25/2017
22. Juni 2017

wts

wts klient newsletter

WTS Klient.
Die Brücke.

Liebe Leserinnen, liebe Leser,
im dritten Teil unserer neuesten Videoreihe möchten wir Ihre Aufmerksamkeit auf die **rechtlichen Aspekte der Umstellung der Buchhaltung auf eine Fremdwährung** lenken. Wenn eine Gesellschaft erwägt, ihre Bücher in einer Fremdwährung zu führen, sollte als erstes überprüft werden, in welcher Währung die **bestehenden Verträge** abgeschlossen wurden bzw. ob die Möglichkeit einer Änderung der in HUF geschlossenen Verträge besteht. Hinsichtlich der **neuen Verträge** muss beachtet werden, dass darin die Zahlungsleistungen in der gewählten Fremdwährung festgeschrieben werden müssen, und es empfiehlt sich, diesbezüglich die bereits eingeführten **Vertragsentwürfe** zu durchleuchten. Die Umstellung der Währung der Buchführung ist außerdem mit wichtigen Terminen und administrativen Aufgaben verbunden.
Das Video ist unter folgendem Link verfügbar: wtsklient.hu/de/2017/06/21/umstellung-buchfuehrung-recht/
Bitte klicken Sie auf „Einstellungen" in der rechten unteren Ecke des Videos und schalten Sie den deutschen Untertitel ein!
In unserem Newsletter erörtern unsere Experten einige Fragen hinsichtlich der **Arbeitgeberkündigungen** bzw. die neuesten Entwicklungen bei den **Bemühungen der OECD in ihrem Kampf gegen BEPS**.
Ich hoffe, dass unser Newsletter für Sie von Nutzen sein wird.

dr. Tamás Felsmann
Fachanwalt für Steuerrecht

Wenn das Verhalten des Arbeitnehmers der Kündigungsgrund ist

Liegt ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund vor, ist es besonders zu empfehlen, alle Umstände des Falles bei der Entscheidung zu bewerten. » Seite 1

Das Multilaterale Übereinkommen ist unterzeichnet: neuer Meilenstein im BEPS-Aktionsplan

Am 7. Juni schloss sich neben 67 Staaten auch Ungarn dem Multilateralen Steuerabkommen der OECD an, das die Umsetzung des BEPS-Aktionsplans unterstützt. » Seite 3

Wenn das mit dem Arbeitsverhältnis verbundene Verhalten des Arbeitnehmers der Kündigungsgrund ist

Bei verhaltensbedingter Kündigung des Arbeitnehmers können die rechtlichen Risiken gemindert werden:

- Schriftliche Abmahnung
- Anhörung des Arbeitnehmers und der vom Pflichtverstoß Betroffenen
- Aussage gegen Aussage: die Verschiebung der Kündigungsmitteilung könnte begründet sein

Autorin: **Dr. Petra Eszter Deli**
petra.deli@wtsklient.hu

Von der Arbeitgeberseite in Ungarn erfordert es eine besondere Sorgfalt und Umsicht, wenn der Kündigungsgrund das mit dem Arbeitsverhältnis verbundene Verhalten des Arbeitnehmers ist. Eine übereilte Entscheidung, das Ausbleiben der Aufdeckung oder eine nicht vollständige Aufdeckung der Umstände kann in einem eventuellen Arbeitsgerichtsprozess zur Feststellung führen, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtswidrig war.

Der Kündigungsgrund: deutlich, echt und kausal

Der verhaltensbedingte Kündigungsgrund ist dann deutlich in Ungarn, wenn aus dem Kündigungsschreiben für den Arbeitnehmer eindeutig hervorgeht, welche Pflichtverletzung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zugrunde liegt. Der Kündigungsgrund sollte nicht zu allgemein oder klischeehaft sein. Das Verhalten des Arbeitnehmers, das zur Kündigung führte, sollte genau und detailliert festgehalten werden. Als Kündigungsgrund reicht nicht nur das Berufen auf eine schuldhafte Pflichtverletzung aus, sondern **es muss angegeben werden, welche Pflichtverletzung der Arbeitnehmer, wann und wie bzw. wie oft er sie begangen hat**. Der Kündigungsgrund kann auch in einem Begriff zusammengefasst werden, dabei muss aber beachtet werden, dass in einem eventuellen Arbeitsgerichtsprozess die Beweislast für die Pflichtverletzungen, die den zusammenfassenden Kündigungsgrund rechtfertigen können, beim Arbeitgeber liegt. Beim Kündigungsgrund ist es zu empfehlen, sich auf mehrere Tatbestände und Umstände zu berufen und diese auch detailliert zu erörtern, damit der Arbeitgeber wegen fehlender Begründung in einem eventuellen Arbeitsgerichtsprozess verurteilt wird. Die Rechtsprechung in Ungarn ist in dieser Hinsicht einheitlich, dass **bei mehreren Kündigungsgründen die Rechtmäßigkeit auch durch den Beweis eines einzigen Grundes gerechtfertigt werden könnte**. Eine weitere Bedingung ist, dass der Kündigungsgrund

echt und kausal ist. Die erste Bedingung bedeutet, dass der verhaltensbedingte Kündigungsgrund tatsächlich vorliegt und der Wahrheit entspricht. Bei der letzteren Bedingung muss aus der Kündigung hervorgehen, dass die Arbeit des Arbeitnehmers tatsächlich wegen dem in dem Kündigungsschreiben dargestellten Verhalten nicht benötigt wird, bzw. es nicht zu erwarten war, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers aufrechterhält.

Der Kündigungsgrund sollte zeitlich aktuell sein

Es ist wichtig zu betonen, dass die als Kündigungsgrund dargelegte Pflichtverletzung **zeitlich** zur Übergabe der Kündigung **passen muss**. Es sollte mit großer Sorgfalt vorgegangen werden, wenn der Arbeitgeber in Ungarn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers wegen eines längerfristig geduldeten Fehlverhaltens beenden will. Wenn die Rechtsausübung des Arbeitgebers seinem früheren Verhalten widerspricht, und der Arbeitnehmer sich auf dessen Verhalten einstellen konnte, gilt dies ebenfalls als Verstoß gegen den im Arbeitsgesetzbuch festgehaltenen Grundsatz Treu und Glauben. Daher kann z.B. eine wirksame Kündigung nicht darauf begründet sein, dass der Arbeitnehmer stets eine halbe Stunde vor Arbeitsende seine Arbeit niederlegte, wenn der Arbeitgeber dies vorher bereits mehrere Jahre lang duldete.

Beweislast im Arbeitsgerichtsprozess

Die Echtheit und Kausalität des Kündigungsgrundes muss der Arbeitgeber beweisen, bei der **Beweislast** hierbei gerät der Arbeitgeber oft in **Schwierigkeiten**. Das Risiko kann aber mit einer entsprechenden Vorbereitung in erheblichem Maße gemindert werden.

→ Schriftliche Abmahnung

Die schriftliche Abmahnung kann ein angemessenes Rechtsinstrument für den Beweis von Pflichtverletzungen sein, die eine wirksame Kündigung begründen und mit angemessener Schwere bzw. Regelmäßigkeit begangen wurden. So kann z.B. eine einmalige Verspätung keinen ausreichenden Grund zur Kündigung liefern. Gleichzeitig kann bei einer regelmäßigen Verspätung des Arbeitnehmers, und wenn er trotz mehrfachen schriftlichen Abmahnungen immer noch nicht in der Lage ist, seine Arbeit zum Arbeitszeitbeginn aufzunehmen, insgesamt eine wirksame Kündigung begründet sein. In Abwägung aller Umstände eines Falles kann bestimmt werden, wie viele schriftliche Abmahnungen in einem eventuellen Arbeitsgerichtsprozess in einem gegebenen Fall angemessen sind, um die Wirksamkeit der Kündigung zu rechtfertigen. Es muss auf das **Verbot der Doppelbewertung** hingewiesen werden, nachdem **der Arbeitgeber wegen des gleichen Arbeitnehmerverhaltens nicht gleichzeitig eine Abmahnung und eine Kündigung aussprechen kann**. Dem obigen Beispiel zufolge kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, dem er wegen Verspätung eine schriftliche Abmahnung erteilt, nicht gleichzeitig eine Kündigung aussprechen. Bei einer wiederholten Verspätung des Arbeitnehmers kann jedoch die wegen dem gleichen Pflichtverstoß früher erteilte Abmahnung die Arbeitgeberentscheidung ausreichend belegen.

→ Anhörung des Arbeitnehmers und der von der Pflichtverletzung Betroffenen

Der durch die Kündigung betroffene Arbeitnehmer muss in jedem Fall – beim Begehen der Pflichtverletzung oder ohne Verzögerung, soweit sie ihm bekannt ist – zu allen Umständen des Falles befragt werden und **es muss eine Möglichkeit zur Darstellung seiner Gesichtspunkte eingeräumt werden**. Dies folgt auch aus der Mitwirkungspflicht zwischen den Parteien. Es ist zu empfehlen, dass

Fortsetzung auf Seite 3

wts

„Die Umstellung auf eine Fremdwährung passiert zwar von einem Augenblick zum anderen, aber die Vorbereitung darauf nimmt mehrere Monate in Anspruch."

Szabolcs Szeles, WTS Klient Ungarn Direktor Financial Advisory

Quelle: inforadio.hu

Hören Sie sich bitte das an!

„Selbst wenn die Unternehmenssoftware dazu in der Lage ist, die durch die Buchführung in Fremdwährung entstandenen Herausforderungen zu bewältigen, ist es dennoch sicher, dass zur Durchführung der Umstellung IT-Entwicklungen benötigt werden", sagt Szabolcs Szeles, Finanzdirektor von WTS Klient Ungarn, der sich am 22. Juni im InfoRadio zu den buchhalterischen Aufgaben der Umstellung auf eine Fremdwährung äußert.

Hören Sie sich unter diesem Link das Gespräch an!
Das Gespräch ist nur auf Ungarisch erreichbar.

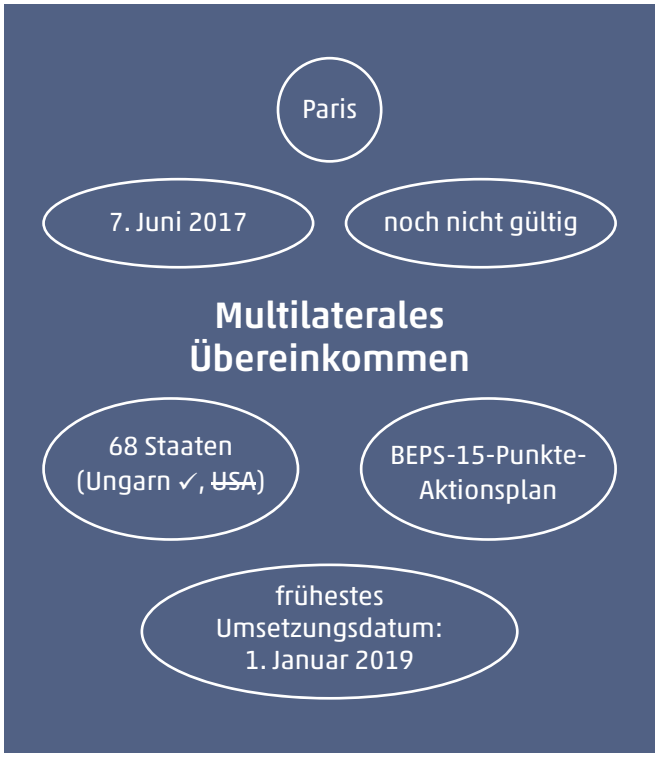
das darüber erstellte Protokoll in Anwesenheit von **zwei Zeugen** vom Arbeitnehmer unterzeichnet wird, und auch wichtig, dass ein Exemplar davon dem Arbeitnehmer ausgehändigt wird. Betrifft die Pflichtverletzung auch andere Arbeitnehmer, sollten sie vom Arbeitgeber auch ohne Verzögerung befragt und ihre Aussagen im Protokoll wie oben beschrieben schriftlich festgehalten werden.

→ Aussage gegen Aussage

Wenn nur die Aussagen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers gegenüberstehen, kann die Kündigungsmitteilung aus **Mangel** an anderweitigen **Beweisen** große Rechtsrisiken in Ungarn beinhalten, in einem eventuellen Arbeitsgerichtsprozess die Beweislast vom Arbeitgeber getragen wird. In solchen Fällen lohnt sich eine **Verschiebung der Kündigungsmitteilung**, um mit dem entsprechenden Dokumentieren der einzelnen Pflichtverletzungen anzufangen, damit in einem eventuellen Arbeitsgerichtsprozess die Kündigung gerechtfertigt werden kann.

Zur Minderung der rechtlichen Risiken in Ungarn ist es hilfreich, bereits vor verhaltensbedingter Kündigung abzuwägen, mit welchen Beweismitteln in einem eventuellen Arbeitsgerichtsprozess die Kündigung gerechtfertigt werden kann.

Das Multilaterale Übereinkommen ist unterzeichnet: neuer Meilenstein im BEPS-Aktionsplan



Autor: **Zoltán Cseri**
zoltan.cseri@wtsklient.hu

Am 7. Juni 2017 fand in Paris die Unterzeichnungszeremonie für das Multilaterale Übereinkommen zur Einführung steuerabkommensbezogener Maßnahmen zur Verhinderung der Gewinnverkürzung und Gewinnverlagerung (Base Erosion and Profit Shifting, kurz BEPS) statt.

Das Multilaterale Übereinkommen unterstützt Umsetzung des BEPS-Aktionsplans

Bei der Zeremonie **unterzeichneten** 68 Staaten, darunter **auch Ungarn**, das Multilaterale Übereinkommen. Zudem haben weitere 9 Staaten ihre Absicht zur Unterzeichnung der Vereinbarung bekundet. Obwohl die Vereinbarung schon unterzeichnet wurde, **ist sie noch nicht in Kraft getreten**. Dies erfolgt am ersten Tag des 4. Folgemonats nach der Ratifizierung der Vereinbarung von mindestens 5 Staaten. Kurios ist, dass die Vereinigten Staaten – obwohl sie bei der Ausarbeitung des multilateralen Übereinkommens mitwirkten – sich nicht unter den Staaten befinden, die dieses Abkommen am 7. Juni unterzeichneten.

Das Multilaterale Übereinkommen **hat als Ziel, die im BEPS-Aktionsplan aufgeführten Empfehlungen** so **zu implementieren und anzuwenden**, dass zwischen den unterzeichnenden Staaten bestehende, mehrere tausend Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) nicht einzeln geändert werden müssen.

Das Multilaterale Übereinkommen beinhaltet neben den obligatorisch anzuwendenden Regelungen auch sogenannte Optionen, d.h. dass die einzelnen Staaten über die Anwendung von bestimmten Empfehlungen frei entscheiden können und auch die Auswahl haben, für welche DBA die neue Vereinbarung gilt. Um nachverfolgen zu können, welche Regelungen des Multilateralen Übereinkommens angewendet werden und bei welchen DBA die einzelnen Mitgliedsstaaten von der neuen Vereinbarung Gebrauch machen, wird die OECD gesonderte Listen führen.

Zur Umsetzung ist auch die Ratifikation notwendig

In Bezug auf das vorhandene DBA zwischen zwei bestimmten Staaten **können** die Regelungen des Multilateralen Übereinkommens **nur dann angewendet werden, wenn** diese Regelungen **von beiden Staaten ratifiziert wurden**. In Anbetracht der Verfahrensprozeduren ist der 1. Januar 2019 als frühester Umsetzungsdatum zu erwarten.

Da die ratifizierten Regelungen des Multilateralen Übereinkommens bei den DBA nicht modifiziert werden, es muss in Zukunft bei grenzüberschreitenden Transaktionen neben den DBA auch geprüft werden, ob mit dem bestimmten Staat das Multilaterale Übereinkommen bereits gültig ist, und wenn ja, welche Regelungen dann davon die entsprechenden Staaten ratifiziert haben.

Dienstleistungen der WTS Klient Ungarn:

» Steuerberatung
» Financial advisory
» Rechtsberatung
» Buchhaltung
» Lohnverrechnung

Diese WTS-Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, ausgewählte Themen allgemein darzustellen.

Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen.

Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen oder anderen fachlichen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren WTS Ansprechpartner oder an einen der unten genannten Kontakte.

WTS Klient Ungarn
1143 Budapest • Stefánia út 101-103. • Ungarn
Telefon: +36 1 887 3700 • Fax: +36 1 887 3799
info@wtsklient.hu • www.wtsklient.hu