

Global Mobility

GRENZÜBERSCHREITENDER EINSATZ
VON ARBEITNEHMER:INNEN INNERHALB DES CEE
CROSS-BORDER EMPLOYMENT WITHIN CEE

LeitnerLeitner

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater

LeitnerLaw

Rechtsanwälte

Inhalt | Content

Die Inhalte dieser Broschüre sind in **Deutsch** und **Englisch** verfügbar. Nachfolgend finden Sie eine Übersicht nach Ländern und Sprachen:

GRENZÜBERSCHREITENDER EINSATZ VON ARBEITNEHMERN IN ÖSTERREICH	4
GRENZÜBERSCHREITENDER EINSATZ VON ARBEITNEHMERN IN KROATIEN	7
GRENZÜBERSCHREITENDER EINSATZ VON ARBEITNEHMERN IN TSCHECHIEN	10
GRENZÜBERSCHREITENDER EINSATZ VON ARBEITNEHMERN IN UNGARN	12
GRENZÜBERSCHREITENDER EINSATZ VON ARBEITNEHMERN IN DER SLOWAKEI	14
GRENZÜBERSCHREITENDER EINSATZ VON ARBEITNEHMERN IN SLOWENIEN	17
GRENZÜBERSCHREITENDER EINSATZ VON ARBEITNEHMERN IN SERBIEN	20
CROSS-BORDER EMPLOYMENT IN AUSTRIA	23
CROSS-BORDER EMPLOYMENT IN CROATIA	26
CROSS-BORDER EMPLOYMENT IN CZECH REPUBLIC	29
CROSS-BORDER EMPLOYMENT IN HUNGARY	31
CROSS-BORDER EMPLOYMENT IN SLOVAKIA	33
CROSS-BORDER EMPLOYMENT IN SLOVENIA	36
CROSS-BORDER EMPLOYMENT IN SERBIA	38

Bei unserer täglichen Beratungspraxis rückt der grenzüberschreitende Einsatz von Arbeitskräften im internationalen Kontext immer mehr in den Vordergrund. Ob nur für kurze Zeit oder auch über längere Dauer hinweg – die Entsendung bzw Überlassung eines Arbeitnehmers innerhalb des CEE-Raums ist im heutigen Wirtschaftsleben nicht mehr wegzudenken.

Der **Einsatz von Arbeitnehmern außerhalb der eigenen Ländergrenzen** bedeutet in den meisten Fällen einen **gewissen Organisationsaufwand**. Ursache dafür sind formale Verpflichtungen für die Unternehmen. Die hohen Anforderungen der jeweiligen Mitgliedstaaten betreffend die **Bereithaltung der notwendigen Unterlagen** bzw **Meldepflichten** sind zu beachten. Die Nichteinhaltung der länderspezifischen Vorschriften ist für Arbeitgeber mit hohen Geldstrafen bedroht. Aus diesem Grund ist es umso wichtiger, bei grenzüberschreitenden Arbeitseinsätzen die notwendigen Vorgaben im Blick zu haben.

Die folgende Übersicht soll einen Grobüberblick der einzuhaltenden Pflichten bei Entsendungen und Überlassungen zum Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht schaffen. Sie ist nach Ländern gegliedert und soll Ihnen den Arbeitsalltag erleichtern.

Haben Sie schon gewusst?

... dass LeitnerLeitner und LeitnerLaw Rechtsanwälte mit **zahlreichen Standorten in Zentral und Süd-Ost-Europa** vertreten sind? Durch die vielen internationalen Standorte besitzen unsere Experten fachlich exzellentes Know-How und die gebotene Erfahrung für die Umsetzung von grenzüberschreitenden Arbeitnehmereinsätzen in den verschiedenen Ländern.

Dank der engen Zusammenarbeit und Kooperation der Arbeitsrechtsexperten von LeitnerLaw Rechtsanwälte mit den Steuer- und Sozialversicherungsspezialisten von LeitnerLeitner erhalten Sie alle notwendigen Informationen **aus einer Hand**.

Unsere zahlreichen Standorte im CEE-Raum garantieren Ihnen bei Bedarf auch **vor Ort verfügbare Ansprechpartner** und Unterstützung. So kann Ihr geplanter Arbeitseinsatz im Ausland effizient, rasch und rechtssicher verwirklicht werden.

Sie haben einen Unternehmenssitz im Ausland und möchten – entweder kurzzeitig oder für längere Zeit – Arbeitnehmer in Österreich einsetzen? Als Arbeitgeber von entsendeten oder überlassenen Arbeitnehmern sind Sie zur Einhaltung der länderspezifischen **arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen**, sowie **steuerrechtlichen** Vorschriften verpflichtet. Die nachstehende Zusammenfassung soll Ihnen einen **Überblick** über die einzuhalten- den gesetzlichen Bestimmungen in **Österreich** bieten:

ARBEITSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Qualifikation der Art des Auslandseinsatzes	Der erste wesentliche Schritt besteht darin, die rechtliche Einordnung des Arbeitseinsatzes als Entsendung oder Überlassung zu qualifizieren.
Meldepflichten	Steht die rechtliche Einordnung des Arbeitseinsatzes fest und ist der ausländische Arbeitgeber/Überlasser in einem EU/EWR-Mitgliedsstaat ansässig, gelten – je nach Art des Auslandseinsatzes – Meldepflichten an die Zentrale Koordinationsstelle (ZKO) .
Rechtsfolgen bei fehlender Meldung	Das Unterlassen oder eine falsche bzw unvollständige Meldung kann mit einer Verwaltungsstrafe von bis zu EUR 20.000,00 geahndet werden.
Bereithaltepflichten	Je nachdem, ob eine Entsendung oder Überlassung vorliegt, treffen unterschiedliche Beteiligte Bereithaltepflichten .
Gut zu wissen	In Österreich muss eine Ansprechperson benannt werden, die die Unterlagen bereithält, Dokumente entgegennimmt und Auskünfte erteilt.
Anspruch auf kollektivvertragliche Entlohnung	Sowohl entsendete als auch überlassene Arbeitnehmer haben Anspruch auf das Mindestentgelt , das vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern zusteht. Die Entlohnungsbestimmungen des für die Branche einschlägigen Kollektivvertrages sind zu beachten.
Unterentlohnung	Unterentlohnungen können mit Verwaltungsstrafen zwischen EUR 20.000,00 und EUR 400.000,00 geahndet werden. Bei Entsendungen trifft die Strafe den ausländischen Arbeitgeber , bei Überlassungen den ausländischen Überlasser .
Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Bestimmungen	Nach einer Dauer von 12 Monaten (bzw 18 Monaten bei entsprechender Begründung) gelten für den Arbeitnehmer alle österreichischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen (mit einigen Ausnahmen), sofern diese für den Arbeitnehmer günstiger sind.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Entscheidung anwendbares Sozialversicherungsrecht	Grundsätzlich gilt im nationalen Sozialversicherungsrecht das Recht des Staates, in dem die tatsächliche Tätigkeit ausgeübt wird. Es bestehen jedoch Möglichkeiten, dass die entsendete oder überlassene Person im Sozialversicherungssystem ihres Entsende- oder Wohnsitzstaates verbleiben kann.
Beantragung Sozialversicherungsdokument	Arbeitnehmer, die grenzüberschreitend tätig werden, sind verpflichtet, das Sozialversicherungsdokument A1 (sogenannte „A1-Bescheinigung“) mitzuführen.
Bereithaltspflichten	Im Kontrollfall sind für den entsendeten bzw überlassenen Arbeitnehmer die A1-Bescheinigung , sowie eine Abschrift der Meldung , die an die ZKO übermittelt wurde, bereitzuhalten.
Gut zu wissen	Im Sozialversicherungsrecht wird zwischen Entsendung und Überlassung nicht unterschieden .
Rechtsfolgen	Ein Verstoß gegen die Bereithaltspflichten kann mit einer Verwaltungsstrafe bis zu EUR 20.000,00 geahndet werden. Bei Entsendungen trifft die Strafe den ausländischen Arbeitgeber , bei Überlassungen den ausländischen Überlasser .

STEUERRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Qualifikation der Art des Auslandseinsatzes	Entsendungen und Überlassungen führen zu unterschiedlichen Verpflichtungen für den ausländischen Arbeitgeber/Überlasser und inländischen Beschäftiger im österreichischen Steuerrecht.
Verpflichtungen bei Entsendungen	Bei Entsendungen ist eine genaue Prüfung erforderlich, ob der ausländische Arbeitgeber eine Betriebsstätte in Österreich begründet. Diese kann bereits durch einen in Österreich tätigen Vertreter entstehen oder durch Beschäftigung eines Arbeitnehmers im Homeoffice begründet werden. Im Fall einer Betriebsstättenbegründung bestehen Registrierungs- und Erklärungsspflichten .
Verpflichtungen bei Überlassungen	Wenn ein ausländisches Unternehmen Arbeitskräfte ins Inland überlässt und diese dort tatsächlich arbeiten, entsteht eine beschränkte Einkommensteuerpflicht für den Überlasser in Österreich (Abzugsteuer) . Im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung wird in der Regel keine (lohnsteuerliche) Betriebsstätte für den Überlasser im Inland begründet.
Vorgehensweise Beantragung & Meldungen – Wo?	Wenn im Fall der Entsendung eine lohnsteuerliche (und gegebenenfalls auch eine ertragsteuerliche) Betriebsstätte in Österreich begründet wird, ist beim Finanzamt Österreich eine Registrierung vorzunehmen.
Gut zu wissen	Wenn ein Arbeitgeber ohne inländische Betriebsstätte in Österreich unbeschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer beschäftigt, die den überwiegenden Teil ihrer Tätigkeit (> 6 Monate) in Österreich ausüben und keinen freiwilligen Lohnsteuerabzug vornehmen, bestehen gesonderte Meldeverpflichtungen .
Rechtsfolgen	Die Abfuhr und Meldung der Abzugssteuer obliegt dem inländischen Beschäftiger. Erfüllt dieser seine Verpflichtungen vorsätzlich nicht, kann eine Geldstrafe von bis zu 200 % des verkürzten Betrages verhängt werden.

Ansprechpartner:innen Österreich

Für etwaige Rückfragen oder sonstige Anliegen stehen wir Ihnen gerne unter den nachfolgend angeführten Kontaktdaten zur Verfügung

LEITNERLAW RECHTSANWÄLTE



CHRISTINA HÖDLMAYR

+43 732 73 03 69-374

christina.hoedlmayr@leitnerlaw.eu

Linz



KARIN KÖLLER

+43 1 718 00 35-481

karin.koeller@leitnerlaw.eu

Wien

LEITNERLEITNER



ANDREA RIESER-FRUHMANN

+43 1 718 98 90-474

andrea.rieser-fruhmann@leitnerleitner.com

Wien



HARALD GALLA

+43 1 718 98 90-532

harald.galla@leitnerleitner.com

Wien



BIRGIT WERNER

+43 1 718 98 90-435

birgit.werner@leitnerleitner.com

Wien

Kroatien

Sie haben einen Unternehmenssitz im Ausland und möchten – entweder kurzzeitig oder für längere Zeit – Arbeitnehmer in Kroatien einsetzen? Als Arbeitgeber von entsendeten oder überlassenen Arbeitnehmern sind Sie zur Einhaltung der länderspezifischen **arbeits- und sozialrechtlichen**, sowie **steuerrechtlichen** Vorschriften verpflichtet. Die nachstehende Zusammenfassung soll Ihnen einen **Überblick** über die einzuhaltenden gesetzlichen Bestimmungen in **Kroatien** bieten:

ARBEITSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Qualifikation der Art des Auslandseinsatzes	In Kroatien wird zwischen Dienstreisen, Entsendungen/Überlassungen (keine Unterscheidung) und der Beschäftigung von lokalen Arbeitnehmern (ohne Gründung einer Gesellschaft/Zweigniederlassung) unterschieden.
Meldepflichten	Für ausländische Arbeitgeber , die in einem EU/EWR-Mitgliedsstaat ansässig sind, gelten bestimmte Meldepflichten .
Rechtsfolgen bei fehlender Meldung	Nicht- oder Falschmeldungen an das Arbeitsministerium können mit Verwaltungsstrafen bis zu EUR 6.630,00 (für juristische Personen) geahndet werden.
Bereithaltepflichten	Damit die zuständigen Behörden direkt am Einsatzort effektive Kontrollen durchführen können, müssen bestimmte Unterlagen am kroatischen Arbeits- bzw. Einsatzort bereitgehalten oder elektronisch zugänglich gemacht werden.
Gut zu wissen	In Kroatien muss eine Ansprechperson benannt werden, die die Unterlagen bereithält, Dokumente entgegennimmt und Auskünfte erteilt.
Anspruch auf kollektivvertragliche Entlohnung	Sowohl entsandte als auch überlassene Arbeitnehmer haben Anspruch auf das Mindestentgelt , das vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern zusteht. Die Entlohnungsbestimmungen des für die Branche einschlägigen Kollektivvertrages sind zu beachten.
Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Bestimmungen	Nach einer Dauer von 12 Monaten (bzw. 18 Monaten bei entsprechender Begründung) gelten für den Arbeitnehmer alle kroatischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen (mit einigen Ausnahmen), sofern diese für den Arbeitnehmer günstiger sind.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Entscheidung anwendbares Sozialversicherungsrecht	Grundsätzlich gilt im nationalen Sozialversicherungsrecht das Recht des Staates, in dem die tatsächliche Tätigkeit ausgeübt wird. Es bestehen jedoch Möglichkeiten, dass die entsendete oder überlassene Person im Sozialversicherungssystem ihres Entsende- oder Wohnsitzstaates verbleiben kann.
Beantragung Sozialversicherungsdokument	Arbeitnehmer, die grenzüberschreitend tätig werden, sind verpflichtet, das Sozialversicherungsdokument A1 (sogenannte „A1-Bescheinigung“) mitzuführen.
Bereithaltspflichten	Im Kontrollfall sind für den entsendeten bzw überlassenen Arbeitnehmer die A1-Bescheinigung sowie eine Abschrift der Meldung, die an HZMO übermittelt wurde, bereitzuhalten.
Gut zu wissen	Im Sozialversicherungsrecht wird zwischen Entsendung und Überlassung nicht unterschieden . Wenn ein ausländischer Arbeitgeber einen lokalen Arbeitnehmer einstellt, bestehen Meldepflichten bei der Kranken- und Pensionsversicherungsanstalt (HZZO und HZMO).
Rechtsfolgen	Ein Verstoß gegen die sozialversicherungsrechtlichen Pflichten kann mit einer Verwaltungsstrafe bis zu EUR 13.340,00 geahndet werden.

STEUERRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Qualifikation der Art des Auslandseinsatzes	Entsendungen, Überlassungen bzw Beschäftigung von lokalen Arbeitnehmern führen zu unterschiedlichen Verpflichtungen für den ausländischen Arbeitgeber/Überlasser und den inländischen Beschäftigten im kroatischen Steuerrecht.
Verpflichtungen bei Entsendungen	Bei Entsendungen ist eine genaue Prüfung erforderlich, ob der ausländische Arbeitgeber eine Betriebsstätte in Kroatien begründet. Diese kann bereits durch einen in Kroatien tätigen Vertreter entstehen oder durch die Beschäftigung eines Arbeitnehmers im Homeoffice begründet werden.
Verpflichtungen bei Überlassungen	Im Fall einer lokalen Anstellung ist der Arbeitnehmer dafür verantwortlich , die Lohnsteuer zu berechnen und zu zahlen. Zudem ist bei einer lokalen Anstellung die mögliche Begründung einer Betriebsstätte durch den ausländischen Arbeitgeber sorgfältig zu prüfen.
Vorgehensweise Beantragung & Meldungen – Wo?	Der Arbeitnehmer ist verpflichtet sich im Register der Steuerpflichtigen (RPO) beim kroatischen Finanzamt zu registrieren.

Ansprechpartner:innen Kroatien

Für etwaige Rückfragen oder sonstige Anliegen stehen wir Ihnen gerne unter den nachfolgend angeführten Kontaktdaten zur Verfügung

LEITNERLEITNER



PAVO DJEDOVIĆ

+385 1 606 44 10

pavo.djedovic@leitnerleitner.com

Zagreb



IRENA PERIĆ

+385 1 644 58 19

irena.peric@leitnerleitner.com

Zagreb



DARKO MASLAĆ

+385 1 644 58 09

darko.maslac@leitnerleitner.com

Zagreb



Tschechien

Sie haben einen Unternehmenssitz im Ausland und möchten – entweder kurzzeitig oder für längere Zeit – Arbeitnehmer in Tschechien einsetzen? Als Arbeitgeber von entsendeten oder überlassenen Arbeitnehmern sind Sie zur Einhaltung der länderspezifischen **arbeits- und sozialrechtlichen**, sowie **steuerrechtlichen** Vorschriften verpflichtet. Die nachstehende Zusammenfassung soll Ihnen einen **Überblick** über die einzuhaltenden gesetzlichen Bestimmungen in **Tschechien** bieten:

ARBEITSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Qualifikation der Art des Auslandseinsatzes	Der erste wesentliche Schritt besteht darin, die rechtliche Einordnung des Arbeitseinsatzes als Erbringung von Dienstleistungen (Entsendung), Bereitstellung von Arbeitskräften (Überlassung) und Beschäftigung durch einen ausländischen Arbeitgeber zu qualifizieren („tatsächlich ausgeübte Tätigkeit“ vor formalen Kriterien).
Meldepflichten	Steht die rechtliche Einordnung des Arbeitseinsatzes fest und ist der Arbeitgeber/Überlasser in einem EU/EWR-Mitgliedsstaat ansässig, gelten - je nach Art des Auslandseinsatzes - gegenüber der Arbeitsinspektion bestimmte Meldepflichten .
Rechtsfolgen bei fehlender Meldung	Bei Verletzung der Meldepflichten kann die Arbeitsinspektion Verwaltungsstrafen von bis zu CZK 100.000,00 verhängen.
Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Bestimmungen	Nach einer Dauer von 12 Monaten (bzw 18 Monaten bei entsprechender Begründung) gelten für den Arbeitnehmer alle tschechischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen (mit einigen Ausnahmen), sofern diese für den Arbeitnehmer günstiger sind.
Einsatz	Je nach Art des Auslandseinsatzes muss die entsprechende rechtliche Form gewählt werden (Geschäftsreise, Umzug, vorübergehende Entsendung usw), um den Anforderungen des tschechischen Arbeitsrechts zu entsprechen.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Anwendbares Sozialversicherungsrecht	Grundsätzlich gilt im nationalen Sozialversicherungsrecht das Recht des Staates, in dem die tatsächliche Tätigkeit ausgeübt wird. Es bestehen jedoch Möglichkeiten, dass die entsendete oder überlassene Person im Sozialversicherungssystem ihres Entsende- oder Wohnsitzstaates verbleiben kann.
Beantragung Sozialversicherungsdokument	Arbeitnehmer, die grenzüberschreitend tätig werden, sind verpflichtet, das Sozialversicherungsdokument A1 (sogenannte „A1-Bescheinigung“) mitzuführen.
Gut zu wissen	Im Sozialversicherungsrecht wird zwischen Entsendung und Überlassung nicht unterschieden .

STEUERRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Qualifikation der Art des Auslandseinsatzes	Entsendungen und Überlassungen führen zu unterschiedlichen Verpflichtungen für den ausländischen Arbeitgeber/Überlasser und den inländischen Beschäftiger im tschechischen Steuerrecht.
Verpflichtungen bei der Überlassung von Personal	Die Tschechische Republik hat das Recht, das Einkommen des grenzüberschreitend tätigen Arbeitnehmers ab Beginn seiner Tätigkeit zu besteuern .
Verpflichtungen bei der Erbringung von Dienstleistungen	Bei der Erbringung von Dienstleistungen wird geprüft, ob der ausländische Arbeitgeber eine Betriebsstätte in der Tschechischen Republik gründet. Diese kann durch Beschäftigung eines ausländischen Arbeitnehmers im Homeoffice oder wenn das Unternehmen ein Bauprojekt, eine Montage- oder Installationsarbeit oder eine damit verbundene Aufsichtstätigkeit in der Tschechischen Republik hat, begründet werden.
Antrags- und Meldeverfahren - Wo?	Wenn eine Betriebsstätte in der Tschechischen Republik gegründet wird, muss diese bei der tschechischen Steuerbehörde für Körperschaftsteuerzwecke registriert werden.
Gut zu wissen	Ein ausländischer Arbeitgeber , der lokale Arbeitnehmer in der Tschechischen Republik beschäftigt, muss sich registrieren lassen und als Lohnsteuerzahler auftreten, wenn die Beschäftigungsdauer länger als 183 Tage beträgt. Die Beschäftigung von lokalen Arbeitnehmern kann auch zur Gründung einer Betriebsstätte für den ausländischen Arbeitgeber führen.

Ansprechpartner:innen Tschechien

Für etwaige Rückfragen oder sonstige Anliegen stehen wir Ihnen gerne unter den nachfolgend angeführten Kontaktdaten zur Verfügung

LEITNERLEITNER



MIROSLAV KRÁL
+420 228 883 917
miroslav.kral@leitnerleitner.com
Prag



MARKÉTA ČEPELÍKOVÁ
+420 228 883 922
marketa.cepelikova@leitnerleitner.com
Prag

Ungarn

Sie haben einen Unternehmenssitz im Ausland und möchten – entweder kurzzeitig oder für längere Zeit – Arbeitnehmer in Ungarn einsetzen? Als Arbeitgeber von entsendeten oder überlassenen Arbeitnehmern sind Sie zur Einhaltung der länderspezifischen **arbeits- und sozialrechtlichen**, sowie **steuerrechtlichen** Vorschriften verpflichtet. Die nachstehende Zusammenfassung soll Ihnen einen **Überblick** über die einzuhaltenden gesetzlichen Bestimmungen in **Ungarn** bieten:

ARBEITSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Meldepflichten	Ein ausländischer Arbeitgeber mit Sitz in einem EU/EWR-Mitgliedsstaat hat bestimmte Meldepflichten zu erfüllen.
Rechtsfolgen bei fehlender Meldung	Die Nicht-Meldung bzw auch eine falsche oder unvollständige Meldung ist mit verschiedenen Rechtsfolgen, einschließlich einer Verwaltungsstrafe bedroht. Die Strafen treffen im Falle der Entsendung den ausländischen Arbeitgeber .
Bereithaltepflichten	Während der Tätigkeit in Ungarn müssen bestimmte Unterlagen vor Ort verfügbar sein. Nach Abschluss der Arbeit müssen diese Unterlagen entweder 3 Jahre physisch oder digital vor Ort aufbewahrt werden. Bei Entsendungen ist der ausländische Arbeitgeber für diese Dokumente verantwortlich und kann bei Verstößen bestraft werden.
Gut zu wissen	In Ungarn muss eine Ansprechperson benannt werden, die die Unterlagen bereithält, Dokumente entgegennimmt und Auskünfte erteilt.
Meldung – Wie, wo und wann?	Die Anmeldepflichten sind auf der Webseite http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=542 (für Arbeitgeber mit Sitz in einem EU/EWR-Mitgliedsstaat, der Schweiz), oder foglalkoztatás.felugyeletifoo@itm.gov.hu (für Arbeitgeber mit Sitz in Drittland) vorzunehmen.
Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Bestimmungen	Nach einer Dauer von 12 Monaten (bzw 18 Monaten bei entsprechender Begründung) gelten für den Arbeitnehmer alle ungarischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen (mit einigen Ausnahmen), sofern diese für den Arbeitnehmer günstiger sind.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Entscheidung anwendbares Sozialversicherungsrecht	Grundsätzlich gilt im nationalen Sozialversicherungsrecht das Recht des Staates, in dem die tatsächliche Tätigkeit ausgeübt wird. Es bestehen jedoch Möglichkeiten, dass die entsendete oder überlassene Person im Sozialversicherungssystem ihres Entsende- oder Wohnsitzstaates verbleiben kann.
Beantragung Sozialversicherungsdokument	Arbeitnehmer, die grenzüberschreitend tätig werden, sind verpflichtet, das Sozialversicherungsdokument A1 (sogenannte „A1-Bescheinigung“) mitzuführen.
Gut zu wissen	Im Sozialversicherungsrecht wird zwischen Entsendung und Überlassung nicht unterschieden .

STEUERRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Entstehung der Einkommensteuerpflicht

Eine Entsendung nach Ungarn führt zur **Einkommensteuerpflicht**, wenn sich der Arbeitnehmer **länger als 183 Tage in Ungarn** aufhält oder wenn die Kosten der Entsendung von der **ungarischen ertragsteuerlichen Betriebsstätte des Arbeitgebers getragen** werden.

Meldepflicht

Falls die Dauer der Entsendung **183 Tage im Kalenderjahr überschreitet**, müssen sowohl die Daten des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers samt Informationen über den Beginn und das Ende der Entsendung dem **Finanzamt** gemeldet werden. Bei Unterlassung der Meldungspflicht kann gegenüber dem Arbeitgeber eine Verwaltungsstrafe von **HUF 500.000,00** (ca EUR 1.300,00) verhängt werden.

Gut zu wissen

Im Fall der Überlassung von Arbeitskräften kann die Frage des **wirtschaftlichen Arbeitgebers** auftreten und zu veränderten Verpflichtungen des juristischen und wirtschaftlichen Arbeitgebers sowie zu einer Änderung der Steuerpflicht führen.

Ansprechpartner:innen Ungarn

Für etwaige Rückfragen oder sonstige Anliegen stehen wir Ihnen gerne unter den nachfolgend angeführten Kontaktdaten zur Verfügung

LEITNERLEITNER



NORA RÁCZ

+36 1 316 23-69

nora.racz@leitnerleitner.com

Budapest



DIÁNA ELEK

+36 1 316 23-79

diana.elek@leitnerleitner.com

Budapest



PÉTER BALÁZS

+36 1 279 29-33

peter.balazs@leitnerleitner.com

Budapest

Slowakei

Sie haben einen Unternehmenssitz im Ausland und möchten – entweder kurzzeitig oder für längere Zeit – Arbeitnehmer in der Slowakei einsetzen? Als Arbeitgeber von entsendeten oder überlassenen Arbeitnehmern sind Sie zur Einhaltung der länderspezifischen **arbeits- und sozialrechtlichen**, sowie **steuerrechtlichen** Vorschriften verpflichtet. Die nachstehende Zusammenfassung soll Ihnen einen **Überblick** über die einzuhaltenden gesetzlichen Bestimmungen in der **Slovakei** bieten:

ARBEITSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Qualifikation der Art des Auslandseinsatzes	Es lassen sich folgende Formen der grenzüberschreitenden Tätigkeit unterscheiden: (i) grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen für einen Dienstleistungsempfänger, (ii) grenzüberschreitende Konzernentsendung und (iii) grenzüberschreitende Überlassung. In der Slowakei wird die grenzüberschreitende Überlassung als eine Form der Entsendung betrachtet.
Meldepflichten	Steht die rechtliche Einordnung des Arbeitseinsatzes fest und ist der Arbeitgeber/Überlasser in einem EU/EWR-Mitgliedsstaat ansässig, gelten - je nach Art des Auslandseinsatzes - gegenüber der Arbeitsinspektion bestimmte Meldepflichten .
Rechtsfolgen bei fehlender Meldung	Bei Verletzung der Meldepflichten kann die Arbeitsinspektion Verwaltungsstrafen von bis zu EUR 100.000,00 verhängen.
Beweispflichten	Der ausländische Arbeitgeber muss bestimmte Unterlagen am Einsatzort in der Slowakei aufbewahren. Die Unterlagen müssen während des gesamten Entsendezeitraums bereitgehalten werden.
Gut zu wissen	Während der Entsendung sollte der entsendete Arbeitnehmer stets die erforderlichen Dokumente bei sich tragen.
Anspruch auf kollektivvertragliche Entlohnung	Der entsendete Arbeitnehmer unterliegt während des Zeitraumes der Entsendung teilweise dem slowakischen Arbeitsrecht . Dabei gilt das sogenannte „Günstigkeitsprinzip“, das bedeutet, dass für jeden einzelnen arbeitsrechtlichen Anspruch die günstigere Regelung maßgeblich ist.
Unterentlohnung	Unterentlohnungen sind mit Verwaltungsstrafen bis zu EUR 100.000,00 bedroht.
Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Bestimmungen	Nach einer Dauer von 12 Monaten (bzw 18 Monaten bei entsprechender Begründung) gelten für den Arbeitnehmer alle slowakischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen (mit einigen Ausnahmen), sofern diese für den Arbeitnehmer günstiger sind.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Anwendbares Sozialversicherungsrecht	Grundsätzlich gilt im nationalen Sozialversicherungsrecht das Recht des Staates, in dem die tatsächliche Tätigkeit ausgeübt wird. Es bestehen jedoch Möglichkeiten, dass die entsendete oder überlassene Person im Sozialversicherungssystem ihres Entsende- oder Wohnsitzstaates verbleiben kann.
Beantragung Sozialversicherungsdokument	Arbeitnehmer, die grenzüberschreitend tätig werden, sind verpflichtet, das Sozialversicherungsdokument A1 (sogenannte „A1-Bescheinigung“) mitzuführen.
Bereithaltungspflichten	Im Kontrollfall ist für den entsendeten bzw überlassenen Arbeitnehmer die A1-Bescheinigung bereitzuhalten.
Gut zu wissen	Im Sozialversicherungsrecht wird zwischen Entsendung und Überlassung nicht unterschieden .
Rechtsfolgen	Bei einem Verstoß gegen sozialversicherungsrechtliche Pflichten drohen Verwaltungsstrafen bis zu EUR 16.597,00 .

STEUERRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Qualifikation der Art des Auslandseinsatzes	Entsendungen und Überlassungen führen zu unterschiedlichen Verpflichtungen für den ausländischen Arbeitgeber/Überlasser und den inländischen Beschäftiger im slowakischen Steuerrecht.
Verpflichtungen bei Entsendungen	Bei Entsendungen ist eine genaue Prüfung erforderlich, ob der ausländische Arbeitgeber eine Betriebsstätte in der Slowakei begründet. Diese kann bereits durch einen in der Slowakei tätigen Vertreter entstehen oder durch Beschäftigung eines Arbeitnehmers im Homeoffice begründet werden.
Verpflichtungen bei Überlassungen	Bei einer Arbeitskräfteüberlassung im Inland begründet der Überlasser im Regelfall keine Betriebsstätte . Die Überlassung von Arbeitskräften durch ein ausländisches Unternehmen führt zur beschränkten Einkommensteuerpflicht von Arbeitnehmern in der Slowakei, sofern die Arbeitnehmer ihre Arbeit in der Slowakei ausüben.
Antrags- und Meldeverfahren - Wo?	Wenn eine Betriebsstätte in der Slowakei begründet oder der ausländische Arbeitgeber zum ausländischen Steuerzahler wird und die Lohnsteuer abführen muss, ist eine Registrierung beim Finanzamt in der Slowakei erforderlich.
Gut zu wissen	Sofern der Überlasser in der Slowakei eine gesellschaftsrechtliche Zweigniederlassung begründet hat, ist der inländische Beschäftiger nicht verpflichtet, die Lohnsteuervorauszahlungen zu leisten.
Rechtsfolgen	Bei Nichterfüllung der Meldepflicht drohen Verwaltungsstrafen zwischen EUR 30,00 und EUR 3.000,00 .

Ansprechpartner:innen Slowakei

Für etwaige Rückfragen oder sonstige Anliegen stehen wir Ihnen gerne unter den nachfolgend angeführten Kontaktdaten zur Verfügung

LEITNERLEITNER



ROMAN PONC

+421 2 59 10 18-92

roman.ponc@leitnerleitner.com

Bratislava



VERONIKA KREJČÍ

+421 2 59 10 18-37

veronika.krejci@leitnerleitner.com

Bratislava



MARTIN JAKUBEC

+421 2 59 10 18-52

martin.jakubec@leitnerleitner.com

Bratislava



MIROSLAVA ČEVANOVÁ

+421 2 59 10 18-19

miroslava.cevanova@leitnerleitner.com

Bratislava

Slowenien

Sie haben einen Unternehmenssitz im Ausland und möchten – entweder kurzzeitig oder für längere Zeit – Arbeitnehmer in Slowenien einsetzen? Als Arbeitgeber von entsendeten oder überlassenen Arbeitnehmern sind Sie zur Einhaltung der länderspezifischen **arbeits- und sozialrechtlichen**, sowie **steuerrechtlichen** Vorschriften verpflichtet. Die nachstehende Zusammenfassung soll Ihnen einen **Überblick** über die einzuhaltenden gesetzlichen Bestimmungen in **Slowenien** bieten:

ARBEITSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Qualifikation der Art des Auslandseinsatzes

Der erste wesentliche Schritt besteht darin, die rechtliche Einordnung des Arbeitseinsatzes als **Entsendung oder Überlassung** zu qualifizieren.

Meldepflichten

Steht die rechtliche Einordnung des Arbeitseinsatzes fest und ist der **ausländische Arbeitgeber/Überlasser** in einem EU/EWR-Mitgliedsstaat ansässig, gelten – je nach Art des Auslandseinsatzes – **Meldepflichten**.

Rechtsfolgen bei fehlender Meldung

Die Verletzung der Meldepflicht kann mit einer **Verwaltungsstrafe zwischen EUR 2.000,00 und EUR 20.000,00** bestraft werden.

Bereithaltungspflichten

Am slowenischen Arbeitsort müssen bestimmte Unterlagen bereitgehalten werden, damit sie bei Kontrollen durch die Behörden vorgezeigt werden können.

Arbeitsrechtliche Rechte der entsendeten Arbeitnehmer

Überlassene/entsendete Arbeitnehmer unterliegen während des Zeitraums der Entsendung/Überlassung **teilweise dem slowenischen Arbeitsrecht**. Dabei gilt das sogenannte „Günstigkeitsprinzip“, das bedeutet, dass für jeden einzelnen arbeitsrechtlichen Anspruch die günstigere Regelung maßgeblich ist.

Gut zu wissen

Zuzüglich zum vereinbarten Grundgehalt hat ein überlassener/entsendeter Arbeitnehmer auch **Anspruch auf Erstattung der arbeitsbedingten Kosten**, wie Verpflegungsgeld, Fahrtkosten zur und von der Arbeit sowie Kosten während Dienstreisen

Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Bestimmungen

Nach einer Dauer von 12 Monaten (bzw 18 Monaten bei entsprechender Begründung) gelten für den Arbeitnehmer alle **slowenischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen** (mit einigen Ausnahmen), sofern diese für den Arbeitnehmer günstiger sind.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Entscheidung anwendbares Sozialversicherungsrecht	Grundsätzlich gilt im nationalen Sozialversicherungsrecht das Recht des Staates, in dem die tatsächliche Tätigkeit ausgeübt wird. Es bestehen jedoch Möglichkeiten, dass die entsendete oder überlassene Person im Sozialversicherungssystem ihres Entsende- oder Wohnsitzstaates verbleiben kann.
Beantragung Sozialversicherungsdokument	Arbeitnehmer, die grenzüberschreitend tätig werden, sind verpflichtet, das Sozialversicherungsdokument A1 (sogenannte „A1-Bescheinigung“) mitzuführen. Es spielt keine Rolle, ob es sich um eine Entsendung/Überlassung handelt.
Bereithaltungspflichten	Im Kontrollfall ist für den entsendeten bzw überlassenen Arbeitnehmer die A1-Bescheinigung bereitzuhalten.
Rechtsfolgen	Wenn die Voraussetzungen für grenzüberschreitende Tätigkeiten nicht erfüllt sind (die oft durch ein gültiges A1 Formular nachgewiesen werden müssen), können Verwaltungsstrafen von bis zu EUR 60.000,00 gegen den Arbeitgeber verhängt werden. Ein Verstoß gegen die sozialversicherungsrechtlichen Pflichten kann mit einer Verwaltungsstrafe bis zu EUR 20.000,00 geahndet werden.

STEUERRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Qualifikation der Art des Auslandseinsatzes	Entsendungen und Überlassungen führen zu unterschiedlichen Verpflichtungen für den ausländischen Arbeitgeber/Überlasser und den inländischen Beschäftigten im slowenischen Steuerrecht.
Verpflichtungen bei Entsendungen	Bei Entsendungen ist eine genaue Prüfung erforderlich, ob der ausländische Arbeitgeber eine Betriebsstätte in Slowenien begründet. Diese kann bereits durch einen festen Sitz der Geschäftstätigkeit oder durch die Tätigkeit eines in Slowenien tätigen Vertreters begründet werden.
Verpflichtungen bei Überlassungen	Die Überlassung von Arbeitnehmern durch ein ausländisches Unternehmen führt zu einer beschränkten Einkommenssteuerpflicht in Slowenien , sofern die Arbeitnehmer ihre Arbeit tatsächlich in Slowenien verrichten. Der Überlasser begründet im Rahmen von Überlassungen nach Slowenien grundsätzlich keine Betriebsstätte .
Vorgehensweise Beantragung & Meldungen – Wo?	Wird im Rahmen einer Entsendung eine lohnsteuerliche Betriebsstätte in Slowenien begründet, ist eine Anmeldung beim slowenischen Finanzamt erforderlich.
Gut zu wissen	Im Fall einer Entsendung/Überlassung müssen sich die Personen beim slowenischen Finanzamt anmelden und erhalten eine slowenische Steuernummer.
Rechtsfolgen	Gegen den ausländischen Arbeitgeber/Überlasser können Verwaltungsstrafen von bis zu EUR 30.000,00 verhängt werden, wenn er die Steuererklärung nicht frist- und formgerecht einreicht oder dem Finanzamt falsche, fehlerhafte oder unvollständige Dokumente und Angaben übermittelt.

Ansprechpartner:innen Slowenien

Für etwaige Rückfragen oder sonstige Anliegen stehen wir Ihnen gerne unter den nachfolgend angeführten Kontaktdaten zur Verfügung

LEITNERLEITNER



JURE MERCINA

+386 1 563 67 50

jure.mercina@leitnerleitner.com

Ljubljana



MATIC ČUFAR

+386 1 563 67 50

matic.cufar@leitnerleitner.com

Ljubljana

BLAŽ PATE & PARTNERS GMBH



NEŽA GRILJ ČARGO

+386 1 563 67 50

neza.griljcargo@blaz-pate-partners.si

Ljubljana

Serbien

Sie haben einen Unternehmenssitz im Ausland und möchten – entweder kurzzeitig oder für längere Zeit – Arbeitnehmer in Serbien einsetzen? Als Arbeitgeber von entsendeten oder überlassenen Arbeitnehmern sind Sie zur Einhaltung der länderspezifischen **arbeits- und sozialrechtlichen**, sowie **steuerrechtlichen** Vorschriften verpflichtet. Die nachstehende Zusammenfassung soll Ihnen einen **Überblick** über die einzuhaltenden gesetzlichen Bestimmungen in **Serbien** bieten:

ARBEITSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Qualifikation der Art des Auslandseinsatzes	In Serbien gibt es keine Unterscheidung zwischen Entsendung und Überlassung . Die „übliche“ Form ist die Entsendung .
Meldepflichten	Gegenüber den Behörden bestehen – je nach Art des Auslandseinsatzes – Meldepflichten .
Rechtsfolgen bei fehlender Meldung	Die Verletzung der Meldepflicht kann mit einer Verwaltungsstrafe zwischen EUR 6.800,00 und EUR 17.000,00 bestraft werden.
Bereithaltepflichten	Der inländische Arbeitgeber muss bestimmte Dokumente am Arbeitsplatz in Serbien aufbewahren. Diese Dokumente müssen während der gesamten Entsendungszeit verfügbar sein.
Gut zu wissen	Während der Entsendung sollte der entsandte Arbeitnehmer stets die relevanten Dokumente bei sich tragen.
Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Bestimmungen	Ein in Serbien beschäftigter oder entsandter Ausländer hat die gleichen Rechte und Pflichten gemäß den Arbeitsgesetzen wie serbische Staatsbürger.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

WAS ES ZU BEACHTEN GIBT

ORGANISATION, HINTERGRUND UND ABWICKLUNG

Entscheidung anwendbares Sozialversicherungsrecht	Grundsätzlich gilt im nationalen Sozialversicherungsrecht das Recht des Staates, in dem die tatsächliche Tätigkeit ausgeübt wird. Es bestehen jedoch Möglichkeiten, dass die entsendete Person im Sozialversicherungssystem ihres Entsende- oder Wohnsitzstaates verbleiben kann, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind, d.h. wenn Serbien ein Sozialversicherungsabkommen mit dem jeweiligen Herkunftsland der entsandten Person abgeschlossen hat.
Beantragung Sozialversicherungsdokument	Eine A1-Bescheinigung ist in Serbien nicht gültig , um den Status einer sozialversicherten Person im Heimatland nachzuweisen. Stattdessen wird eine Bestätigung über die Sozialversicherung im Herkunftsland auf einem speziellen Formular ausgestellt, wie es durch die zwischen Serbien und dem Heimatland der entsandten Person abgeschlossenen Sozialversicherungsabkommen vorgeschrieben ist.
Bereithaltepflichten	Im Kontrollfall der entsandte Arbeitnehmer die Bestätigung über die Sozialversicherung im Herkunftsland vorweisen können.
Rechtsfolgen	Bei Nichteinhaltung der Sozialversicherungspflichten kann eine Verwaltungsstrafe von bis zu 100 % des Betrags der Schuld aus Sozialversicherungspflichten verhängt werden, jedoch nicht weniger als EUR 4.250,00 .

Qualifikation der Art des Auslandseinsatzes	Entsendungen führen zu unterschiedlichen Verpflichtungen für den inländischen Arbeitgeber oder die entsandten Personen im serbischen Steuerrecht.
Verpflichtungen bei Entsendungen	In der Regel wird bei der Entsendung von Arbeitnehmern nach Serbien keine Betriebsstätte durch den ausländischen Arbeitgeber gegründet. Die Entsendung von Arbeitnehmern durch ein ausländisches Unternehmen führt zu einer beschränkten Einkommenssteuerpflicht in Serbien , sofern die Arbeitnehmer ihre Arbeit tatsächlich in Serbien verrichten.
Vorgehensweise Beantragung & Meldungen – Wo?	Wenn in Serbien eine Betriebsstätte gegründet wird oder der ausländische Arbeitgeber ausländischer Steuerzahler für serbische Lohnsteuern wird, ist eine Anmeldung bei den serbischen Steuerbehörden erforderlich. In einem solchen Fall müsste der ausländische Arbeitgeber eine Niederlassung anmelden.
Gut zu wissen	Im Falle einer Entsendung verwenden Einzelpersonen die für Ausländer für einen vorübergehenden Aufenthalt ausgestellte ID-Nummer als Steuernummer zu steuerlichen Zwecken .
Rechtsfolgen	Nichteinhaltung der Meldepflichten kann zu Strafen von bis zu 100 % des Betrags der Schuld aus Steuerpflichten führen, jedoch nicht weniger als EUR 4.250,00 .

Ansprechpartner:innen Serbien

Für etwaige Rückfragen oder sonstige Anliegen stehen wir Ihnen gerne unter den nachfolgend angeführten Kontaktdaten zur Verfügung

LEITNERLEITNER



JELENA KNEŽEVIĆ

+381 11 655 51 11

jelena.knezevic@leitnerleitner.com

Beograd



IVANA RACIĆ

+381 11 655 51 07

ivana.racic@leitnerleitner.com

Beograd



TIJANA ĐUGUMOVIĆ STOJKIĆ

+381 11 655 51 10

tijana.djugumovic@leitnerleitner.com

Beograd

In our day-to-day practice, the cross-border employment of (key) personnel becomes more and more important. Whether for a short period of time or for an extended period, the secondment of an employee in the CEE area is indispensable today.

In most cases, the cross-border **assignment of employees** means **organizational effort** due to a number of formal obligations. The employer must observe the requirements of both, the home and the Member states with respect to **necessary documents** or **reporting obligations**. Non-compliance with country-specific regulations may be subject to penalties or fines for employers. This is why the requirements for cross-border work assignments must be closely observed.

The following summary describes the obligations, which must be observed in case of secondments. These obligations relate to labour, social security, and tax laws. The summary is structured by country and shall make your day-to-day work easier.

Did you already know?

... that LeitnerLeitner and LeitnerLaw Rechtsanwälte also have **locations in the CEE**? Our experts offer you a high-level of professional know-how and share with you their experience when implementing cross-border assignments in the home and the host state.

The close cooperation between LeitnerLaw labour law experts and LeitnerLeitner social security and tax specialists shall provide you with all details **from a single source**.

In our locations across CEE, you will of course work with a **local advisor if necessary**. Thus, your work assignment can be realized in an efficient and quick manner and ensure legal certainty.

Austria

Do you have a company headquarters abroad and want to post employees to Austria - either for a short or longer period? As employer of seconded employees, you must comply with the country-specific **labour and social security rules** and observe **tax law regulations**. The following summary is intended to provide you with an overview of the legal provisions applicable in **Austria**:

LABOUR LAW REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER

ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING

Characterization of the assignment	The first essential step is to classify the work assignment legally as either a secondment or posting .
Reporting obligations	Once the legal classification of the work assignment is determined, and provided that the foreign employer/transferor entity is based in an EU/EEA member state, there are reporting obligations to the Central Coordination Office (Zentrale Koordinationsstelle - ZKO), depending on the type of the work assignment.
Legal consequences in case of missing reporting	Failure to report or providing incorrect or incomplete information may result in an administrative fine of up to EUR 20,000 .
Standby obligations	Depending on whether there is either a secondment or a posting, different parties have obligations to maintain documents .
Good to know	In Austria, a designated contact person must be appointed to maintain the documents, receive the necessary paperwork, and provide information as required.
Entitlement to collective contractual remuneration	Both seconded and posted employees are entitled to receive a minimum wage that comparable employees of comparable employers receive. The remuneration provisions of the relevant collective bargaining agreement applicable to the industry must be observed and adhered to.
Wage dumping	Underpayments can be penalized with administrative fines ranging from EUR 20,000 to EUR 400,000 . For secondments, the penalty is imposed on the foreign employer , while for postings, the foreign transferor faces the penalty.
Applicability of labour law provisions	After a duration of 12 months (or 18 months with a justified reason), all Austrian labour law provisions (with some exceptions) apply to the employee, provided they are more favorable to the employee.

SOCIAL SECURITY REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER

ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING

Decision on applicable social security framework	Generally, in the context of national social security law , the rules and regulations of the country where the individual physically performs his/her work are applicable. However, a seconded or posted person can remain in the social security system of his/her sending or residence country if specific conditions are met.
Application for the necessary social security documents	Employees who work cross-borders are obligated to carry an A1 social security document (commonly known as the „A1 certificate“).
Standby obligations	In the event of an inspection, the seconded or posted worker must have the A1 certificate and a copy of the notification that was submitted to the Austrian Central Coordination Office (Zentrale Koordinationsstelle - ZKO) available.
Good to know	In social security law, there is no distinction made between secondment and posting.
Penal provisions	A violation of the standby obligations can be penalized with an administrative fine of up to EUR 20,000 . For secondments, the penalty is imposed on the foreign employer , while for postings , the penalty is imposed on the foreign transferor .

TAX REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER

ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING

Nature of assignment	Secondments and postings result in different obligations for foreign employers/transferor and Austrian employers under Austrian tax law.
Obligations for secondments	Secondments require a thorough examination to determine if they lead to a permanent establishment of the foreign employer in Austria. This can occur due to e.g. the presence of a representative or by an employee working from a home office in Austria. In case of a taxable permanent establishment there are registration and reporting obligations.
Obligations for postings	When a foreign transferor provides employees to work in Austria, a limited income tax liability arises for the transferor in Austria (withholding tax). Typically, in case of posting, the transferor does not establish a (payroll-related) permanent establishment in Austria.
Procedure & Notifications - Where?	If, in case of secondment , a tax-related (and possibly also an income tax-related) permanent establishment is established in Austria, registration with the Austrian tax authorities is required.
Good to know	If a foreign employer without a permanent establishment registered in Austria employs tax-resident employees (with unlimited tax obligation in Austria) who carry out the majority of their activities (> 6 months) in Austria and do not opt for voluntary payroll tax deduction, separate reporting obligations exist.
Penalties	The withholding and reporting of payroll tax is a responsibility of the Austrian employer . If the employer intentionally fails to fulfill these obligations, a penalty of up to 200 % of the evaded amount may be imposed.

Contact Austria

For any queries or other requests, please do not hesitate to contact us using the contact details below:

LEITNERLAW RECHTSANWÄLTE



CHRISTINA HÖDLMAYR

+43 732 73 03 69-374

christina.hoedlmayr@leitnerlaw.eu

Linz



KARIN KÖLLER

+43 1 718 00 35-481

karin.koeller@leitnerlaw.eu

Vienna

LEITNERLEITNER



ANDREA RIESER-FRUHMANN

+43 1 718 98 90-474

andrea.rieser-fruhmann@leitnerleitner.com

Vienna



HARALD GALLA

+43 1 718 98 90-532

harald.galla@leitnerleitner.com

Vienna



BIRGIT WERNER

+43 1 718 98 90-435

birgit.werner@leitnerleitner.com

Vienna

Croatia

Do you have a company headquarters abroad and want to post employees to Croatia - either for a short or longer period? As an employer of seconded or posted employees, you are required to comply with the country-specific **labour and social security law** as well as **tax law regulations**. The following summary is intended to provide you with an overview of the legal provisions to be complied with in **Croatia**:

LABOUR LAW REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER

ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING

Characterization of the assignment	In Croatia, a distinction is made between business trips, secondments/postings (no distinction made), and the employment of local workers (without establishing an entity/branch office under corporate law).
Reporting obligation	For foreign employers based in an EU/EEA member state, specific reporting obligations apply.
Legal consequences in case of missing reporting	Failure to report and provision of incorrect information to the Ministry of Labour can result in administrative fines of up to EUR 6,630 (for corporate entities).
Standby obligations	To facilitate effective inspections at the work site, certain documents must be kept available or made electronically accessible.
Good to know	In Croatia, a designated contact person must be appointed to maintain the documents, receive the necessary paperwork, and provide information.
Entitlement to collective contractual remuneration	Cross-border employees are entitled to receive the minimum wage that comparable employees of comparable employers receive. The remuneration provisions of the relevant collective bargaining agreement applicable to the industry must be observed and adhered to.
Applicability of labour law provisions	After a duration of 12 months (or 18 months with a justified reason), all Croatian labour law provisions apply to the employee (with some exceptions), provided they are more favourable to the employee.

SOCIAL SECURITY REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER

ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING

Decision regarding applicable social security regulation	Generally, in the context of national social security law , the rules and regulations of the country where the individual physically performs his/her work are applicable. However, a seconded or posted person can remain in the social security system of his/her sending or residence country if specific conditions are met.
Application for the necessary social security documents	Cross-border employees are required to carry an A1 social security document (known as the „A1 certificate“).
Standby obligations	During an inspection, the seconded or posted worker must have the A1 certificate and a copy of the notification that was submitted to HZMO available.
Good to know	There is no distinction between secondment and posting in social security law. If a foreign employer hires a local employee, there is a reporting obligation with the Health Insurance Fund (HZZO) and the Croatian Pension Insurance Institute (HZMO).
Penal provisions	Non-compliance with social security obligations may incur an administrative fine of up to EUR 13,340 .

TAX REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER

ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING

Nature of assignment	Secondments, postings, and the employment of local employees result in different obligations for foreign employers/transferrors and domestic employers under Croatian tax law.
Obligations for secondments	Secondments require a careful examination to determine if the foreign employer establishes a permanent establishment in Croatia. This can occur e.g. due to a dependent representative or by an employee working from a home office in Croatia.
Obligations for local employments	In case of local employment, the employee is responsible for calculating and paying income tax . Furthermore, in case of local employment, it is essential to carefully examine the possibility of constituting a permanent establishment of the foreign employer.
Application Procedure & Notifications – Where to apply and notify?	The employee is obliged to register with the Croatian Tax Authority in the Register of Taxpayers (RPO).

Contact Croatia

For any queries or other requests, please do not hesitate to contact us using the contact details below:

LEITNERLEITNER



PAVO DJEDOVIĆ

+385 1 60 64 410

pavo.djedovic@leitnerleitner.com

Zagreb



IRENA PERIĆ

+385 1 644 58 19

irena.peric@leitnerleitner.com

Zagreb



DARKO MASLAĆ

+385 1 644 58 09

darko.maslac@leitnerleitner.com

Zagreb

Czech Republic

Do you have a company headquarters abroad and want to post employees to the Czech Republic - either for a short or longer period? As an employer of seconded or posted employees, you are required to comply with the country-specific **labour and social security law** as well as **tax law regulations**. The following summary is intended to provide you with an overview of the legal provisions to be complied with in the **Czech Republic**:

LABOUR LAW REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER	ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING
Characterization of the assignment	The first essential step is to classify the nature of the work assignment as provision of services (secondment) , provision of staff (posting) and employment by a foreign employer („actual activities performed“ over formal aspects).
Reporting obligations	Once the legal classification of the work assignment is determined, and provided that the foreign employer/transferor entity is based in an EU/EEA member state, there are reporting obligations to the Labour Inspection, depending on the type of the work assignment.
Legal consequences in case of missing reporting	Non-compliance with the reporting obligations may incur an administrative fine of up to CZK 100,000 , imposed by the Labour Inspection.
Applicability of labour law provisions	After a duration of 12 months (or 18 months with a justified reason), all Czech labour law provisions apply to the employee (with some exceptions), provided they are more favourable to the employee.
Assignment	Depending on the type of international assignment, the appropriate formal category must be chosen (business trip, relocation, temporary secondment, etc.) to comply with the requirements of Czech labour law.

SOCIAL SECURITY REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER	ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING
Applicable social security law	Generally, in the context of national social security law , the rules and regulations of the country where the individual physically performs his/her work are applicable. However, a seconded or posted person can remain in the social security system of his/her sending or residence country if specific conditions are met.
Application Social security documents	Cross-border employees are required to carry an A1 social security document (known as the „A1 certificate“).
Good to know	There is no distinction between secondment and posting in social security law.

TAX REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER

ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING

Nature of assignment

When an employee is assigned, there are **distinct obligations** for the **foreign employer/transferor** and the **Czech employer** to comply with domestic tax regulations under Czech law.

Obligations for provision of staff

Czech Republic reserves the right to tax the income of the cross-border working employee **from the commencement of their activities**.

Obligations for provision of services

The **provision of services** requires a careful examination to determine if the **foreign employer** establishes a **permanent establishment** in the Czech Republic. This can be constituted by an employee working from a home office in the Czech Republic, or if the company undertakes a construction project, assembly, installation work, or associated supervisory activities within the Czech Republic.

Application & Reporting Procedure – Where to apply and notify?

Should a permanent establishment be set up in the Czech Republic, it is obligatory to register it with the **Czech tax authority** for **corporate income tax purposes**.

Good to know

A **foreign employer** hiring local workers in the Czech Republic must register and serve as a wage tax payer if the employment duration exceeds 183 days. Employing local workers may also lead to constitution of a **permanent establishment** of the **foreign employer**.

Contact Czech Republic

For any queries or other requests, please do not hesitate to contact us using the contact details below:

LEITNERLEITNER



MIROSLAV KRÁL

+420 228 883 917

miroslav.kral@leitnerleitner.com

Praha



MARKÉTA ČEPELÍKOVÁ

+420 228 883 922

marketa.cepelikova@leitnerleitner.com

Praha

Hungary

Do you have a company headquarters abroad and want to post employees to Hungary - either for a short or longer period? As an employer of seconded or posted employees, you are required to comply with the country-specific **labour and social security law** as well as **tax law regulations**. The following summary is intended to provide you with an overview of the legal provisions to be complied with in **Hungary**:

LABOUR LAW REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER	ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING
Reporting obligations	The foreign employer , based in an EU/EEA member state, has specific reporting obligations depending on the type of the international assignment.
Legal consequences in the absence of reporting	Failure to report or providing incorrect or incomplete information can result in various consequences, including administrative fines . The fines are imposed on the foreign employer in the case of secondment.
Standby obligations	During the cross-border activity in Hungary, certain documents must be available on site. After completing the work, these documents must be stored on site either physically or digitally for 3 years. In case of secondments, the foreign employer is responsible for these documents and can be penalized for any violations.
Good to know	In Hungary, a designated contact person must be appointed to hold the documents, receive documents, and provide information.
Registration - How, where and when?	Registration obligations can be fulfilled on the website http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=542 (for employers based in an EU/EEA member state), or foglalkoztatas.felugyeletfoo@itm.gov.hu (for employers based in a third country).
Applicability of labour legal provisions	After a duration of 12 months (or 18 months with appropriate justification), all Hungarian labour law provisions apply to the employee, with some exceptions, if they are more favorable to the employee.

SOCIAL SECURITY REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER	ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING
Decision on applicable social security framework	Generally, in the context of national social security law , the rules and regulations of the country where the individual physically performs his/her work are applicable. However, a seconded or posted person can remain in the social security system of his/her sending or residence country if specific conditions are met.
Social security documentation	Cross-border employees are required to carry the social security document A1 (also known as the „A1 certificate“) with them.
Good to know	There is no distinction between secondment and posting in social security law.

TAX REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER

Origin of income tax liability

Reporting obligation

Good to know

ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING

A secondment to Hungary results in **income tax liability** if the employee stays in **Hungary for more than 183 days** or if the costs of the secondment are borne by **the Hungarian permanent establishment of the foreign employer**.

If the duration of the **secondment exceeds 183 days in the calendar year**, both the employer's and the employee's details must be **reported** to the **tax authority** with **information** about the start and end of the secondment. Failure to comply with this reporting obligation will result in a fine of **HUF 500,000** (approx. EUR 1,300) for the **employer**.

In case of a posting of employees, issues regarding the identity of the **economic employer** might come up, leading to changed obligations for the legal and economic employer, as well as a change in tax liability.

Contact Hungary

For any queries or other requests, please do not hesitate to contact us using the contact details below:

LEITNERLEITNER



NORA RÁCZ

+36 1 316 23-69

nora.racz@leitnerleitner.com

Budapest



DIÁNA ELEK

+36 1 316 23-79

diana.elek@leitnerleitner.com

Budapest



PÉTER BALÁZS

+36 1 279 29-33

peter.balazs@leitnerleitner.com

Budapest

Slovakia

Do you have a company headquarters abroad and want to post employees to Slovakia - either for a short or longer period? As an employer of seconded or posted employees, you are required to comply with the country-specific **labour and social security law** as well as **tax law regulations**. The following summary is intended to provide you with an overview of the legal provisions to be complied with in **Slovakia**:

LABOUR LAW REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER	ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING
Characterization of the assignment	The following forms of cross-border assignments can be distinguished: (i) cross-border provision of services to a service recipient (ii) cross-border intra-group transfer, and (iii) cross-border posting. In Slovakia, cross-border posting is considered as a form of secondment .
Reporting obligations	Once the legal classification of the work assignment is determined, and provided that the foreign employer/transferor entity is based in an EU/EEA member state, there are reporting obligations to the Labour Inspection, depending on the type of the work assignment.
Legal consequences in case of missing reporting	For non-compliance with reporting obligations, the Labour Inspection can impose fines of up to EUR 100,000.
Standby obligations	The foreign employer/transferor must keep certain documents at the place of work in Slovakia. These documents must be available throughout the entire secondment period .
Good to know	During the secondment, the seconded employee should always carry the relevant documents with them.
Entitlement to collective contractual remuneration	During the secondment period, the seconded employee is partially subject to Slovak labour law . The principle of „favorability“ applies, meaning that the more favorable regulation applies to each individual labour law claim.
Wage dumping	Underpayment may incur administrative fines of up to EUR 100,000 .
Applicability of labour law provisions	After a duration of 12 months (or 18 months with appropriate justification), all Slovak labour law provisions apply to the employee (with some exceptions), if they are more favorable to the employee.

SOCIAL SECURITY REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER

ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING

Decision on applicable social security framework	Generally, in the context of national social security law , the rules and regulations of the country where the individual physically performs his/her work are applicable. However, a seconded or posted person can remain in the social security system of his/her sending or residence country if specific conditions are met.
Application for the necessary social security documents	Cross-border employees are required to carry the social security document A1 (also known as the „A1 certificate“) with them.
Standby obligations	In the event of inspection, the seconded or posted employee must have the A1 certificate available.
Good to know	There is no distinction between secondment and posting in social security law.
Penal provisions	Non-compliance with social security obligations may incur an administrative fine of up to EUR 16,597 .

TAX REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER

ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING

Nature of assignment	Secondments and postings result in different obligations for foreign employers/transferors and domestic employers under Slovak tax law.
Obligations for secondments	In the case of secondments, a careful examination is required to determine if the foreign employer establishes a permanent establishment in Slovakia. This can occur e.g. due to a dependent representative or by an employee working from a home office in Slovakia.
Obligations for postings	Generally, a permanent establishment is not established for the transferor when posting within Slovakia. The posting of employees by a foreign transferor result in limited income tax liability for the employees in Slovakia, provided that the employees perform their work in Slovakia .
Application Procedure & Notifications – Where to apply and notify?	If a permanent establishment is established in Slovakia, or the foreign employer becomes foreign taxpayer for Slovak payroll taxes, registration with the Slovak tax authorities is required.
Good to know	If the transferor has established a branch in Slovakia under corporate law, the economic employer is not obliged to make advance wage tax payments.
Penal provisions	Non-compliance with reporting obligations can lead to fines between EUR 30 and EUR 3,000 .

Contact Slovakia

For any queries or other requests, please do not hesitate to contact us using the contact details below:

LEITNERLEITNER



ROMAN PONC

+421 2 59 10 18-92

roman.ponc@leitnerleitner.com

Bratislava



VERONIKA KREJČÍ

+421 2 59 10 18-37

veronika.krejci@leitnerleitner.com

Bratislava



MARTIN JAKUBEC

+421 2 59 10 18-52

martin.jakubec@leitnerleitner.com

Bratislava



MIROSLAVA ČEVANOVÁ

+421 2 59 10 18-19

miroslava.cevanova@leitnerleitner.com

Bratislava

Slovenia

Do you have a company headquarters abroad and want to post employees to Slovenia - either for a short or longer period? As an employer of seconded or posted employees, you are required to comply with the country-specific **labour and social security law** as well as **tax law regulations**. The following summary is intended to provide you with an overview of the legal provisions to be complied with in **Slovenia**:

LABOUR LAW REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER	ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING
Characterization of the assignment	The first essential step is to qualify the work assignment legally as either a secondment or posting .
Reporting obligations	Once the type of foreign assignment is determined, and the foreign employer/transferor based in an EU/EEA member state, specific reporting obligations apply.
Legal consequences in case of missing reporting	Non-compliance with reporting obligations may result in a fine ranging from EUR 2,000 to EUR 20,000 .
Standby obligations	To facilitate inspections by the competent authorities, certain documents must be kept available at the Slovenian workplace.
Labour rights of the seconded employee	Posted/seconed employees are subject to certain provisions of Slovenian labour law during the period of posting/secondment. The principle of „favorability“ applies, meaning that for each individual labour law claim, the more favorable regulation shall prevail.
Good to know	In addition to the agreed base salary, a posted/seconed employee is entitled to reimbursement of work-related expenses such as meal allowances, commuting costs to and from work, and expenses incurred during business trips.
Applicability of labour law provisions	After a period of 12 months (or 18 months with appropriate justification), all Slovenian labour law provisions apply to the employee (with some exceptions), provided they are more favorable to the employee.

SOCIAL SECURITY REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER	ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING
Decision on applicable social security framework	In the national social insurance law , the principle is that the law of the country where the actual work is performed applies. However, a seconded or posted person can remain in the social security system of his/her sending or residence country if specific conditions are met.
Application for the necessary social security documents	Cross-border employees are required to carry the social security document A1 (also known as the „A1 certificate“) with them.
Standby obligations	In case of inspection, the A1 certificate must be made available for the posted or seconded employee.
Good to know	There is no distinction between secondment and posting in social security law.
Penal provisions	If the conditions for cross-border work are not met (often proven by a valid A1 certificate), the employer may face administrative fines of up to EUR 60,000 . Violation of social insurance obligations can be penalized with administrative fines of up to EUR 20,000 .

TAX REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER

ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING

Nature of assignment	Secondments and postings result in different obligations for foreign employers/transferors and domestic employers under Slovenian tax law.
Obligations for secondments	In case of secondments, a thorough examination is required to determine if the foreign employer establishes a permanent establishment in Slovenia. This can occur due to having a fixed place of business or the activity of a representative working in Slovenia.
Obligations for postings	Posting of employees by a foreign transferor leads to limited income tax liability in Slovenia , provided that the employees actually perform their work in Slovenia. In the context of posting to Slovenia, the transferor generally does not establish a permanent establishment (for wage tax purposes) .
Application Procedure & Notifications - Where to apply and notify?	If a permanent establishment for wage tax purposes is established in Slovenia within the context of a secondment, registration with the Slovenian Tax Office is required.
Good to know	In the event of a secondment/posting, individuals must register with the Slovenian Tax Office and obtain a Slovenian tax number.
Penal provisions	Foreign employers/transferors may be fined up to EUR 30,000 for failing to submit tax returns in a timely and correct manner or for providing false.

Contact Slovenia

For any queries or other requests, please do not hesitate to contact us using the contact details below:

LEITNERLEITNER

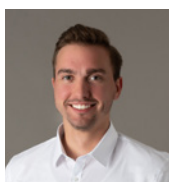


JURE MERCINA

+386 1 563 67 50

jure.mercina@leitnerleitner.com

Ljubljana



MATIC ČUFAR

+386 1 563 67 50

matic.cufar@leitnerleitner.com

Ljubljana

BLAŽ PATE & PARTNERS GMBH



NEŽA GRILJ ČARGO

+386 1 563 67 50

neza.griljcargo@blaz-pate-partners.si

Ljubljana

Serbia

You have a company headquarters abroad and would like to deploy employees in Serbia - either for a short or longer period. As an employer of seconded or posted employees, you are required to comply with the country-specific **labor and social security law** as well as **tax law regulations**. The following summary is intended to provide you with an overview of the legal provisions to be complied in **Serbia**:

LABOR LAW REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER

ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING

Characterization of the assignment	In Serbia, no legal distinction is made between secondments and postings . The typical arrangement for cross-border employment in Serbia is secondment .
Reporting obligations	Depending on the type of the assignment, there are reporting obligations to the authorities
Legal consequences in case of missing reporting	For non-compliance with reporting obligations, the fines range between EUR 6,800 and EUR 17,000 .
Standby obligations	The local employer must keep certain documents at the place of work in Serbia. These documents must be available throughout the entire secondment period .
Good to know	During the secondment, the seconded employees should always carry the relevant documents with them.
Applicability of labour law provisions	Foreigners employed or seconded in Serbia have equal rights and obligations in terms of labor law provisions as Serbian citizens.

SOCIAL SECURITY REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER

ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING

Decision on applicable social security framework	Generally, under national social security law , the rules and regulations of the country where the individual physically performs his/her work are applicable. However, a seconded person can remain in the social security system of his/her sending or residence country if specific conditions are met, i.e. if Serbia has concluded a Social security convention with the respective home country of the seconded person.
Application for the necessary social security documents	A1 certificate is not applicable in Serbia in order to prove the status of a socially insured person in the home country. Rather, confirmation of social security insurance in the home country is provided on a special form , as prescribed by applicable Social Security Conventions concluded between Serbia and the home country of the seconded person.
Standby obligations	In the case of inspection, the seconded employee must have the confirmation on social security insurance of the home country .
Penal provisions	Non-compliance with social security obligations may incur an administrative fine of up to 100 % of the amount of the debt for social security obligations but not less than EUR 4,250 .

TAX REGULATIONS

ISSUES TO CONSIDER

ORGANIZATION, BACKGROUND AND HANDLING

Nature of assignment

Secondments result in **different obligations** for **domestic employers** or **seconded persons** under Serbian personal income tax law.

Obligations for secondments

Generally, a permanent establishment is not established for the **foreign employer** when seconding employees to Serbia. The secondment of employees by a foreign transferor result in **limited income tax liability** for the employees in Serbia, provided that the employees perform their **work in Serbia**.

Application Procedure & Notifications – Where to apply and notify?

If a permanent establishment is established in Serbia, or the **foreign employer** becomes foreign taxpayer for Serbian payroll taxes, **registration with the Serbian tax authorities** is required. Foreign employer would have to register a **branch office** in such case.

Good to know

In the event of a secondment, individuals use the **ID number** issued to foreigners for temporary residence as a **tax number for tax purposes**.

Penal provisions

Non-compliance with reporting obligations may incur an administrative fine of **up to 100 % of the amount of the debt for tax obligations**, but not less than **EUR 4,250**.

Contact Serbia

For any queries or other requests, please do not hesitate to contact us using the contact details below:

LEITNERLEITNER



JELENA KNEŽEVIĆ

+381 11 655 51 11

jelena.knezevic@leitnerleitner.com

Beograd



TIJANA ĐUGUMOVIĆ STOJKIĆ

+381 11 655 51 10

tijana.djugumovic@leitnerleitner.com

Beograd



TIJANA ĐUGUMOVIĆ STOJKIĆ

+381 11 655 51 10

tijana.djugumovic@leitnerleitner.com

Beograd

LeitnerLeitner

Tax Audit Advisory

AUSTRIA

4040 Linz, Ottensheimer Straße 32
+43 732 70 93-0
linz.office@leitnerleitner.com

A 1040 Wien, Schwarzenbergplatz 14
+43 1 718 98 90-0
wien.office@leitnerleitner.com

A 5020 Salzburg, Hellbrunner Straße 7
+43 662 847 093-0
salzburg.office@leitnerleitner.com

A 8041 Graz, Liebenauer Tangente 6
+43 316 426 100
graz.office@leitnerleitner.com

A 6020 Innsbruck, Sillgasse 12
+43 512 55 77 55-0
innsbruck.office@leitnerleitner.com

A 4910 Ried/Innkreis, Bahnhofstraße 14
+43 7752 858 88
ried.office@leitnerleitner.com

A 4240 Freistadt, Galgenau 51
+43 7942 747 47
freistadt.office@leitnerleitner.com

A 6850 Dornbirn, Lustenauer Straße 64
+43 5572 40 40 40
office@leitnerlaw.eu

BOSNIA-HERZEGOVINA

BIH 71 000 Sarajevo, Hiseta 15
+387 33 201 628
sarajevo.office@leitnerleitner.com

LeitnerLeitner Tax Audit Advisory

CROATIA

HR 10 000 Zagreb, Heinzelova ulica 70
+385 1 60 64-400
zagreb.office@leitnerleitner.com

CZECH REPUBLIC

CZ 180 00 Praha 8, Voctářova 2449/5
+420 22 888 921
praha.office@leitnerleitner.com

HUNGARY

H 1027 Budapest, Kapás utca 6-12
+36 1 279 29-30
budapest.office@leitnerleitner.com

H 6000 Kecskemét, Kisfaludy utca 5
+36 76 884 021
kecskemet.office@leitnerleitner.com

SLOVAKIA

SK 811 03 Bratislava, Staromestská 3
+421 2 591 018-00
bratislava.office@leitnerleitner.com

SLOVENIA

SI 1000 Ljubljana, Dunajska cesta 159
+386 1 563 67-50
ljubljana.office@leitnerleitner.com

SERBIA

SRB 11000 Beograd,
Knez Mihailova Street 1-3
+381 11 655 51 05
beograd.office@leitnerleitner.com

SWITZERLAND

CH 8001 Zürich, Selnaustrasse 6
+41 44 226 36 10
zuerich.office@leitnerleitner.com

LeitnerLaw

Rechtsanwälte

AUSTRIA

A 4040 Linz, Ottensheimer Straße 36
+43 732 73 03 69
office@leitnerlaw.eu

A 1040 Wien, Schwarzenbergplatz 14
+43 1 718 00 35
office@leitnerlaw.eu

A 8041 Graz, Liebenauer Tangente 6
+43 316 42 67 00
office@leitnerlaw.eu

A 6850 Dornbirn, Lustenauer Straße 64
+43 5572 40 40 40
office@leitnerlaw.eu

CZECH REPUBLIC

LeitnerLaw s.r.o., advokátní kancelář
CZ 180 00 Praha 8, Voctářova 2449/5
+420 21 00 233-40

HUNGARY

LeitnerLaw Szabó és Társai
Ügyvédi Iroda
H 1011 Budapest, Corvin tér 10
+36 1 796 36 00
budapest.office@leitnerlaw.eu

SLOVENIA

Odvetniška pisarna
Blaž Pate & Partnerji d.o.o.
SI 1000 Ljubljana, Dunajska cesta 159
+386 1 563 67-50
office@pate-odvetnik.si

Edthaler Leitner-Bommer Schmieder
& Partner Rechtsanwälte GmbH

