

# Steuerinfo

## Neuigkeiten im slowenischen Arbeitsrecht

### INHALT

1. DIE BESONDERHEITEN DES SLOWENISCHEN ARBEITSRECHTS BLEIBEN _____	1
2. VERFENTLICHUNG DER FREIEN ARBEITSPLÄTZE BLEIBT BESTEHÖFEN _____	1
3. BENACHRICHTIGUNG MITTELS E-MAILS ERWEITERT _____	2
4. KÜNDIGUNGSFRISTEN BEI ARBEITNEHMER-KÜNDIGUNG _____	2
5. KÜNDIGUNGSFRISTEN BEI ARBEITGEBERKÜNDIGUNG _____	2
6. NIEDRIGERE ABFERTIGUNGEN _____	2
7. ABFERTIGUNG AUCH BEI BEFRISTETEN DIENSTVERTRÄGEN _____	3
8. PROJEKTARBEIT _____	3
9. TEURERE DIENSTVERTRÄGE BEI BEFRISTETER DAUER _____	3
10. EINSCHRÄNKUNG DER ZAHL ENTSANDTER ARBEITNEHME _____	3
11. KÜNDIGUNGSSCHUTZ FÜR ÄLTERE BESCHÄFTIGTE _____	4
12. GELEGENTLICHE RENTNERARBEIT _____	4

Der Dienstjahre-Zuschlag in der Höhe von 0,5 % für jedes Dienstjahr bzw. die im Kollektivvertrag festgelegte Höhe bleiben erhalten.

Im Fall der Abwesenheit des Arbeitnehmers wegen Krankheit oder Verletzung bis zu 30 Arbeitstagen muss ihm der Arbeitgeber 80 % seines Gehalts noch immer bezahlen, und diese Kosten gehen zulasten des Arbeitgebers.

Der Jahresurlaub wird mindestens in einer Höhe von vier Wochen bemessen; falls der Arbeitnehmer sechs Tage pro Woche arbeitet, stehen ihm mindestens 24 Tage Jahresurlaub zu.

Das Urlaubsgeld muss bis zum 1. Juli des laufenden Jahres mindestens in der Höhe des Minimallohns (783,66 EUR im Jahr 2013) ausbezahlt werden.

[www.TaxSlovenia.com](http://www.TaxSlovenia.com)

Ab dem 12.04.2013 gilt in Slowenien ein neues Arbeitsverhältnissetz (ZDR-1, Amtsblatt RS 21/2013), das keine radikalen Veränderungen des zurzeit bestehenden Arbeitsrechts einführt.

Das slowenische Arbeitsverhältnissetz gilt nicht nur für Arbeitsverhältnisse zwischen slowenischem Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern auch für ausländische Arbeitgeber, wenn sie Anstellungsverträge mit Arbeitnehmern auf dem Gebiet der Republik Slowenien abschließen.

### 1. DIE BESONDERHEITEN DES SLOWENISCHEN ARBEITSRECHTS BLEIBEN

Die halbstündige Pause wird in die achtstündige Arbeitszeit noch immer eingerechnet und bezahlt.

**Wir beraten Sie gerne: Tel.: +386 (0)40 509 499**

### 2. VERÖFFENTLICHUNG DER FREIEN ARBEITSPLÄTZE BLEIBT BESTEHEN

Der Arbeitgeber in der Wirtschaft braucht nicht mehr einen neuen Arbeitsplatz mit der Angabe der Arbeitsbedingungen und der Anmeldefrist zu veröffentlichen.

Kein Arbeitgeber braucht nicht in folgenden Fällen den freien Arbeitsplatz zu veröffentlichen:

- Beschäftigung von Geschäftsführer, Prokuristen oder führenden Arbeitnehmern,
- Beschäftigung von Gesellschafter in der Rechtsperson,
- Beschäftigung von Familienmitgliedern im Einzelunternehmen,
- Beschäftigung eines Arbeitnehmers für eine befristete Zeit im Fall der Vertretung des zeitweilig abwesenden Arbeitnehmers,

- Änderung des Dienstvertrags von befristeter auf unbefristeter Zeit beim gleichen Arbeitnehmer,
- Änderung des Dienstvertrags von Teilzeit auf Vollzeit beim gleichen Arbeitnehmer,
- Abschluss eines neuen Dienstvertrags mit dem gleichen Arbeitnehmer aufgrund veränderter Vertragsumstände.

Diese Kündigungsfrist kann bis zu 60 Tagen verlängert werden. Ein Dienstvertrag mit einem **Geschäftsführer oder Prokuristen** kann längere Kündigungsfristen festlegen. Die Kündigungsfrist im Dienstvertrag mit einem **führenden Arbeitnehmer** darf 60 Tage nicht überschreiten.

Bei Arbeitnehmerkündigung entsteht kein Anspruch auf eine Abfertigung.

[www.TaxSlovenia.com](http://www.TaxSlovenia.com)

**Wir beraten Sie gerne: Tel.: +386 (0)40 509 499**

### 3. BENACHRICHTIGUNG MITTELS E-MAILS ERWEITERT

Das neue Arbeitsverhältnisgesetz (ZDR-1) berücksichtigt die Entwicklung im IT-Bereich und ermöglicht die Benachrichtigung des Arbeitnehmers auf elektronischem Weg (E-Mail) in folgenden Fällen:

- Antwort an den nicht ausgewählten Stellenbewerber in acht Tagen nach dem Abschluss des Auswahlprozesses,
- Beschlusszustellung über die Jahresurlaubstage bis zum 31. März des laufenden Jahres,
- Beschlusszustellung über die Ausführung anderer Arbeitsaufgaben im Fall der zeitweiligen Vergrößerung des Arbeitsumfangs an einem anderen Arbeitsplatz,
- Beschlusszustellung über die Arbeitsbedingungen beim Auftraggeber, zu dem der Arbeitnehmer entsandt wird, im Fall von Arbeitsvermittlungsagenturen,
- Erhalt einer einschlägigen Abmahnung vor der Kündigung,
- Benachrichtigung des Arbeitnehmers, dass er zu Hause auf die Fortführung der Arbeit warten soll,
- Begründung für den Arbeitnehmer, die eine andere Arbeitszeiteinteilung vorschlägt,
- Benachrichtigung der Gewerkschaft.

### 5. KÜNDIGUNGSFRISTEN BEI ARBEITGEBERKÜNDIGUNG

Im Fall der ordentlichen Arbeitgeberkündigung aus unternehmensbedingten oder verhaltensbedingten Gründen wird die Kündigungsfrist für Dienstjahre über 2 bis 17 Jahre beim gleichen Arbeitgeber nach folgender Formel bestimmt:

Dienstjahre beim Arbeitgeber	Kündigungsfrist
Über 2 + n Jahre	30 Tage + n x 2 Tage bis zu 60 Tagen

Für die Zeit über zwei Dienstjahren beim gleichen Arbeitgeber wird die Kündigungsfrist für jedes Jahr um zwei Tage verlängert – und das bis zu 60 Tagen.

#### Beispiele:

Dienstjahre beim Arbeitgeber	Kündigungsfrist
in Probezeit	7 Tage
bis zu 1 Jahr	15 Tage
1–2 Jahre	30 Tage
10 Jahre	45 Tage
15 Jahre	56 Tage
20 Jahre	max 60 Tage
26 Jahre	80 Tage

Wenn ein Arbeitnehmer mehr als 25 Jahre beim gleichen Arbeitgeber tätig ist, kann die Kündigungsfrist auf bis zu 80 Tagen verlängert werden.

**Sie finden uns unter [www.TaxSlovenia.com](http://www.TaxSlovenia.com)**

### 4. KÜNDIGUNGSFRISTEN BEI ARBEITNEHMER-KÜNDIGUNG

Im Fall der ordentlichen Arbeitnehmerkündigung ist die Kündigungsfrist:

- bei Arbeitsverhältnis bis zu einem Jahr 15 Tage,
- bei Arbeitsverhältnis ab einem Jahr 30 Tage.

### 6. NIEDRIGERE ABFERTIGUNGEN

Im Fall der Kündigung durch den Arbeitgeber aus betriebsbedingten oder verhaltensbedingten Gründen entsteht ein Abfertigungsanspruch. Das neue Arbeitsrecht hat niedrigere Abfertigungen eingeführt, um die Lohnkosten beim Arbeitgeber allgemein zu senken.

Die Abfertigung darf nicht das Zehnfache des Gehalts übersteigen, ausgenommen, wenn im Kollektivvertrag etwas anderes festgelegt ist.

Dienstjahre beim Arbeitgeber	Abfertigung
<b>1–10 Jahre</b>	<b>1/5 des Gehalts* x Dienstjahre</b>
5 Jahre	1 Gehalt*
10 Jahre	2 Gehälter*
<b>10–20 Jahre</b>	<b>1/4 des Gehalts* x Dienstjahre</b>
16 Jahre	4 Gehälter*
20 Jahre	5 Gehälter*
<b>über 20 Jahre</b>	<b>1/3 des Gehalts* x Dienstjahre</b>
25 Jahre	8,33 Gehälter*
30 Jahre	10 Gehälter*
35 Jahre	10 Gehälter*

»Gehalt« ist in diesem Fall das durchschnittliche Monatsgehalt in den letzten drei Monaten vor der Kündigung.

#### **Beispiel: Abfertigung beim unbefristeten Dienstvertrag**

Es wird ein Dienstvertrag auf unbefristete Zeit durch den Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen gekündigt. Der Arbeitnehmer war bei diesem Arbeitgeber 6 Jahre und 5 Monate beschäftigt, inklusive Probezeit. Das durchschnittliche Monatsgehalt in den letzten 3 Monaten vor der Kündigung beträgt 1.000 EUR brutto.

Dem Arbeitnehmer steht eine Abfertigung für 6 Dienstjahre im Unternehmen von 6/5 des Gehalts bzw. 1.200 EUR brutto zu.

[www.TaxSlovenia.com](http://www.TaxSlovenia.com)

#### **7. ABFERTIGUNG AUCH BEI BEFRISTETEN DIENSTVERTRÄGEN**

Nach dem neuen slowenischen Gesetz über Arbeitsverhältnisse werden die Abfertigungen auch den Arbeitnehmern ausbezahlt, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis sind. Diese Bestimmung gilt für befristete Arbeitsverhältnisse, die am 12. April 2013 oder später abgeschlossen werden.

Ohne Abfertigungen bleiben jedoch:

- Arbeitnehmer in einem befristeten Arbeitsverhältnis, die lediglich für die Ersetzung des zeitweilig abwesenden Arbeitnehmers aufgenommen wurden,

- Saisonarbeiter, die nicht mehr als drei Monate im Kalenderjahr als Saisonarbeiter tätig sind,
- Arbeitnehmer, die durch das Arbeitsamt gefördert werden.

Noch immer gilt die Einschränkung, dass Arbeitnehmer für dieselbe Arbeit nur für eine befristete Zeit von bis zu zwei Jahren eingestellt werden dürfen, die Projektarbeit ausgenommen (siehe Kapitel 8).

#### **8. PROJEKTARBEIT**

Für die Vorbereitung bzw. Ausführung von projektgebundener Arbeit kann ein befristetes Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von mehr als zwei Jahren bzw. für die Zeit der Projektdauer abgeschlossen werden. Mit einem branchenspezifischen Kollektivvertrag ist die „Projektarbeit“ detaillierter zu definieren.

**Wir beraten Sie gerne: Tel.: +386 (0)40 509 499**

#### **9. TEURERE DIENSTVERTRÄGE BEI BEFRISTETER DAUER**

Der Arbeitgeber wird für neue, ab dem 12.04.2013 abgeschlossene befristete Dienstverträge einen fünfmal höheren Arbeitslosenversicherungsbeitrag (somit 0,3 % des Bruttogehalts) zahlen müssen als für unbefristete Dienstverträge (0,06 % des Bruttogehalts). Wenn der Arbeitgeber dagegen ein neues unbefristetes Dienstverhältnis abschließt, wird der Arbeitgeber für dieses Dienstverhältnis für zwei Jahre von der Zahlung des Arbeitslosenversicherungsbeitrags freigestellt.

#### **Beispiel:**

Wenn ein Bruttogehalt von 1.000 EUR vereinbart ist, wird der Arbeitgeber im Fall:

1. eines befristeten Arbeitsverhältnisses 0,3 % vom Bruttogehalt bzw. 3 EUR anstatt 0,60 EUR Arbeitslosenversicherungsbeitrag zahlen müssen;
2. eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses für die ersten zwei Jahre ab dem Vertragsabschluss von der Zahlung des Arbeitslosenversicherungsbeitrags freigestellt.

#### **10. EINSCHRÄNKUNG DER ZAHL ENTSANDTER ARBEITNEHME**

Die Zahl der Beschäftigten bei einem Arbeitgeber, der die Leistung einer

Arbeitsvermittlungsagentur in Anspruch nimmt, darf nicht 25 % der Zahl der bereits im Unternehmen Beschäftigten übersteigen. Diese Bestimmung gilt nicht für einen Kleinunternehmer, der bis zu zehn Arbeitnehmer beschäftigt. Diese Bestimmung wird in einem Jahr, am 12. April 2014, erstmals gelten.

**Beispiel:** Die Firma ABC d. o. o. mit 150 Beschäftigten würde für zwei Monate wegen saisonbedingter Arbeitszunahme zusätzlich 30 Arbeitnehmer von einer speziellen Arbeitsvermittlungsagentur anstellen. Die Firma ABC d. o. o. kann diesen Schritt machen, denn 30 zusätzliche Arbeitnehmer stellen weniger als 25 % der Beschäftigten in der Firma ABC d. o. o. dar.

[www.TaxSlovenia.com](http://www.TaxSlovenia.com)

## 11. KÜNDIGUNGSSCHUTZ FÜR ÄLTERE BESCHÄFTIGTE

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer bei einem Lebensalter über 58 Jahre nicht ohne seine Zustimmung entlassen – bzw. wenn dem Arbeitnehmer weniger als fünf Jahre bis zur Pensionierung fehlen.

Die Altersgrenze für den Eintritt in die Kategorie der „älteren Arbeitnehmer“ wird sich allmählich erhöhen, und zwar:

- Jahr 2013: Frauen, die ein Lebensalter von 54 Jahren und 4 Monaten erreichen, und Männer mit einem Lebensalter von 55 Jahren,
- Jahr 2014: erreichtes Lebensalter von 55 Jahren,
- Jahr 2015: erreichtes Lebensalter von 56 Jahren,
- Jahr 2016: erreichtes Lebensalter von 57 Jahren.

## 12. GELEGENTLICHE RENTNERARBEIT

Das Unternehmen kann mit einem Rentner einen Vertrag für zeitweilige oder gelegentliche Arbeit für höchstens 60 Stunden pro Monat abschließen. Der Stundensatz darf nicht unter 4,20 EUR liegen. Der Rentner darf aus dieser Beschäftigung nicht mehr als 6.300 EUR pro Jahr beziehen, ungeachtet dessen, ob er bei einem oder mehreren Unternehmen tätig ist.

Das Unternehmen kann mehr Rentner anstellen, abhängig von der Arbeitnehmerzahl im Unternehmen. Je mehr Arbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt sind, mit desto mehr Rentnern kann das Unternehmen diesen Vertrag für die zeitweilige oder gelegentliche Arbeit abschließen. Einzelheiten sind in Art. 27.a des Gesetzes zur Arbeitsmarktregelung/ZUTD zu finden.

**Beispiel der Berechnung des Einkommens mittels Vertrag für die zeitweilige oder gelegentliche Arbeit für 60 Stunden im Monat:**

*Bruttoeinkommen: 60 Stunden x 8,75 EUR/h = 525 EUR*  
*Wenn der Rentner alle 12 Monate arbeiten würde, würde er das erlaubte Höchsteinkommen von 6.300 EUR verdienen.*

**Arbeitgeberkosten = 375 EUR = 300 EUR + 25 %-Abgabe**

**Nettoeinkommen des Rentners = 232,50 EUR (300 EUR – ESt. 25 % auf 90 %-Grundlage)**

**Wir beraten Sie gerne: Tel.: +386 (0)40 509 499**

Kontaktperson:

**Mateja Babič, LL.M.**  
Steuerberaterin

Tel.: +386 (0)40 509 499

Fax: +386 (0)4 235 09 91

E-Mail: [mateja@taxslovenia.com](mailto:mateja@taxslovenia.com)

