



STINGL - TOP AUDIT

immobilien + steuern

Info für DIENSTGEBER / DIENSTNEHMER

Wien, März 2018

HAFTUNG: VOM WERKVERTRAG ZUM DIENSTVERTRAG[©]

In einer kürzlich ergangenen Entscheidung des Obersten Gerichtshofes wurde festgestellt, dass bei **Fehleinstufung** eines Mitarbeiters **keine Haftung des Dienstnehmers** für nachzuzahlende **Sozialversicherungsbeiträge** besteht (OGH 28.11.2017, 9 ObA 36/17k).

Im konkreten Fall betraf dies ein Werkvertragsverhältnis eines Beschäftigten (in diesem Fall einer Ärztin) welches im Zuge einer GPLA von der Behörde als unselbständige Tätigkeit eingestuft und dem Arbeitgeber die Entrichtung der Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge der Sozialversicherung vorgeschrieben wurde.

Das Höchstgericht stellte fest, dass dem **Arbeitgeber kein Regressanspruch** für die Dienstnehmeranteile gegen den Dienstnehmer zustünde. Der Dienstnehmer hat keine Verpflichtung zum Ersatz von auf ihn entfallene Sozialversicherungsbeiträge.

Dies gilt auch für den Fall, dass dem Dienstnehmer die nach dem GSVG bezahlten SV-Beiträge von der SVA zurückgezahlt wurden (ARD 6584/12/2018).

Begründet wird diese Rechtsmeinung mit der ständigen Rechtsprechung zum § 60 Abs 1 ASVG, dass ein Steuerabzug der Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung als abschließende Regelung anzusehen wäre. „Wenn ein Abzug nach dieser Bestimmung nicht mehr möglich ist, besteht keine Verpflichtung des Dienstnehmers zum Ersatz von auf ihn entfallenden Sozialversicherungsbeiträgen.“

Tipp: *Es ist zu hoffen, dass das Risiko für den Dienstgeber durch das Sozialversicherungszuordnungsgesetz (siehe unsere Info vom September 2017) für den Dienstgeber etwas reduziert werden kann.*

➔ **Übersicht nachstehend**

web www.stingl.com
tel +43 (1) 604 01 51 -- 0
adr Laxenburger Straße 83
A-1100 Wien

© Walter Stingl, Wien (14.03.2018)
s:\daten_st\info\info für dienstgeber-dienstnehmerhaftung, vom werkvertrag zum dienstvertrag.docx

Seite 1 von 1

Dieser Newsletter ist ein kostenloses Service unserer Kanzlei. Sie erhalten diesen Newsletter weil Sie dem Stingl-Top Audit Newsletterversand zugestimmt haben. Sollten Sie dieses Service nicht mehr in Anspruch nehmen wollen, genügt ein E-Mail an uns. Die Inhalte in diesem Newsletter stellen lediglich eine allgemeine Information dar. Stingl-Top Audit haftet nicht für Schäden, welcher Art auch immer, die aufgrund der hier angebotenen Informationen entstehen. Stingl-Top Audit übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts des Newsletter.



SCHULDVERHÄLTNISSE ¹⁾ MERKMALE

„echter“ Dienstvertrag

- **Dauerschuldverhältnis** (**Wirken** wird geschuldet)
- **Eingliederung** in die Organisation des Betriebes: Arbeitsablauf vorgeschrieben, Beschäftigungsort und Arbeitszeit geregelt, Kontrollen unterworfen
- **persönliche** Arbeitspflicht
- **Disposition** des Dienstgebers über die **Arbeitskraft** (Kontrollrechte)
- **persönliche Abhängigkeit** ²⁾
- **wirtschaftliche Abhängigkeit** ³⁾ Abhängigkeit vom Arbeitsentgelt
- Arbeit mit **Arbeitsmitteln**, die der **Dienstgeber** zur Verfügung stellt
- **Erfolg** wie Mißerfolg geht auf **Rechnung des Dienstgebers**
- Beschäftigung gegen **Entgelt** (vor allem nach Zeit)
- alle gemäß § 47 EStG **lohnsteuerpflichtigen** Personen, kein unmittelbarer Einfluss auf das betriebliche Geschehen
- **Umfassender kollektiver und arbeitsrechtlicher Schutz** (Arbeitszeit, Zuschläge, etc)

„freier“ Dienstvertrag

- **Dauerschuldverhältnis** (**Wirken** wird geschuldet)⁴⁾
- **keine Eingliederung** in die Organisation des Betriebes: Kann Arbeitsablauf selbst regeln und gestalten, den Beschäftigungsort sowie Arbeitszeit selbst bestimmen
- **gattungsmäßig** umschriebene Dienstleistung
- **Disposition** des Dienstgebers über die Arbeitskraft stark **eingeschränkt (Vertretungsrecht, keine Arbeitspflicht, keinen Kontrollen unterworfen)**
- **keine persönliche Abhängigkeit**²⁾
- **wirtschaftliche Abhängigkeit** ³⁾ (ev nur schwach vorhanden)
- verwendet ev **eigene Arbeitsmittel**, (Betriebsausstattung, Personal), aber nicht wesentliche
- übernimmt **keine Erfolgsgarantie**
- Bezug von **Entgelt** aus der Tätigkeit nach verschiedenen Kriterien
- Tätigkeit für **bestimmte Auftraggeber** (Unternehmen, Betriebe, Vereine, Gebietskörperschaften, Stiftungen etc; **nicht** dagegen bäuerliche Nachbarschaftshilfe und Tätigkeiten für **private** Auftraggeber)
- **keine** Anwendung des allgemeinen Arbeitsrecht (Ausnahme: DHG, AÜG, AuslBG)

Werkvertrag

- **Zielschuldverhältnis** (**Werk** wird geschuldet)
- **keine Eingliederung** in die Organisation des Betriebes
- Arbeit auch durch **Gehilfen** und Substituten möglich
- **keine Disposition** über die Arbeitskraft gegeben (**Vertretungsrecht**, keinen Kontrollen unterworfen)
- **keine persönliche Abhängigkeit** ²⁾
- **Wirtschaftliche Unabhängigkeit** (mehrere Auftraggeber, nennenswerte unternehmerische Substanz etc)
- verwendet **eigene Arbeitsmittel** (unbedeutend, wenn eigene Gewerbeberechtigung gegeben)
- auf **Erfolg** ausgerichtet, mit Haftung und Gewährleistung; Verpflichtung, für **fehlerhafte** Arbeiten auf eigene Kosten **inzustehen**³⁾
- **Erfolgsvergütung**
- keine Bindung an eine vorgegebene Arbeitszeit oder einen Arbeitsplatz
- **ABGB, KSchG**

¹⁾ im Einzelfall müssen nicht alle Merkmale erfüllt sein, Überwiegen ist maßgeblich

²⁾ = ua kein Konkurrenzverbot, keine Anwesenheitspflicht im Unternehmen, etc

³⁾ keine Verfügungsmacht des Arbeitnehmers über die Betriebsmittel

⁴⁾ durchgehende, zeitraumbezogene Verpflichtung, zB VwGH 2002/08/0264