten



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

dr. Kinga Kálmán
alkalmazott ügyvéd
Senior Associate

T +36 1 41 33 400
kinga.kalman@bnt.eu

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

kann. Wenn die gewählte Methode nicht gewährleistet, dass entweder die Behörde oder der betreffende Arbeitnehmer sein Recht auf Überprüfung der Arbeitszeiterfassung ordnungsgemäß ausüben kann, sind die Bedingungen für die Führung der Erfassung zu ändern.

Nach der von der Kúria bestätigten ständigen Rechtsprechung muss daher **jeder Arbeitgeber unter Berücksichtigung der besonderen Umstände der Arbeitsverrichtung selbst bestimmen, wie er die Einhaltung der Anforderungen an die Arbeitszeiterfassung gewährleisten kann.**

Selbstverständlich steht es den Arbeitgebern nach wie vor frei, in ihren internen Regularien strengere Regeln als die vom Arbeitsgesetzbuch und der Kúria vorgeschriebenen zu verankern. In diesem Fall werden diese strengeren Regeln jedoch auch bei behördlichen Kontrollen oder im Rahmen von Rechtsstreiten maßgeblich sein.

Quelle:

Gesetz Nr. I aus dem Jahr 2012 über das Arbeitsgesetzbuch

Entscheidung zur Wahrung der Rechtseinheit Nr. 1/2022 (Jpe. IV.60.014/2022/9.) des Rates für gerichtliche Beschwerden der Kúria über die Auslegung der Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches über die Pflicht zur Führung der Arbeitszeiterfassung

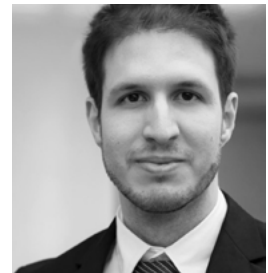
Wesentliche Änderungen des rumänischen Arbeitsgesetzbuches

Das Arbeitsgesetzbuch wurde durch das Inkrafttreten eines Organgesetzes geändert, das am 22. Oktober 2022 in Kraft tritt.

Das Arbeitsgesetzbuch wurde nach der Umsetzung einer Reihe von europäischen Richtlinien in nationales Recht geändert.

Zu den wichtigsten Änderungen, die die Arbeitgeber zu berücksichtigen haben, gehören folgende:

- Es gibt neue verpflichtende Bestimmungen, die in individuelle Arbeitsverträge aufgenommen werden müssen. So müssen sie nun auch Bestimmungen darüber enthalten, ob der Arbeitgeber die Kosten für Fahrten zwischen verschiedenen Arbeitsorten übernimmt oder nicht, sowie Bestimmungen über die Bedingungen, unter denen Überstunden geleistet und vergütet werden.
- Das Arbeitsgesetzbuch verbietet nun die Festlegung einer neuen Probezeit, wenn innerhalb von 12 Monaten ein neuer individueller Arbeitsvertrag zwischen denselben Parteien für denselben Arbeitsplatz und dieselben Aufgaben geschlossen wird.
- Im Hinblick auf das bestehende Recht der Arbeitnehmer, für verschiedene Arbeitgeber im Rahmen unterschiedlicher Arbeitsverträge zu arbeiten, hat der Gesetzgeber eine Bestimmung eingeführt, wonach sich ihre Arbeitszeiten nicht überschneiden dürfen.
- Die Einführung des Pflegeurlaubs, den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gewähren muss, um einen Angehörigen oder eine im gleichen Haushalt wie der Arbeitnehmer lebende Person, die aufgrund einer schweren Krankheit Pflege oder Unterstützung benötigt, persönlich zu betreuen oder zu unterstützen.
- Einführung des Rechts der Arbeitnehmer auf Abwesenheit von der Arbeit in



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Andrei Bălan
Avocat
Associate

T +40 356 007 033

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

unvorhergesehenen Situationen, die durch einen familiären Notfall aufgrund von Krankheit oder Unfall verursacht werden und die unmittelbare Anwesenheit der Arbeitnehmer notwendig machen.

- Es gibt zwei neue Arten von Bestimmungen, die in die Geschäftsordnung aufgenommen werden müssen, nämlich die Vorschriften über die Kündigung und die Information über die allgemeine Fortbildungspolitik für die Arbeitnehmer, sofern vorhanden.

Durch das Inkrafttreten des Änderungsgesetzes wurde auch die Verpflichtung eingeführt, dass Arbeitgeber Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis vor dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes entstanden ist, unter bestimmten Bedingungen zusätzliche Informationen über die Bedingungen mitteilen müssen, die nach den neuen Vorschriften für das Arbeitsverhältnis gelten.

Diese Änderungen erfordern auch die Anpassung der Dokumente, die das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln.

Quelle: Arbeitsgesetzbuch und Gesetz 283/2022

Neue Beschränkungen für Barzahlungen

Jüngste Gesetzesänderungen verbieten in Litauen Barzahlungen von mehr als EUR 5 000.

Am 1. November 2022 trat ein Paket von gesetzlichen Maßnahmen in Kraft, die Barzahlungen in Litauen einschränken. Zur Bekämpfung der Schattenwirtschaft und der Geldwäsche sowie zur Verringerung der Umsatzsteuerlücke in Litauen sieht das Gesetz über Beschränkungen des Bargeldverkehrs ein Verbot von Bargeldzahlungen von mehr als EUR 5 000 oder dem entsprechenden Betrag in Fremdwährung vor. Den Parteien eines Geschäfts ist es zudem untersagt, das Geschäft aufzuteilen, wenn dadurch die Anwendung dieser Barzahlungsbeschränkung umgangen würde.

Vor der Verabschiedung dieses Gesetzes sah das Zivilgesetzbuch der Republik Litauen gesonderte Beschränkungen für Barzahlungen vor, z.B. wenn ein Darlehensbetrag EUR 3 000 übersteigt und das Geschäft in bar abgewickelt wird. In diesen Fällen muss der Darlehensvertrag in notarieller Form abgeschlossen werden. Die im neuen Gesetz vorgesehene Beschränkung gilt jedoch für grundsätzlich alle Transaktionen mit Barausgleich.

Das Gesetz sieht Ausnahme für Barzahlungen in folgenden Fällen vor:

1. andere Gesetze erlauben es;
2. Abrechnungen oder Zahlungen werden über Zahlungsdienstleister abgewickelt und die Identifizierung der Kunden ist gewährleistet;
3. eine Barzahlung nicht möglich ist, weil die Zahlungsdienstleister am Ort dieser Abrechnungen oder Zahlungen nicht die erforderlichen Dienstleistungen erbringen kann und die Transaktion sofort abgewickelt werden muss. In solchen Fällen ist die Person, welche die Zahlung erhält, verpflichtet, die staatliche Steueraufsichtsbehörde innerhalb von 10 Tagen über die Transaktion zu informieren und dabei Angaben zu den Umständen zu machen, welche die bargeldlose Zahlung verhindert haben, sowie die Identität der an der Transaktion beteiligten Parteien zu nennen.



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

Die Nichteinhaltung oder nicht ordnungsgemäße Einhaltung der im Gesetz über die Beschränkung des Barausgleichs festgelegten Anforderungen führt nicht zur Nichtigkeit des Geschäfts, sondern kann dazu führen, dass die an dem Geschäft beteiligten Parteien nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten zur Verantwortung gezogen werden. Je nach Ausmaß und Wiederholung des Verstoßes können Personen, die sich nicht an die Beschränkungen für den Barausgleich halten, mit Geldbußen zwischen EUR 100 und EUR 4 000 belegt werden. Darüber hinaus kann das Recht auf Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen eingeschränkt werden.

Obwohl die Daten der Bank von Litauen zeigen, dass 97 % aller Zahlungen in Litauen unter EUR 5 000 liegen, können die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Beschränkung der Bargeldabwicklung und ihre tatsächlichen Auswirkungen auf Unternehmen und Einwohner erst im kommenden Jahr beurteilt werden.

Quelle: Gesetz der Republik Litauen zur Beschränkung des Bargeldausgleichs, TAR, 2022-07-07, Nr. 14903

Novelle des Arbeitsgesetzbuches, die jeden Arbeitgeber betrifft

Umfassende Informationspflicht für Arbeitgeber und weitere wichtige Änderungen ab 1.11.2022.

Die Novelle des Arbeitsgesetzbuches dient in erster Linie der Umsetzung von zwei europäischen Richtlinien (Nr. 2019/1152 und Nr. 2019/1158).

Es werden zahlreiche Änderungen eingeführt, die wichtigste ist jedoch die neue Informationspflicht der Arbeitgeber, die in einem ziemlich breiten Umfang erfüllt werden muss. Arbeitgeber sind nun verpflichtet, Arbeitnehmern schriftliche Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu geben. Die neuen Anforderungen sind so umfangreich, dass sie derzeit sicherlich in keinem Arbeitsvertrag enthalten sind. Die Novelle betrifft also jeden einzelnen Arbeitgeber.

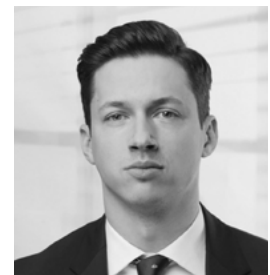
Ab November können Arbeitgeber wählen, ob sie mit einem Arbeitnehmer einen umfangreicheren Arbeitsvertrag abschließen oder eine relativ umfassende schriftliche Unterrichtung mit den gesetzlich vorgeschriebenen Informationen bereitstellen. Fraglich bleibt, ob der Abschluss eines umfangreichen Arbeitsvertrages oder die Bereitstellung umfangreicher schriftlicher Informationen Arbeitsverhältnisse tatsächlich transparenter und vorhersehbarer macht, was das vorrangige Ziel des europäischen Gesetzgebers war.

Digitale Nomaden auch in der Slowakei?

Die zweite wichtige Änderung ist die Möglichkeit der Arbeitnehmer, den Arbeitsort zu bestimmen. Was bedeutet das? Arbeitnehmer haben beispielsweise das Recht, einen Arbeitsort außerhalb der Slowakei zu wählen. Dies birgt natürlich gewisse Risiken für die Arbeitgeber in Bezug auf Sozialversicherung, Steuern und viele andere Bereiche.

Neue Gewerkschaftsrechte

Die Gewerkschaften haben nun das Recht, in geeigneter Weise mit den Arbeitnehmern in Kontakt zu treten, um ihnen eine Mitgliedschaft anzubieten, und die



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Marek Laca
Advokát
Associated Partner

T +421 2 33 10 47 05
marek.laca@bnt.eu

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

Arbeitnehmer über ihre Aktivitäten zu informieren. Die Art und Weise, wie die Arbeitnehmer kontaktiert und über die Aktivitäten der Gewerkschaft informiert werden, soll in erster Linie auf der Vereinbarung der Sozialpartner beruhen. Fehlt es an einer solchen Vereinbarung sind Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer schriftlich über die Existenz der örtlichen Gewerkschaft im gesetzlichen Umfang zu informieren.

Zusätzlich zu den oben genannten Punkten sieht die Novelle Folgendes vor:

- Änderungen bei der Postzustellung von Schriftstücken (Aufbewahrungsfrist von mindestens 10 Tagen);
- die Möglichkeit, die vorgenannte schriftliche Unterrichtung auch per E-Mail zu übermitteln;
- Änderungen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- gleicher Schutz für Väter im Vaterschaftsurlaub wie für Mütter im Mutterschaftsurlaub;
- und andere.

Quelle: Gesetz Nr. 311/2001 Slg. Arbeitsgesetzbuch

Work-Life-Balance-Richtlinie

Polen: Wird sie zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beitragen?

Untersuchungen zeigen, dass der polnische Arbeitnehmer bei der Zahl der jährlich geleisteten Arbeitsstunden an der Spitze steht. Im Jahr 2021 verbrachte er oder sie durchschnittlich 1.830 Stunden bei der Arbeit - 481 Stunden mehr als ein deutscher Arbeitnehmer.

Angesichts der vorherrschenden Trends zur Vereinbarkeit von Leben und Arbeit hat die Europäische Union die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, eine Richtlinie in ihre nationale Rechtsordnung umzusetzen, die gemeinhin als „Work-Life-Balance-Richtlinie“ bezeichnet wird (d.h. Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates), die darauf abzielt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Arbeitnehmer mit Kindern in den Mitgliedstaaten zu stärken – und dabei auch die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, indem die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, die gleichmäßige Aufteilung von Betreuungsaufgaben zwischen Männern und Frauen und der Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles gefördert werden. Der Stichtag für die Richtlinie war der 2. August 2022.

Die wichtigsten Änderungen, die die oben genannte Richtlinie vorsieht, sind:

1. die Gewährung eines Anspruchs auf Vaterschaftsurlaub von mindestens 10 Arbeitstagen, der anlässlich der Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers zu nehmen ist;
2. die Gewährung eines Anspruchs auf Pflegeurlaub von 5 Arbeitstagen pro Jahr;
3. die Gewährung des Rechts, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen (Fern- oder Mischarbeit), um Arbeitnehmern die Betreuung von Kindern bis zum Alter von 8 Jahren zu ermöglichen;
4. Gewährung des Rechts, nach Ablauf des im Reglement vorgesehenen Urlaubs



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Agata Koniecka
Aplikant adwokacki
Junior Associate

T +48 22 373 6550
agata.koniecka@bnt.eu

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

an den früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren - unter Bedingungen, die nicht weniger günstig sind als die bisherigen;

5. zusätzliche Festlegung von Sanktionen bei Verstößen gegen die im Rahmen der Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften.

Welche positiven Veränderungen wird die neue Richtlinie also für das polnische Arbeitsrecht bringen? Zunächst einmal wird sie die Zahl der freien Tage für Väter erhöhen und zu mehr Gleichheit zwischen Männern und Frauen am Arbeitsplatz beitragen. Allerdings gibt es bereits kritische Stimmen, die befürchten, dass das bisherige Gesetz keine zufriedenstellende Alternative für Väter darstellt und die meisten von ihnen trotz allem die neu gewährten Rechte nicht in Anspruch nehmen werden.

Quelle: Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates

Das Oberste Gerichts von Lettland veröffentlicht lang erwartete Übersicht zum Gesellschaftsrecht

Eine Sammlung der Rechtsprechung zur Praxis des Unternehmensregisters von Lettland wurde veröffentlicht.

Das Unternehmensregister der Republik Lettland ist eine staatliche Einrichtung, die u. a. alle Handelsgesellschaften in Lettland sowie alle Änderungen in den grundlegenden Dokumenten deren Tätigkeit registriert.

Angesichts der zunehmenden Anzahl neuer Handelsgesellschaften in Lettland hat der Senat des Obersten Gerichts eine Sammlung der Rechtsprechung des Handelsregisters der letzten sechs Jahre veröffentlicht.

Der Senat definiert die Rolle und die Funktionen des Registers bei der Eintragung einer neuen Gesellschaft, bei der Eintragung von Änderungen und bei der Liquidation der Gesellschaft sowie andere Fragen, die für die Handelsgesellschaften, Rechtsanwälte sowie Jedermann von Interesse sind. Dies gilt auch für die Informationen zu den wirtschaftlich Berechtigten von Handelsgesellschaften.

Das Handelsregister ist nicht verpflichtet, tatsächliche Umstände des Zustandekommens von Registerdokumenten zu überprüfen. So ist das Register auch nicht befugt, die tatsächlichen Umstände des Entscheidungsprozesses von Gesellschaften zu beurteilen. Das Handelsregister darf nur in Ausnahmefällen die Rechtsgültigkeit von Dokumenten in Frage stellen.

Der Senat führt aus, dass die meisten Eintragungen im Register deklaratorischer Natur sind. Zweck der Aufnahme von Informationen in das Register sind der Schutz von Rechten und Interessen Dritter.

Mit der Eintragung einer Registerinformation bestätigt das Register nicht, dass die betreffende Entscheidung oder Information als rechtmäßig anzusehen ist. Vielmehr kommt das Register lediglich einer gesetzlichen Verpflichtung nach und macht die Informationen öffentlich zugänglich.

Handelsgesellschaften sind verpflichtet, dem Register letzte Änderungen



IHR ANSPRECHPARTNER IN
UNSEREM BÜRO

Madara Stūrīte
Attorney at Law
Senior Associate

T +371 6616 44 11
info.lv@bnt.eu

Jensen & Svikijs Legal
Antonijas iela 24-7
LV-1010 Rīga

mitzuteilen und Unterlagen vorzulegen, die ordnungsgemäß und entsprechend den gesetzlichen Vorschriften erstellt wurden und wahrheitsgemäße Angaben enthalten.

Streitigkeiten über die Entscheidungen von Gesellschaftern oder im Verhältnis von Gesellschaftern und Geschäftsführung sind Streitigkeiten zwischen Privatpersonen, die in einem Zivilverfahren zu regeln sind.

Quelle: www.at.gov.lv/tiesu-prakse

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