



Forschung & Consulting GmbH



Insolvenz-Entgeltsicherung in Slowenien, der Slowakei und Ungarn

Ausgewählte Rechtsfragen

August 2018

Haftungsausschluss:

Die Autorinnen und Autoren dieser Kurzstudie, die Center of Legal Competence (CLC) Forschung & Consulting GmbH und/oder Kunz Schima Wallentin Rechtsanwälte GmbH übernehmen keinerlei Verantwortung oder Haftung für die Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität der in dieser Kurzstudie enthaltenen Informationen. Trotz größter Sorgfalt bei der Erarbeitung und Überprüfung aller Ausführungen können nicht für alle Sachverhalte sämtliche möglicherweise relevante Informationen wiedergegeben werden; auch sind Fehler und Unvollständigkeiten nicht auszuschließen. Die Autorinnen und Autoren dieser Kurzstudie, die Center of Legal Competence (CLC) Forschung & Consulting GmbH und/oder Kunz Schima Wallentin Rechtsanwälte GmbH übernehmen keine Verantwortung für Handlungen oder Unterlassungen, bei denen die/der Handelnde sich auf Informationen in dieser Kurzstudie gestützt hat, und haften nicht für Schäden oder Nachteile welcher Art auch immer, die im Vertrauen auf solche Informationen entstanden sind.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
Länderbericht Slowenien.....	9
1 Rechtliche Rahmenbedingungen / Allgemeines.....	9
2 Zuständige Einrichtung für die Insolvenz-Entgeltsicherung	10
3 Gesicherte Ansprüche und gesicherte Kosten	11
4 Erfasste Verfahrensarten	11
5 Gesicherte Arbeitnehmer.....	15
6 Zeitliche Grenzen der Ansprüche.....	16
7 Begrenzung der Ansprüche der Höhe nach.....	17
8 Fristen zur Geltendmachung der Ansprüche	17
Beilage 1: Schreiben eines Insolvenzverwalters, das dem Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Insolvenz des Arbeitgebers samt Anlagen zugestellt wird	20
Beilage 2: Antrag (auf Beilegung von Verpflichtungen im Rahmen der Rechte der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers) (Formular JS-009-Z)	22
Beilage 3: Bestätigung der Höhe der Forderung gegenüber dem Arbeitgeber (Formular JS-010-P).....	24
Länderbericht Slowakei.....	26
1 Rechtliche Rahmenbedingungen / Allgemeines.....	26
2 Zuständige Einrichtung für die Insolvenz-Entgeltsicherung	26
3 Gesicherte Ansprüche und gesicherte Kosten	26
4 Erfasste Verfahrensarten	27
5 Gesicherte Arbeitnehmer.....	27
6 Zeitliche Grenzen der Ansprüche.....	28
7 Begrenzung der Ansprüche der Höhe nach.....	28
8 Fristen zur Geltendmachung der Ansprüche	29
9 Grenzüberschreitende Besonderheiten	30
Beilage 1: Antragsformular	31
Länderbericht Ungarn.....	33
1 Rechtliche Rahmenbedingungen / Allgemeines.....	33
2 Zuständige Einrichtung für die Insolvenz-Entgeltsicherung	34
3 Gesicherte Ansprüche und gesicherte Kosten	36
4 Erfasste Verfahrensarten	38

a	Konkursverfahren	38
b	Zwangslöschungsverfahren	38
5	Gesicherte Arbeitnehmer	39
6	Zeitliche Grenzen der Ansprüche	40
7	Begrenzung der Ansprüche der Höhe nach	41
8	Fristen zur Geltendmachung der Ansprüche	42
a	Antragstellung durch den Konkursverwalter (bzw. den Lohngarantiebeauftragten) für Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds	42
b	Anmeldung der Lohn- und Gehaltsforderungen im Konkursverfahren	42
c	Strittige Lohn- bzw. Gehaltsforderungen	44
9	Grenzüberschreitende Besonderheiten	44
	Beilage 1: Formular für Antragstellung durch den Konkursverwalter (LGG, Anlage Nr. 1, Auszüge)	45
	Beilage 2: Datenblatt zur Berechnung der Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds bei Antragstellung durch den Konkursverwalter (LGG, Anlage Nr. 2, Auszüge)	47
	Beilage 3: Formular für Antragstellung durch einen Arbeitskräfteüberlasser (Verleiher) oder eine Schulgenossenschaft (LGG, Anlage Nr. 3, Auszüge)	49
	Beilage 4: Datenblatt zur Berechnung der Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds bei Antragstellung durch einen Arbeitskräfteüberlasser (Verleiher) oder eine Schulgenossenschaft (LGG, Anlage Nr. 4, Auszüge)	50
	Grenzüberschreitende Fragestellungen Österreich / Abschließende Bemerkungen	51

Einleitung

Mit Werkvertrag vom 19. April 2018 wurde die Center of Legal Competence (CLC) – Forschung & Consulting GmbH von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (AK) beauftragt, eine Kurzstudie zu ausgewählten Rechtsfragen zur Insolvenz-Entgeltsicherung in den Mitgliedstaaten Slowenien, der Slowakei und Ungarn auszuarbeiten. Die Rechtsfragen lauten wie folgt:

- 1) Welche Einrichtung ist im jeweiligen Mitgliedstaat konkret für die Insolvenzentgeltsicherung zuständig?
- 2) Welche Ansprüche und welche Prozesskosten bzw. sonstige Kosten der Rechtsverfolgung sind gesichert?
- 3) Welche Insolvenzverfahren (bloß Konkurs- oder auch andere Verfahrensarten) sind erfasst?
- 4) Welche Arbeitnehmer sind gesichert?
- 5) Sind die Ansprüche vom Zeitraum ihrer Entstehung her begrenzt und wenn ja, inwieweit?
- 6) Sind die Ansprüche der Höhe nach begrenzt und wenn ja, inwieweit?
- 7) Welche Fristen sind für die Geltendmachung der Ansprüche zu beachten?
- 8) Gibt es sonstige nationale bzw. grenzüberschreitende Besonderheiten, auf die bei der Geltendmachung der Ansprüche geachtet werden sollte?

Die in die Kurzstudie eingearbeiteten Länderberichte decken die angefragten Fragestellungen entsprechend ab und dienen als Grundlage für allfällige weiterführende, einzelfallspezifische Anfragen. Aus den einzelnen Länderberichten sind die unterschiedlichen Auslegungen der RL 2008/94/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. 10. 2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeiten des Arbeitgebers, ABI L 2008/283, 36 (im Folgenden: InsolvenzRL) ersichtlich.

Die Kurzstudie beschränkt sich ausschließlich auf die grundsätzliche Darstellung der derzeit geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Insolvenz-Entgeltsicherung in den Mitgliedstaaten Slowenien, der Slowakei und Ungarn. Die Kurzstudie ersetzt in keinerlei Hinsicht spezifischen rechtlichen Rat im Einzelfall. Betriebswirtschaftliche, steuerliche und kommerzielle Aspekte wurden nicht berücksichtigt. Zudem berücksichtigt die Kurzstudie die zum Zeitpunkt der Abgabe bei der AK geltende Rechtslage. Ohne zusätzlichen Auftrag besteht keine Verpflichtung zur Aktualisierung, zur Mitteilung von nachträglichen Gesetzesänderungen oder sonstiger Entwicklungen, die den Inhalt dieser Kurzstudie beeinflussen könnten.

Hervorgehoben wird weiters, dass die slowenischen, slowakischen und ungarischen Rechtsbegriffe nicht in ihrem jeweiligen Original sondern übersetzt und in deutschsprachigen Rechtsbegriffen wiedergegeben werden. Die betreffenden Begriffe dürfen daher nicht so verstanden werden, dass sie in ihrem Inhalt identisch mit Begriffen und Bestimmungen anderer Rechtsordnungen, insb. der österreichischen, sind.

In der nachfolgenden Übersicht werden die Rechtsfragen und Antworten betreffend die berichtsgegenständlichen Länder (Slowenien, Slowakei, Ungarn) tabellarisch zusammengefasst.

	SLOWENIEN	SLOWAKEI	UNGARN
Zuständige Einrichtung	Öffentlicher Stipendien-, Entwicklungs-, Behinderten- und Unterhaltsfonds der Republik Slowenien („ <i>Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije</i> “).	Regionale Zweigstellen der Sozialen Versicherung („ <i>Sociálna poisťovňa</i> “); die Zentrale in Bratislava ist die Widerspruchsbehörde.	Staatliche Beschäftigungsbehörde, auf deren Gebiet der Sitz bzw. die Zweigniederlassung des Arbeitgebers liegt, in Ermangelung einer Niederlassung die Behörde in Budapest.
Gesicherte Ansprüche, Prozesskosten und sonstige Kosten	<ul style="list-style-type: none"> - Gehaltsansprüche, - Unbezahlte Lohnausgleiche für bezahlte Abwesenheit von der Arbeit, - Urlaubsentgeltansprüche, - Abfindungsansprüche, - nicht bezahlte Pflichtbeiträge. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gehaltsansprüche, - Kosten für die Zeit des Bereitschaftsdienstes, - Ansprüche gemäß der geleisteten Arbeit außerhalb des Arbeitsverhältnisses, - Entgeltansprüche für Feiertage und bei Arbeitshindernissen, - Urlaubsentgeltsansprüche, - Abfindungsansprüche, - Entgeltansprüche, - Reisekosten und sonstige Kosten, die bei der Arbeitsausübung entstanden sind, - Schadensansprüche aus Arbeitsunfällen, - Entgeltsansprüche bei Arbeitsunfähigkeit, - Gerichtskosten, - Kosten des Insolvenzverwalters, - nicht bezahlte Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lohn-, Gehalts- und ähnliche Ansprüche, - nicht gezahlte Überlassungsvergütung, - Urlaubsansprüche, - Abfindungsansprüche, - nicht bezahlte Pflichtbeiträge, - bei einer Schulgenossenschaft nicht gezahltes Leistungsentgelt.
Erfasste Insolvenzverfahren	<ul style="list-style-type: none"> - Konkursverfahren, - Zwangsausgleichsverfahren, - Lösungsverfahren aus dem Firmenbuch ohne Liquidation (Zwangsabwicklungsverfahren). 	<ul style="list-style-type: none"> - Konkursverfahren (Zahlungsunfähigkeit bzw. Überschuldung). 	<ul style="list-style-type: none"> - Konkursverfahren (Zahlungsunfähigkeit bzw. Überschuldung), - Zwangslösungsverfahren.

	SLOWENIEN	SLOWAKEI	UNGARN
Gesicherte Arbeitnehmer	<p>Alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis wegen der Insolvenz des Arbeitgebers gekündigt war, außer vertretungsberechtigte Organe und deren Familienangehörige, die mehrheitlich am Vermögen des Arbeitgebers beteiligt sind und einen beherrschenden Einfluss auf die Tätigkeit des Arbeitgebers haben.</p> <p><i>Zusatzvoraussetzung:</i> Arbeitsvertrag muss schriftlich mit Nennung des Grunds der Insolvenz gekündigt werden.</p>	<p>Alle Arbeitnehmer, außer</p> <ul style="list-style-type: none"> i) vertretungsberechtigte Organe, die zu mindestens 50 % am Vermögen des Arbeitgebers beteiligt sind und ii) Arbeitnehmer, die ins Arbeitsverhältnis erst nach der Zahlungsunfähigkeit eingetreten sind und darauf schriftlich hingewiesen wurden. 	<p>Alle Arbeitnehmer, außer Werkvertragsnehmer Beauftragte und Arbeitnehmer, die ins Arbeitsverhältnis erst nach der Zahlungsunfähigkeit eingetreten sind.</p> <p>Keinen Anspruch haben Arbeitnehmer, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) sie die Arbeit gewöhnlich nicht in Ungarn ausüben, ii) sie zum Zeitpunkt der Konkursöffnung oder im halben Jahr davor mit dem Konkursverwalter in einem Gesellschafts- oder Beschäftigungsverhältnis sind stehen, oder iii) sie nahe Angehörige des Konkursverwalters oder in lit. ii) bestimmter Arbeitnehmer der Konkursverwalter-Gesellschaft sind.
Zeiträumliche Begrenzung der Ansprüche	Insolvenz-Entgelt ist garantiert nur für den Zeitraum der letzten drei Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.	Das Arbeitsverhältnis muss zumindest teilweise innerhalb der letzten 18 Monate vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit bestanden haben.	Ansprüche sind nur durch die Verjährung (3 Jahre) begrenzt.
Höchstausmaß der Ansprüche	Für Gehaltsansprüche und unbezahlte Lohnausgleiche entspricht das Entgelt einem Betrag in Höhe von drei Mindestgehalten (2018: EUR 842,79 brutto – zusammen EUR 2.528,37 brutto); für Urlaubsentgeltansprüche lautet der Betrag auf eine Hälfte des gesetzlichen Mindestgehalts, für Abfindungsansprüche lautet der Betrag auf ein Mindestgehalt.	Das Dreifache eines Zwölftels der allgemeinen Bemessungsgrundlage (EUR 2.649 bis 2.736); die Bemessungsgrundlage ist das Zwölffache des durchschnittlichen monatlichen Einkommens (2015: EUR 10.596; 2016: EUR 10.944)	Fünffacher Betrag des volkswirtschaftlichen monatlichen Bruttodurchschnittsverdienstes (2018 lautet der Höchstbetrag HUF 1.316.000; ca. EUR 4.100); unter Einhaltung gesetzlicher Bedingungen ist eine zweite Beantragung der Unterstützung möglich, die in der Höhe auf den zweifachen Betrag des Bruttodurchschnittsverdienstes begrenzt ist.

	SLOWENIEN	SLOWAKEI	UNGARN
Fristen für die Geltendmachung der Ansprüche	Innerhalb von 90 Tagen ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses; die Nichteinhaltung dieser Frist schließt die Rechte des Arbeitnehmers aus.	Innerhalb von 60 Tagen ab Eintritt der Zahlungsunfähigkeit; die Nichteinhaltung dieser Frist hat aber keine Folgen. Verjährung in 3 Jahren.	Der Antrag erfolgt unverzüglich durch den Konkursverwalter. Im Konkursverfahren müssen die Arbeitnehmer ihre Lohn- und Gehaltsforderungen innerhalb von 40 Tagen nach der Bekanntmachung des rechtskräftigen Beschlusses über die Konkursöffnung beim Konkursverwalter anmelden.
Grenzüberschreitende Besonderheiten	Zahlungspflicht besteht auch bei einem Lösungsverfahren aus dem Firmenbuch ohne Liquidation. Um einen Anspruch aus dem ZJSRS zu haben, muss der Arbeitnehmer die Forderung rechtzeitig gegenüber dem Arbeitgeber anmelden (dies gilt auch für ausländische Unternehmen!)	Die Slowakische Institution ist zuständig, wenn dort der Arbeitnehmer tatsächlich oder üblicherweise tätig ist; in solchen Fällen kommt auch slowakisches Recht zur Anwendung.	Wenn der Ort der gewöhnlichen Arbeitsverrichtung in Ungarn ist, kann auch ein ausländischer Konkursverwalter den Antrag auf Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds stellen.

Länderbericht Slowenien

Mag.^a Jerneja Prostor, Juristische Fakultät der Universität Maribor und Oberster Gerichtshof der Republik Slowenien

1 Rechtliche Rahmenbedingungen / Allgemeines

Der Anfang des Konkursverfahrens oder die rechtskräftige Bestätigung des Zwangsausgleichs haben keine Auswirkungen auf bestehende Arbeitsverhältnisse, so dass den Arbeitnehmern, deren Beschäftigung aufgrund der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nicht mehr notwendig ist, der Arbeitsvertrag beendet werden muss (Art. 104 bis 105 des Gesetzes über Arbeitsverhältnisse (*Zakon o delovnih razmerjih* – ZDR-1)).¹ Im Falle eines bestätigten Zwangsausgleichs muss die Beendigung von Arbeitsverträgen als eine der besonderen Maßnahmen zur finanziellen Umstrukturierung im Sanierungsplan (Finanzrestrukturierungsplan) vorgesehen sein (Art. 105 Abs. 1 ZDR-1). Arbeitnehmer, denen der Arbeitsvertrag im Konkursverfahren oder im Falle eines bestätigten Zwangsausgleichs beendet wurde, haben Anspruch auf Abfindung nach Art. 108 ZDR-1 (Art. 106 ZDR-1). Der Arbeitsvertrag muss schriftlich gekündigt und in der Kündigung der tatsächliche Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärt werden (Art. 87 Abs. 1 und 2 ZDR-1)². In diesem Fall ist anzumerken, dass die Arbeit des Arbeitnehmers aufgrund der Insolvenz des Arbeitgebers unnötig geworden³ ist. Der Arbeitnehmer muss gemäß der gesetzlichen Anforderung von Art. 87 Abs. 3 ZDR-1

¹ Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US.

² Zur Frage, welche Rechtsfolgen die nicht korrekt ausgesprochene Kündigung nach sich zieht, darf auf die Rechtsprechung verwiesen werden: „*In der Entscheidung, das Arbeitsverhältnis zu beenden, hat der Beklagte keine Gründe angegeben, die die Rechtmäßigkeit der Kündigung rechtfertigen könnten. Der Beklagte hat diese Tatsache nur in der Verteidigung angegeben. In der Kündigung muss der Arbeitgeber konkret (inhaltlich und zeitlich befristet) die Umstände angeben, aus denen ersichtlich ist, was der wahre Grund für die Kündigung des Arbeitsvertrags ist. [...] Das Gericht erster Instanz hat ordnungsgerecht abgeschlossen, dass die Beendigung eines Arbeitsvertrags, den der Beklagte der Klägerin mit einer Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt hat, rechtswidrig war.*“ (VDSS-Urteil [Höheres Arbeits- und Sozialgericht] und Beschluss Pdp 1162/2015, 14. April 2016). Weiters: „*Es ist dem Arbeitgeber gestattet, im Gerichtsverfahren die Gründe für eine Kündigung näher und ausführlicher zu erläutern, aber es ist inakzeptabel, dass erst im Gerichtsverfahren der Kündigungsgrund zum ersten Mal erläutert wird (und nicht nur ergänzend oder ausführlicher), so dass der Arbeitgeber erst dann den wahren Grund angibt oder konkretisiert, und auf diese Weise im eigentlichen Sinne die abstrakte Definition dieses Grundes in der Beendigung des Arbeitsverhältnisses füllt. Die Kündigung des Arbeitsvertrags muss durch die tatsächlichen und konkreten Umstände gerechtfertigt sein, aufgrund welcher dem Arbeitnehmer klar ist, warum die Notwendigkeit seiner Arbeit aufgehört hat. Ein anderer Standpunkt widerspricht Artikel 87 Absatz 2 ZDR-1 und eröffnet die Möglichkeit willkürlicher, arbiträrer Handlungen des Arbeitgebers, [...].*“ (VSRS [Oberster Gerichtshof der Republik Slowenien] Urteil und Beschluss VIII Ips 150/2016, 10. Januar 2017).

³ Vgl. dazu die Rechtsprechung: „*Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde beim Beklagten aufgrund der Konkursöffnung des Beklagten beendet. Die Beendigung des Arbeitsvertrags wurde formell wie auch tatsächlich auf Grundlage von Artikel 104 Absatz 1 ZDR-1 gegeben, der vorsieht, dass ein Verwalter in einem Konkurs- oder Zwangsliquidationsverfahren mit einer Kündigungsfrist von 15 Tagen Arbeitsverträge für Arbeitnehmer, deren Arbeit aufgrund der Eröffnung des Konkursverfahrens nicht mehr notwendig ist, kündigen kann. Das Gericht erster Instanz hat daher zu Recht festgestellt, dass die angefochtene Kündigung des Arbeitsvertrags rechtmäßig war.*“ (VDSS Urteil Pdp 147/1600, 7. Juli 2016).

schriftlich über den Rechtsschutz⁴ und die Rechte aus der Arbeitslosenversicherung sowie über die Verpflichtung zur Registrierung im Register der Arbeitssuchenden hingewiesen werden. Bei den Vorbereitungsseminaren für Kandidaten für Konkursverwalter sollte regelmäßig betont und in der Praxis auch realisiert werden, dass die Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsvertrags wegen Insolvenz des Arbeitgebers an ihre Rechte nach dem Gesetz über den Öffentlichen Stipendien-, Entwicklungs-, Behinderten- und Unterhaltsfonds der Republik Slowenien (*Zakon o javnem štipendijskem, razvojnem, invalidskem in preživninskem skladi Republike Slovenije – ZJSRS*)⁵ erinnert werden müssen, obwohl dies nicht explizit gesetzlich geregelt ist.

In der Republik Slowenien werden daher Art und Umfang der Arbeitnehmerrechte im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers durch das ZJSRS geregelt. Mit diesem Gesetz wird die Richtlinie 80/987/EWG des Rates vom 20. 10. 1980 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers,⁶ gefolgt von der Richtlinie 2008/94/EG des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union vom 22. Oktober 2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers⁷ (letztere im Folgenden: InsolvenzRL) in die Rechtsordnung der Republik Slowenien implementiert.

2 Zuständige Einrichtung für die Insolvenz-Entgeltsicherung

Mit dem ZJSRS wurde in der Republik Slowenien der **Öffentliche Stipendien-, Entwicklungs-, Behinderten- und Unterhaltsfonds der Republik Slowenien** (im Folgenden Fonds)⁸ eingerichtet. Hierbei geht es um eine juristische Person mit Sitz in Ljubljana, deren Gründer die Republik Slowenien ist. Ein Teil der professionellen, administrativen und technischen Aufgaben zur Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers wird für den Fonds von der Arbeitsverwaltung der Republik Slowenien gemäß Art. 10 ZJSRS durchgeführt. **Gemäß den Bestimmungen des ZJSRS ist in der Republik Slowenien der Fonds für den Schutz der Arbeitnehmer aufgrund der Insolvenz von Arbeitgebern verantwortlich.**

Die Mittel zur Deckung der Arbeitnehmerrechte im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers werden von den Arbeitgebern, dem Staatshaushalt und dem Fonds selbst garantiert, indem die Forderung von Arbeitnehmern gegen Arbeitgeber erhoben wird (Art. 13 Abs. 1 ZJSRS). Diese Mittel müssen getrennt von den zu anderen Zwecken bereitgestellten Mitteln verwaltet werden (z. B. zur Deckung der Rechte von Kindern auf Entschädigung für unbezahltes Unterhaltsgeld, für die Förderung der Einstellung und Beschäftigung behinderter Menschen und die Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen, für Stipendien; Art. 13 Abs. 6 ZJSRS). Die Arbeitgeber stellen im Rahmen des Beschäftigungsbeitrags, der in den Staatshaushalt der Republik Slowenien fließt, Mittel des Fonds zur Deckung der Rechte von Arbeitnehmern im Falle einer Insolvenz bereit. Diese Mittel werden aus dem Staatshaushalt der Republik Slowenien zur Deckung der Rechte der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers bereitgestellt, wenn die sonstigen Einnahmen des Fonds zur

⁴ Es geht um die Möglichkeit eines Rechtsstreits nach Art. 200 Abs. 3 des ZDR-1.

⁵ Uradni list RS, št. 78/06 – uradno prečiščeno besedilo, 106/12, 39/16 in 11/18 – ZIZ-L.

⁶ AB1 L 1980/283, 23.

⁷ AB1 L 2008/283, 36.

⁸ Adresse: Dunajska cesta 20, p.p. 3561, 1116 Ljubljana, Slovenija; Telefonnummer: +386 1 4720 990; E-Mail: jpsklad@jps-rs.si; Webseite: <http://www.jpi-sklad.si/>.

Deckung der Pflichten des Fonds nicht ausreichen (Art. 14 ZJSRS). Es ist nicht möglich, ein Insolvenzverfahren über den Fonds einzuleiten. **Für den Fall, dass der Fonds seine fälligen Verpflichtungen nicht erfüllen kann, ist für deren Zahlung die Republik Slowenien verantwortlich** (Art. 15 ZJSRS).

3 Gesicherte Ansprüche und gesicherte Kosten

In Bezug auf die Frage, welche Forderungen der Arbeitnehmer im Rahmen des ZJSRS durchgesetzt werden können, hat der Gesetzgeber die Arbeitnehmerrechte auf folgende Zahlungen festgelegt:

- **unbezahlte Gehälter** für die letzten drei Monate vor dem Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- **unbezahlte Lohnausgleiche** für bezahlte Abwesenheit von der Arbeit für einen Zeitraum von drei Monaten vor dem Datum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- **Lohnausgleich für den Zeitraum des nicht genutzten Jahresurlaubs**, auf den ein Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr Anspruch hat,
- **Abfindungszahlungen** in Höhe und unter den Bedingungen, die in den Arbeitsverträgen für entlassene Arbeitnehmer vorgesehen sind (Art. 19 Abs. 1 ZJSRS).

Der Gesetzgeber hat ausdrücklich festgelegt, dass für die Ansprüche, Entscheidungen und Beschwerden im Rahmen des Verfahrens zur Durchsetzung von Rechten nach dem ZJSRS keine Gebühr zu entrichten ist (Art. 27 ZJSRS).⁹ Andere etwaige Rechtskosten für die Durchsetzung von Rechten nach dem ZJSRS müssen von den Arbeitnehmern selbst getragen werden. Die Insolvenzverwalter¹⁰ unterstützen die Arbeitnehmer im Allgemeinen bei der Durchsetzung ihrer Rechte in der Praxis (ein Beispiel eines Schreibens eines Insolvenzverwalters, das dem Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Insolvenz des Arbeitgebers samt Anlagen zugestellt wird, ist als Beilage 1 angeschlossen).

4 Erfasste Verfahrensarten

Die Ansprüche und Rechte nach dem ZJSRS werden von einem Arbeitnehmer übernommen, dessen Arbeitsverhältnis **aufgrund der Insolvenz des Arbeitgebers eingestellt wurde**. In vielen Gerichtsentscheidungen wird betont, dass dem Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis aufgrund der Insolvenz des Arbeitgebers gekündigt werden muss. Diese Voraussetzung ist nicht gegeben, wenn der Arbeitnehmer

⁹ Über die Rechte nach dem ZJSRS entscheidet in erster Instanz der Fonds. Das Arbeitsministerium entscheidet über Beschwerden gegen Entscheidungen des Fonds. In Streitigkeiten gegen die Entscheidungen des Ministeriums entscheidet das zuständige Arbeits- und Sozialgericht (Art. 22 ZJSRS).

¹⁰ In diesem Zusammenhang wird auch auf die Kammer der Insolvenzverwalter von Slowenien verwiesen (*Zbornica upraviteljev Slovenije*: <http://www.zbornica-upraviteljev.si/>).

aus schuldhaften Gründen seitens des Arbeitgebers eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses eingereicht hat.¹¹ Gemäß Art. 9 der InsolvenzRL ist für die Verwendung der Mittel nach dem ZJSRS zu berücksichtigen, dass ein Arbeitnehmer aufgrund eines Arbeitsvertrags eine Arbeit verrichtet oder die Arbeit gewöhnlich auf dem Gebiet der Republik Slowenien ausgeübt hatte, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat seinen Sitz hat (Art. 16 ZJSRS).

Gemäß Art. 17 Abs. 2 ZJSRS ist der Arbeitgeber für Zwecke des ZJSRS insolvent, wenn:

- ein **Konkursverfahren** gegen ihn eingeleitet ist;
- der Beschluss über die Bestätigung des **Zwangsausgleichs** mit einem finanziellen Reorganisationsplan (Sanierungsplan) rechtskräftig geworden ist;
- ein Insolvenzverfahren in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat, in dem der Arbeitgeber niedergelassen ist, eingeleitet ist.

Aus diesen Ausführungen könnte der Schluss gezogen werden, dass Verfahren, derentwegen Arbeitnehmer Anspruch auf Mittel aufgrund des ZJSRS haben können, nur das Konkursverfahren und der bestätigte Zwangsausgleich sind. Zu ergänzen ist das **Löschungsverfahren aus dem Firmenbuch ohne Liquidation**, auch wenn dies nicht ausdrücklich von der gesetzlichen Diktion des ZJSRS erfasst ist. Nach diesem Verfahren sollten aus dem Firmenbuch Unternehmen gelöscht werden, die nicht tätig sind, vermögenslos sind und keine unbeglichenen Pflichten haben.

Nach der gesetzlichen Regelung ist das Löschungsverfahren aus dem Firmenbuch ohne Liquidation kein Insolvenzverfahren sondern ein Zwangsbeendungsverfahren (Zwangsabwicklungsverfahren), wie es Art. 6 des Finanzverwaltungs-, Insolvenzverfahrens- und Zwangsbeendigungsgesetzes (*Zakon o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju – ZFPPIPP*)¹² regelt. Gemäß Art. 427 ZFPPIPP wird eine juristische Person ohne Liquidation aus dem Firmenbuch gelöscht, wenn sie ihre Geschäftstätigkeit eingestellt hat, keine Vermögenswerte besitzt und alle ihre Verpflichtungen erfüllt hat¹³ (1. Fall) oder sie nicht an der im Firmenbuch eingetragenen Geschäftsadresse tätig ist (2. Fall). Sehr problematisch ist der zweite Lösungsgrund, da angenommen wird, dass er gegeben ist, wenn als Geschäftsadresse der juristischen Person in das Firmenbuch eine Adresse eingetragen wird:

- wo keine offiziellen Postsendungen empfangen werden oder die juristische Person unter dieser Adresse unbekannt ist,
- wo ein Objekt steht, dessen Eigentümer eine andere Person ist, die keine Arbeitserlaubnis unter dieser Adresse gegeben hat, oder

¹¹ Z. B.: VDSS-Urteil Pdp 1416/2014, 11. Februar 2015; VDSS-Urteil Pdp 1555/2014, 29. Januar 2015; VDSS-Urteil Pdp 421/2014, 13. August 2014. Gleiches gilt, wenn der Beschäftigungsstatus eines Arbeitnehmers durch das zweite Unternehmen, in dem er seine Arbeit fortsetzt, gelöst wird (VDSS-Urteil Pdp 320/2013, 24. April 2013).

¹² Uradni list RS, št. 13/14 – uradno prečiščeno besedilo, 10/15 – popr., 27/16, 31/16 – odl. US, 38/16 – odl. US in 63/16 – ZD-C).

¹³ Dies wird vermutet, wenn das Unternehmen seinen Jahresbericht nicht der Agentur der Republik Slowenien für öffentliche Rechtsbücher und damit verbundene Dienstleistungen (*Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve – AJ PES*) an zwei aufeinander folgenden Geschäftsjahren aufgrund der Veröffentlichung vorgelegt hat.

- die nicht existiert.

Mit der Löschung aus dem Firmenbuch endet die Gesellschaft (Art. 441 ZFPPIPP). Die Gesetzgebung erlaubt die theoretische Möglichkeit, dass aus dem Firmenbuch ohne Liquidation eine Gesellschaft gelöscht wird, die über Vermögen und unbeglichene Verpflichtungen verfügt und noch weiterhin tätig ist. Vor Jahren galt für so einen Fall eine uneingeschränkte, persönliche Haftung der aktiven Gesellschafter der Gesellschaft für ihre Verpflichtungen, weswegen sich die Gesellschafter gegen eine Löschung wehrten, falls diese doch geschehen war, bot die unbeschränkte gesamtschuldnerische Haftung der Gesellschafter den Gläubigern einen sehr guten Schutz.

Jedoch war die Regelung, die eigentlich die Durchgriffshaftung regelte, im Hinblick auf die Grundprinzipien des Gesellschaftsrechts umstritten und wurde durch das Gesetz über die Durchsetzung oder Aufhebung der Haftung der Gesellschafter für die Verbindlichkeiten von gelöschten Unternehmen abgeschafft (*Zakon o postopkih za uveljavitev ali odpustitev odgovornosti družbenikov za obveznosti izbrisanih gospodarskih družb – ZPUOOD*).¹⁴ Seither hat sich die Anzahl der gelöschten Unternehmen in der Praxis erhöht (die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Löschungen ab 2012). Wenngleich in der Praxis einige Probleme mit den Vermögen solcher gelöschter Unternehmen aufgedeckt werden konnten, wobei sich herausstellte, dass die Vermögen keinen Rechtsträger hatten¹⁵, hatten natürlich die Gläubiger wegen unbezahlter Forderungen gegenüber solchen Unternehmen ungleich größere Probleme.¹⁶ Der Gesetzgeber sieht nach der Löschung der Gesellschaft aus dem Firmenbuch ohne Liquidation ein Konkursverfahren über die vorgefundenen Vermögenswerte der gelöschten Gesellschaft vor, das auch von den Gläubigern vorgeschlagen werden kann, wenn sie ihren Anspruch gegen die gelöschte Gesellschaft geltend machen. Gemäß Art. 443 Abs. 5 ZFPPIPP erlässt das Gericht einen Beschluss über die Einleitung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen der gelöschten Gesellschaft, wenn es der Ansicht ist, dass das Vermögen, das Gegenstand des Insolvenzantragsverfahrens ist, tatsächlich der Gesellschaft gehörte. Darüber hinaus wird nach dem Gesetz nicht einmal berücksichtigt, ob die gelöschte Gesellschaft zum Zeitpunkt der Löschung zahlungsunfähig war.

Der Gesetzgeber hat sich ausdrücklich der Arbeitnehmer angenommen, die zum Zeitpunkt der Beendigung der Gesellschaft wegen deren Löschung aus dem Firmenbuch ohne Liquidation beschäftigt waren: Mit dem Tag der Auflösung der Gesellschaft endet ihr Arbeitsverhältnis (Art. 442 Abs. 4 ZFPPIPP), wodurch sie nach Art. 442 Abs. 5 ZFPPIPP *"die gleichen Rechte haben wie Arbeitnehmer, denen wegen Eröffnung eines Konkursverfahrens gegen eine juristische Person das Arbeitsverhältnis beendet wird, einschließlich der Rechte nach dem Gesetz, das den Öffentlichen Garantie-, Unterhalts- und Behindertenfonds der Republik Slowenien regelt."*¹⁷

¹⁴ Uradni list RS, št. 87/2011; in Kraft getreten am 17. 11. 2011.

¹⁵ J. Prostor, Assets without a legal holder, *Lexonomica: revija za pravo in ekonomijo*, jun. 2016, vol. 8, no. 1, s. 51-63.

¹⁶ Das Verfassungsgericht der Republik Slowenien hat sich wiederholt mit der Durchgriffshaftung befasst. Zuletzt wurde über die Regelung der Löschung aus dem Firmenbuch ohne Liquidation mit Urteil U-I-57/15-13 vom 14. April 2016 entschieden.

¹⁷ Heute Öffentliche Stipendien-, Entwicklungs-, Behinderten- und Unterhaltsfonds der Republik Slowenien. In der Rechtssache VDSS, Pdp 858/2015 vom 10. Februar 2016, beanspruchte der Arbeitnehmer die Forderung nach dem ZJSRS, unterließ es jedoch, da er keinen Nachweis erbringen konnte, dass er am Tag der Löschung aus dem Firmenbuch beschäftigt war.

Tabelle I: Die Löschung der Gesellschaften aus dem Firmenbuch ohne Liquidation

Jahr	Löschung ohne Liquidation	Jahr	Löschung ohne Liquidation
2012	5284	2015	6537
2013	11058	2016	6572
2014	6701	2017	7655

Quelle: Statistik der Srg, Stand vom 9. 1. 2018, Der Oberste Gerichtshof der Republik Slowenien (aus dem Material *J. Prostor*, Varstvo upnikov gospodarske družbe z uveljavljanjem njenih terjatev, predavanje = the presentation, 25. posvetovanje Gospodarski subjekti na trgu in evropske dimenzije = 25th conference Corporate Entities at the Market and European Dimensions, 17. – 19. 5. 2018, Kongresni center Portus, Portorož). Zum Vergleich: in Slowenien gibt es 72.785 Gesellschaften; Stand vom 16. 6. 2018, Quelle: AJPES (<https://www.ajpes.si/prs/>).

Der Arbeitnehmer erwirbt die Rechte aus dem ZJSRS mit dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Um die Rechte nach dem ZJSRS ausüben zu können, muss er seine Forderung im Konkursverfahren gegenüber dem Arbeitgeber rechtzeitig anmelden.¹⁸ Auch im Falle eines bestätigten Zwangsausgleiches gegenüber dem Arbeitgeber muss er seinen Rechtsschutz rechtzeitig und angemessen durchsetzen.¹⁹ Ist der Arbeitgeber in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat ansässig und ist über ihn ein Insolvenzverfahren eröffnet worden, muss der Arbeitnehmer auch in diesem Verfahren seinen Anspruch gegen den Arbeitgeber anmelden, um die Rechte nach dem ZJSRS durchsetzen zu können (Art. 18 Abs. 2 ZJSRS).

Die einzige Ausnahme in Bezug auf die Anmeldung einer Forderung gilt für den Fall, dass das Konkursverfahren nach slowenischen Recht ohne Masseverteilung an die Gläubiger abgeschlossen wurde, weil das vorhandene Vermögen selbst für die Deckung der Kosten des Konkursverfahrens nicht ausreicht oder von unbedeutendem Wert ist (Art. 18 Abs. 3 ZJSRS). In diesem Fall kann der Arbeitnehmer wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers die Mittel aus dem Fonds schöpfen, auch wenn er seine Ansprüche nicht im Insolvenzverfahren angemeldet hat. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass diese Ausnahme in der Praxis sehr relevant ist, weil auf diese Weise in der Republik Slowenien eine große Anzahl von Konkursverfahren abgeschlossen wurden. Die nachstehende Tabelle zeigt, dass im Jahr 2012 ohne Masseverteilung an die Gläubiger in Bezug auf alle beendeten Verfahren 36 % der Insolvenzverfahren gegen eine juristische Person abgeschlossen wurden; der Prozentsatz stieg dann im Jahr 2014 auf 74 % und im Jahr 2015 schon auf 80 %. Im Jahr 2017 wurden ohne Masseverteilung an die Gläubiger wegen unzureichenden Vermögens oder unerheblichen Wertes der Konkursmasse in Bezug auf alle beendeten Verfahren gegen eine juristische Person 62 % der Insolvenzverfahren abgeschlossen. Der Grund für diese außergewöhnliche Situation liegt in der ungewöhnlichen Lösung des Gesetzgebers im ZFPPIPP, wonach der Schuldner (oder Arbeitnehmer des

¹⁸ Der Gläubiger muss die Forderung gegen den Konkurschuldner im Konkursverfahren innerhalb von drei Monaten nach der Bekanntgabe der Eröffnung des Konkursverfahrens anmelden (Art. 59 Abs. 2 ZFPPIPP).

¹⁹ Der Gläubiger muss die Forderung gegen den insolventen Schuldner im Verfahren eines Zwangsausgleichs innerhalb eines Monats nach Veröffentlichung der Bekanntmachung der Einleitung dieses Verfahrens anmelden (Art. 59 Abs. 1 ZFPPIPP).

Schuldners)²⁰ als Antragsteller des Konkursverfahrens bei Einreichung eines Konkursantrags keinen Vorschuss zur Deckung der Anlaufkosten des Konkursverfahrens leisten muss. In diesem Fall wird der Betrag des Vorschusses gemäß Art. 233 aus dem Haushalt des Gerichts gezahlt.²¹ Aufgrund dieser Regelung steht zu befürchten, dass in der Praxis selbst in Fällen, in denen eine regelmäßige Liquidation durchgeführt werden könnte, Konkursverfahren angewandt werden, deren Last an die Steuerzahler weitergegeben wird.

Tabelle II: **Beendete Konkursverfahren gegen eine juristische Person ohne Masseverteilung an Gläubiger**

Jahr	Eröffnete/alle	Beendete/alle	Beendete/ohne Masseverteilung
2012	590	845	304
2013	934	941	397
2014	1170	1080	803
2015	1016	1281	1022
2016	1067	1403	816
2017	1207	1388	863

Quelle: Statistik der St, Stand vom 5. 1. 2018, Der Oberste Gerichtshof der Republik Slowenien (aus dem Material *J. Prostor, Varstvo upnikov gospodarske družbe z uveljavljanjem njenih terjatev, predavanje = the presentation, 25. posvetovanje Gospodarski subjekti na trgu in evropske dimenzije = 25th conference Corporate Entities at the Market and European Dimensions, 17. – 19. 5. 2018, Kongresni center Portus, Portorož*).

5 Gesicherte Arbeitnehmer

In Bezug auf die Frage, welche Arbeitnehmer durch das ZJSRS geschützt sind, handelte der slowenische Gesetzgeber gemäß der InsolvenzRL, da er nicht ausdrücklich die Kategorien von Arbeitnehmern festlegte, die keine Rechte im ZJSRS durchsetzen könnten, außer einer von der InsolvenzRL zugelassenen Ausnahme: So hat die Republik Slowenien die in Art. 12 InsolvenzRL vorgesehene Möglichkeit wahrgenommen und festgestellt, **dass ein Arbeitnehmer nach dem ZJSRS keine Rechte hat, wenn er allein oder zusammen mit seinen Familienangehörigen der mehrheitliche Inhaber des Unternehmens oder des Betriebs des Arbeitgebers ist und einen beherrschenden Einfluss auf dessen Tätigkeit hat.** Als Familienangehörige eines Arbeitnehmers zählen für den Zweck des ZJSRS der Ehepartner oder außereheliche Lebensgefährte, Kinder, Adoptivkinder und Kinder des Ehepartners oder außerehelichen Lebensgefährten, sowie die Eltern bzw. Adoptiveltern und der Partner, der mit dem

²⁰ Das gilt für den Fall, dass ein Arbeitnehmer einen Antrag auf Eröffnung eines Konkursverfahrens nach Art. 14 Abs. 4 ZFPPIPP einreicht. Dieser regelt die unanfechtbare Annahme, dass eine juristische Person, ein Unternehmer oder eine Privatperson dauerhaft illiquide wird, wenn sie sich länger als zwei Monate verspätet: 1. mit der Entlohnung von Arbeitnehmern bis zur Höhe des Mindestgehalts oder 2. mit der Zahlung von Steuern und Beiträgen, die der Zahlungspflichtige gleichzeitig zu verrechnen und zu zahlen hat, wie die Zahlung der Gehälter an die Arbeitnehmer, und diese Situation am Tag vor der Einreichung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens andauert.

²¹ *J. Cepec, Ogljedalo slovenskega insolvenčnega prava: pravno-empirična analiza učinkovitosti insolvenčnih postopkov nad gospodarskimi družbami v Sloveniji, Ekonomska fakulteta, Ljubljana, 2016, s. 54-55.*

Arbeitnehmer in einer eingetragenen gleichgeschlechtlichen Partnergemeinschaft zusammenlebt (Art. 16a ZJSRS).

Begünstigte nach dem ZJSRS sind auch Arbeitnehmer, die im Rahmen des Konkursverfahrens gearbeitet haben bzw. während dieser Zeit (mit Zustimmung des Gerichts) eingestellt wurden, weil sie der Konkursverwalter zum Fortbetrieb benötigte. Ihre Forderungen werden als **Kosten** des Insolvenzverfahrens beglichen (ausgenommen sind Abfindungsgeld und das Entgelt des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs für das laufende Kalenderjahr – dies ist ein **vorrangiger Anspruch**, wie dies bei Forderungen von Arbeitnehmern der Fall ist, denen der Arbeitsvertrag unmittelbar nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens gekündigt wurde)²².

Bei Arbeitskräfteüberlassung stellt ein Arbeitgeber (Überlasser) seine Arbeitskräfte einem anderen Arbeitgeber (Beschäftiger) zur Erbringung von Arbeitsleistungen zur Verfügung. Der Beschäftiger ist für die Zahlung von Gehältern und anderen Einnahmen aus einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitnehmer für den Zeitraum verantwortlich, in dem der Arbeitnehmer die Arbeit für ihn geleistet hat (Art. 62 Abs. 6 ZDR-1); weitere insolvenz-entgeltliche Besonderheiten bestehen nicht.

6 Zeitliche Grenzen der Ansprüche

Art. 19 Abs. 1 ZJSRS regelt die Frage, ob die Ansprüche ab dem Zeitpunkt ihrer Entstehung begrenzt sind und wenn ja, in welchem Umfang. Der Gesetzgeber garantiert nämlich das Gehalt und den Lohnausgleich für bezahlte Abwesenheit von der Arbeit für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aufgrund der Insolvenz des Arbeitgebers eingestellt wurde, nur **für den Zeitraum der letzten drei Monate vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**. Desgleichen gibt es einen Mindestzeitraum, den die Mitgliedstaaten für die Zahlung ausstehender Forderungen von Arbeitnehmern, die aus Arbeitsverträgen hervorkommen, bereitstellen müssen (Art. 4 Abs. 2 InsolvenzRL). Der garantierte Betrag der Zahlung muss auch eine Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses enthalten, sofern dies in der nationalen Gesetzgebung (Art. 3 Abs. 1 InsolvenzRL) vorgesehen ist. Die erwähnte Forderung wurde vom slowenischen Gesetzgeber ordnungsgemäß in die nationale Gesetzgebung umgesetzt.

²² Vgl. dazu die Rechtsprechung: „Der zweite Absatz des Artikels 18 des ZJPSRS (heute ZJSRS: Anmerkung der Autorin) bestimmt, dass die Bedingung für den Erwerb der Rechte im Falle eines Konkursverfahrens gegen den Arbeitgeber eingeleitet wird, dass der Berechtigte seine Rechte jedoch innerhalb der Fristen und wie im ZPPSL (heute ZFPPIPP: Anmerkung der Autorin) für die Antragstellung von Ansprüchen bzw. Forderungen festgelegt ist, meldet. Da die Forderungen der Arbeitnehmer aus dem Abfindungsgeld nicht vor Beginn des Insolvenzverfahrens gegen den Arbeitgeber entstanden sind, sondern durch die Eröffnung des Insolvenzverfahrens und sie die Kosten des Insolvenzverfahrens tatsächlich darstellen, müssen diese Ansprüche nicht gesondert dem Konkursgericht gemäß der Bestimmung des Artikels 137 ZPPSL gemeldet werden. Die Frist für die Anwendung dieses Artikels gilt nicht für diese Ansprüche. Die Kläger haben ihre Ansprüche auf Abfindungen dem Verwalter schon vor der Endgültigkeit des Bescheids mitgeteilt [...].“ (VDS Urteil Pdp 754/2001, 30. Mai 2002).

7 Begrenzung der Ansprüche der Höhe nach

Die Republik Slowenien hat von der in Art. 4 Abs. 3 der InsolvenzRL vorgesehenen Möglichkeit, eine Obergrenze für die Zahlungen aus dem Garantiefonds festzulegen, Gebrauch gemacht. Diese Obergrenzen der InsolvenzRL sollten nicht niedriger sein als diejenigen, die aus sozialer Sicht im Einklang mit dem sozialen Ziel der InsolvenzRL stehen. Nach dem ZJSRS erhält der Arbeitnehmer eine Zahlung:

- für **unbezahlte Gehälter** für die Zeit der letzten drei Monate vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und für **unbezahlte Lohnausgleiche** für bezahlte Abwesenheiten für einen Zeitraum von drei Monaten vor dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses **bis zu einem Betrag in der Höhe von drei Mindestgehältern** (der Mindestlohn von 2018 beträgt EUR 638 netto bzw. EUR 842,79 brutto), die gesetzlich festgelegt sind am Tag der Bescheidausgabe, vermindert um Steuern und Beiträge,
- für den Lohnausgleich **für den Zeitraum des nicht genutzten Jahresurlaubs**, auf den ein Arbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr Anspruch hat, bis zu einem **Betrag in Höhe einer Hälfte des gesetzlichen Mindestgehalts**, der gesetzlich festgelegt ist am Tag der Bescheidausgabe, vermindert um Steuern und Beiträge,
- für eine **Abfindung** bis zu einem **Betrag in Höhe eines Mindestgehalts**, der gesetzlich festgelegt ist am Tag der Bescheidausgabe, vermindert um Steuern und Beiträge (Art. 19 Abs. 2 ZJSSR).

Steuern und Beiträge von Gehältern bzw. Lohnausgleichen werden bei deren Zahlung vom Fonds berechnet und bezahlt (Art. 19 Abs. 4 ZJSRS).

Die Rechte der Arbeitnehmer nach dem ZJSRS sind unantastbare persönliche materielle Rechte und dürfen nicht auf andere übertragen und nicht vererbt werden (Art. 20 ZJSRS). Der Berechtigte verliert die Rechte nach Art. 21 ZJSRS, wenn:

- seine Forderung, die sich aus den Rechten des ZJSRS ergibt, mindestens in der Höhe, wie es in Art. 19 Abs. 2 des ZJSRS bestimmt ist, und vor der Bescheidvollstreckung im Verfahren nach dem ZJSRS beglichen wurde;
- er falsche Angaben über die Erfüllung der Bedingungen für die Erlangung bzw. den Umfang der Rechte nach dem ZJSRS gegeben hat;
- er keine Änderungen mitgeteilt hat, die auf den Erwerb oder den Umfang der Rechte nach dem ZJSRS Einfluss haben können.

Das Verfahren zur Durchsetzung von Rechten nach dem ZJSRS beginnt auf Antrag des Arbeitnehmers (Art. 24 Abs. 1 ZJSRS).

8 Fristen zur Geltendmachung der Ansprüche

Zur Frage der Fristen, die bei der Durchsetzung zu berücksichtigen sind, ist auf Art. 24 Abs. 2 ZJSRS zu verweisen, wonach der Arbeitnehmer **den Antrag innerhalb von 90 Tagen ab dem Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu stellen hat**. Der Antrag wird bei einem Amt der

Arbeitsverwaltung der Republik Slowenien abhängig vom Sitz des Arbeitgebers oder zuständig gemäß den Vorschriften der Arbeits- und Arbeitslosenversicherung für den Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber seinen Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder einem EWR-Staat hat, gestellt (Art. 24 Abs. 2 ZJSRS). Der Antrag (auf Beilegung von Verpflichtungen im Rahmen der Rechte der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers) wird auf einem speziellen Formular (Formular JS-009-Z als Beilage 2 angeschlossen) eingereicht. Nach Art. 25 Abs. 2 ZJSRS muss dem Antrag folgendes beigefügt werden:

1. der Nachweis der Beendigung des Arbeitsvertrages,
2. die Bestätigung der Höhe der Forderung gegenüber dem Arbeitgeber (Formular JS-010-P als Beilage 3 angeschlossen) und
3. einer der folgenden Nachweise:
 - a) im Falle eines Konkursverfahrens – der Nachweis, dass der Arbeitnehmer seine Rechte innerhalb der Fristen und in der für die Meldung von Forderungen angegebenen Weise gemeldet hat, es sei denn, das Konkursverfahren wurde ohne Zuteilung gegenüber den Gläubigern abgeschlossen, da das Vermögen, das in die Konkursmasse käme, nicht ausreichend für die Kosten des Konkursverfahrens bzw. von unbedeutendem Wert war; oder
 - b) im Falle eines Zwangsausgleichs – der Nachweis, dass der Arbeitnehmer den Schutz seiner Rechte innerhalb der Fristen und in der festgelegten Weise gefordert hat, sofern seine Rechte nicht nach diesen Regeln anerkannt wurden; oder
 - c) für den Fall, dass ein Insolvenzverfahren in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat, in denen der Arbeitgeber niedergelassen ist, eröffnet wurde – ein Nachweis, dass er seine Forderung gemeldet hat.

Einzelne Personen und zuständige Behörden des Arbeitgebers bzw. der Insolvenzverwalter müssen gemäß seinem Verlangen alle Auskünfte erteilen, die der Fonds bei der Entscheidung über die Arbeitnehmerrechte bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers benötigt (Art. 26 Abs. 1 und Art. 27d Abs. 1 ZJSRS).

Forderungen der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber bzw. Konkurschuldner gehen bis zur Höhe der nach dem ZJSRS garantierten Rechte am Tag der Bescheidvollstreckung über die Anerkennung der Rechte nach dem ZJSRS auf den Fonds über (Subrogation – Forderungsübergang). Mit der Übertragung der Forderung an den Fonds tritt der Fonds in Bezug zum Arbeitgeber bzw. zum Konkurschuldner in die Stellung des Arbeitnehmers als Gläubiger bis zur Höhe der (aufgrund des Bescheides über die Anerkennung der Rechte nach dem ZJSRS) ausgezahlten Beträge ein. Der Fonds muss den Konkursverwalter bzw. Arbeitgeber unverzüglich über den Eintritt des Fonds in die Stellung des Arbeitnehmers als Gläubiger informieren und als Beweismittel die entsprechenden Unterlagen vorweisen. Der Fonds ist in den Verfahren zur Zahlung von Forderungen, die auf ihn übergegangen sind, von der Zahlung von Gerichtsgebühren befreit und der durch die Zahlung dieser Forderungen erzielte Erlös zählt zu seinem Einkommen (Art. 28 ZJSRS).

Der Fonds hat das Recht, die Rückzahlung der gezahlten Gelder zuzüglich Zinsen und Kosten des Verfahrens zu verlangen, wenn die Rechte, über welche der Fonds entscheidet, auf der Grundlage

falscher Daten erlangt wurden oder wenn der Arbeitnehmer dem Fonds Tatsachen nicht mitgeteilt hat, die den Erwerb oder die Kündigung von Rechten beeinflussen (Art. 29 ZJSRS).

Beilage 1: Beispiel eines Schreibens eines Insolvenzverwalters, das dem Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Insolvenz des Arbeitgebers samt Anlagen zugestellt wird (inoffizielle Übersetzung)

Gesellschaft xxxxx – im Konkurs

Die Adresse

ANMELDUNG DER FORDERUNGEN IN DIE KONKURSMASSE UND INFORMATIONEN FÜR JSRS (Öffentliche Stipendien-, Entwicklungs-, Behinderten- und Unterhaltsfonds der Republik Slowenien)

Geehrte Damen und Herren!

Das Amtsgericht hat am xxxxx in xxxxx den Beschluss Nr. xxxxx über die Eröffnung des Konkursverfahrens über den Insolvenzschuldner xxxxx erlassen.

In den letzten Tagen des Monats Mai wurden Ihnen die Kündigungen der Arbeitsverträge ausgehändigt. Mit dem Tag der Aushändigung läuft Ihre 15-tägige Kündigungsfrist, die Ende Mai 2018 abläuft, wenn Sie von der Pflichtversicherung beim Konkursschuldner xxxxx abgemeldet werden. Nach diesem Datum können Sie sich bei der Arbeitsverwaltung der Republik Slowenien und dem Garantiefonds der Republik Slowenien anmelden.

Für die Registrierung bei der Arbeitsverwaltung benötigen Sie eine Lohnbestätigung (im Anhang bzw. Sie haben sie bereits bei der Kündigung des Vertrages erhalten), eine Kopie der Kündigung des Vertrages und ein Arbeitsbuch, das Sie separat per Post erhalten (wenn Sie es beim Konkursschuldner hatten).

Sie können sich selbst beim Garantiefonds anmelden oder suchen Hilfe bei der Arbeitsverwaltung. Der Antrag auf den Garantiefonds wird gestellt, indem das Formular Antrag auf Beilegung von Verpflichtungen im Rahmen der Rechte der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (Formular JS-009-Z im Anhang) ausgefüllt wird. Dem beigefügten Formular sollte Folgendes beigefügt sein:

- Kündigung des Arbeitsvertrages,
- Bescheinigung über die Anmeldung der Forderungen in die Konkursmasse (Bescheinigung des Gerichts, das Sie die Anmeldung eingereicht haben; es genügt auch eine Bestätigung der Post, dass Sie den Antrag per Post an das Gericht weitergeleitet haben).

Die Bescheinigung des Arbeitgebers bzw. das Formular JS-010-P wurde meinerseits bereits an den Garantiefonds vermittelt. Ich schicke es Ihnen im Anhang nur zur Information.

Bedingung für eine Anmeldung beim Garantiefonds ist, wie bereits erwähnt, auch die Anmeldung der Forderungen in die Konkursmasse. Im Anhang schicke ich Ihnen eine vorbereitete Anmeldung der Forderungen ins Konkursverfahren. Bitte überprüfen Sie den Entwurf der Anmeldung der Forderungen und, wenn Sie damit einverstanden sind, übermitteln Sie eine unterzeichnete Kopie an das Bezirksgericht in xxxxx.

Wenn Sie den Antrag selbst vorbereiten, informiere ich Sie im Anhang in der Bescheinigung über die Höhe der Verbindlichkeiten des Konkurschuldners.

Für weitere Informationen kontaktieren Sie uns bitte per E-Mail-Adresse xxxxx.

Mit freundlichen Grüßen,

Verwalter xxxxx

Anhänge: wie im Text

Beilage 2: Antrag (auf Beilegung von Verpflichtungen im Rahmen der Rechte der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers) (Formular JS-009-Z)

Priloga I: Zahteva za poravnavo obveznosti iz naslova pravic delavcev v primeru insolventnosti delodajalca

Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije
Dunajska 20
1000 Ljubljana

JS-009-Z

Preko: ZRSZZ OS.....

Na podlagi 24. člena Zakona o Javnem študentskem, razvojnem, invalidskem in preživninskem skladu Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 78/06 – uradno prečiščeno besedilo, 106/12 in 39/16) vlagam naslednjo

ZAHTEVO za poravnavo obveznosti iz naslova pravic delavcev v primeru insolventnosti delodajalca

I. Upravičenec¹ :
(priimek in ime)

s stalnim prebivališčem v

.....
(kraj, ulica, hišna št.)

EMŠO:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Davčna številka:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Za morebitna obvestila zaradi hitrejše izvedbe postopka sem dosegljiv na telefonski številki oz.

elektronski pošti:.....

Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije naj mi izplača priznani znesek na:

Transakcijski račun odprt pri banki

S	I	5	6																
---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Nerezidenčni račun tujca odprt pri banki

S	I	5	6																
---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Če niste rezident Republike Slovenije, navedite državo rezidentstva:.....

II. Delovno razmerje mi je prenehalo pri delodajalcu

.....
(ime delodajalca in naslov)

Razlog:

*stečaj

*prisilna poravnava

¹Izrazi, uporabljeni v moški slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za moške in ženske.

*postopek insolventnosti v eni od drugih držav članic Evropske unije ali Evropskega gospodarskega prostora(ime postopka)

* izbris po sedmem poglavju Zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (Uradni list RS, št. 13/14 – uradno prečiščeno besedilo in spremembe)

III. IZJAVA:

Uveljavljam pravice po Zakonu o Javnem štipendijskem, razvojnem, invalidskem in preživninskem skladu Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 78/06 – uradno prečiščeno besedilo, 106/12 in 39/16) iz terjatev razvidnih iz potrdila delodajalca, vendar največ do zakonsko določene višine.

Če obstaja spor o višini terjatev ali tožba zoper stečajnega dolžnika, ki se nanaša na uveljavljene terjatve ali če katere od pravic ne želite uveljavljati (neizplačane plače za obdobje zadnjih treh mesecev pred prenehanjem delovnega razmerja, neizplačana nadomestila plače za plačane odsotnosti z dela v obdobju treh mesecev pred prenehanjem delovnega razmerja, nadomestila plače za čas neizrabljenega letnega dopusta in odpravnine), vpišite to spodaj:

.....
.....

IV. IZJAVLJAM, DA SO VSI NAVEDENI PODATKI RESNIČNI IN ZANJE MATERIALNO IN KAZENSKO ODGOVARJAM.

Javnemu štipendijskemu, razvojnemu, invalidskemu in preživninskemu skladu Republike Slovenije dovoljujem, da pri upravljavcih zbirk osebnih podatkov preveri vse podatke, ki sem jih navedel v vlogi.

Vsako spremembo, ki vpliva na pridobitev in obseg pravic, bom takoj sporočil Javnemu štipendijskemu, razvojnemu, invalidskemu in preživninskemu skladu Republike Slovenije.

V. Priloge:

1. dokazilo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi,
2. dokaz o prijavi terjatve v postopku stečaja, prisilne poravnave ali insolventnosti v eni od drugih držav članic Evropske unije ali Evropskega gospodarskega prostora, s potrdilom o oddaji na sodišče,
3. potrdilo delodajalca ali stečajnega dolžnika o neporavnanih terjativah obrazec JS-010-P ali v obliki računalniškega zapisa (če stranka te priloge ne bo priložila, bo Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije pridobil podatke sam),
4. fotokopija pogodbe o zaposlitvi (v primeru, da ima delodajalec sedež v eni od drugih držav članic Evropske unije ali Evropskega gospodarskega prostora)
5. dokaz o uveljavljanju varstva svojih pravic (v primeru prisilne poravnave),
6. drugo:

V primeru, da gre za delodajalca s sedežem v eni od ostalih držav članic Evropske unije ali Evropskega gospodarskega prostora, mora potrdilo iz 3. točke delavec pridobiti sam.

VI. Zahteva je vložena dnes prilogami: 1 2 3 4 5 6

V, dne

.....
(podpis vlagatelja zahteve)

Sprejela pooblaščenca oseba:

Beilage 3: Bestätigung der Höhe der Forderung gegenüber dem Arbeitgeber (Formular JS-010-P)

Priloga II: Potrdilo delodajalca oz. stečajnega dolžnika

Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije
Dunajska cesta 20
1000 Ljubljana

Obr. JS-010-P

IZPOLNI DELODAJALEC OZ.
STEČAJNI DOLŽNIK

.....
(podjetje)

.....
(ulica in hišna številka)

.....
(kraj in poštna številka)

Matična številka

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Davčna številka

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Število ur na teden

Reg. številka zavezanca

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

 za prispevek

ki ga zastopa

Postopek teče pri sodišču, pod opravnilno številko

Na podlagi 26. člena Zakona o Javnem štipendijskem, razvojnem, invalidskem in preživninskem skladu Republike Slovenije (Uradni list RS št. 78/06 – uradno prečiščeno besedilo, 106/12 in 39/16)

POTRJUJEMO

I. Da je bil delavec
EMŠO

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

s stalnim prebivališčem

* rezident * nerezident država

zaposlen pri

Delavcu je delovno razmerje prenehalo dne iz razloga:

* stečaja

* prisilne poravnave

* postopka insolventnosti v eni od drugih držav članic Evropske unije ali Evropskega gospodarskega prostora (ime postopka)

* izbrisa po sedmem poglavju Zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (Uradni list RS, št. 13/14 – uradno prečiščeno besedilo in spremembe).

II. Delavec v trenutku prenehanja delovnega razmerja:

* ni bil sam oziroma skupaj z družinskimi člani (zakoncem oziroma zunajzakonskim partnerjem, otroci, posvojenci, otroci zakonca ali zunajzakonskega partnerja, starši oziroma posvojitelji, kot jih opredeljujejo predpisi o zakonski zvezi in družinskih razmerjih, partnerjem, s katerim živi v registrirani istospolni partnerski skupnosti) večinski lastnik podjetja ali dejavnosti delodajalca,

* je bil sam oziroma skupaj z družinskimi člani(zakoncem oziroma zunajzakonskim partnerjem, otroci, posvojenci, otroci zakonca ali zunajzakonskega partnerja, starši oziroma posvojiteljem, kot jih opredeljujejo predpisi o zakonski zvezi in družinskih razmerjih, partnerjem, s katerim živi v registrirani istospolni partnerski skupnosti) večinski lastnik podjetja ali dejavnosti delodajalca in bil zaposlen na delovnem mestu.....

III. Delavec ima do delodajalca oz. stečajnega dolžnika neporavnano terjatev v višini:

Terjatev/Obdobje	Mesec/leto	Mesec/leto	Mesec/leto	Mesec/leto	Skupaj:
1. Plača:					
2. Nadomestilo plače:					
3. Neizrabljen letni dopust:					
4. Odpravnina:					
Skupaj:					

V tabelo vnesete:

1. Terjatev iz naslova plače za zadnje tri mesece pred prenehanjem delovnega razmerja, ki jo vnesite po koledarskih mesecih (skupno pa pokrije največ tri mesece pred prenehanjem delovnega razmerja)
2. Terjatev iz naslova nadomestil plače za zadnje tri mesece pred prenehanjem delovnega razmerja, ki jo vnesite po koledarskih mesecih (skupno pa pokrije največ tri mesece pred prenehanjem delovnega razmerja; **ne vpisujte boleznin, ki so obveznost ZZS in jih zavod izplača delavcu**)
3. Terjatev iz naslova nadomestila plače za čas neizrabljenega letnega dopusta v tekočem letu, v katerem mu je prenehalo delovno razmerje
4. Odpravnina, v višini in pod pogoji, kot jo za presežne delavce določajo predpisi, ki urejajo delovna razmerja

Podatek se vpisuje v znesku bruto I. Pod obdobje se vpisuje koledarski mesec in leto na katero se terjatev nanaša (npr. 8/2017).

IV. ZA PRAVILNOST IN VERODOSTOJNOST PODATKOV JAMČI DELODAJALEC OZ. STEČAJNI DOLŽNIK IN ZANJE KAZENSKO IN MATERIALNO ODGOVARJA.

V, dne.....

delodajalec ali stečajni dolžnik
(pooblaščen oseba)

Podpis:

.....
ime in priimek

.....

Žig

Länderbericht Slowakei

GIESE & PARTNER

RECHTSANWÄLTE | LAWYERS | ADVOKÁTI
Giese & Partner, s.r.o. - organizační zložka
LAZARETSKÁ 8, SK - 811 08 BRATISLAVA
TEL. +421 (0)20 510 110 office@giese.sk www.giese.sk

1 Rechtliche Rahmenbedingungen / Allgemeines

Die maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen zum Thema „Insolvenz-Entgeltsicherung“ finden sich im slowakischen Gesetz Nr. 7/2005 Slg. über Konkurs und Restrukturierung („*zákon o konkurze a reštrukturalizácii*“; im Folgenden „*Insolvenzgesetz*“) und insbesondere im slowakischen Gesetz Nr. 461/2003 Slg. über die Sozialversicherung („*zákon o sociálnom poistení*“; im Folgenden „*Sozialgesetz*“).

Das derzeit in der Slowakischen Republik geltende Insolvenzgesetz regelt die Rechte und Pflichten der Gläubiger, des Schuldners, des Insolvenzverwalters und anderer am Verfahren Beteiligter bei der Verwertung des Schuldnervermögens und die Befriedigung der Gläubiger aus dem Verwertungserlös. Das Sozialgesetz enthält Bestimmungen zu Organisation, Finanzierung und Umfang der Sozialversicherung sowie Regelungen hinsichtlich der staatlichen Aufsicht.

2 Zuständige Einrichtung für die Insolvenz-Entgeltsicherung

Die Insolvenz-Entgeltsicherung („*garančné poistenie*“; nachfolgend „**Garantieversicherung**“) ist Teil der Sozialversicherung und dient vor allem der Sicherung der Entgeltansprüche des Arbeitnehmers im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. Zuständig für die Sozialversicherung ist die „Soziale Versicherung“ („*Sociálna poisťovňa*“) als öffentlich-rechtliche Institution mit Sitz in Bratislava.

Innerhalb der „Sozialen Versicherung“ ist die sachliche Zuständigkeit für die einzelnen Zweige der Sozialversicherung (z.B. Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung etc.) unterteilt. Je nach Versicherungszweig liegt die sachliche Zuständigkeit entweder bei der Zentrale in Bratislava oder bei den einzelnen Zweigstellen. Die Entscheidung über Ansprüche aus der Garantieversicherung gehört zum Wirkungsbereich der Zweigstellen. Die Zentrale ist hier Widerspruchsbehörde. Gegen den Beschluss der Zentrale über die Berufung kann kein weiterer ordentlicher Rechtsbehelf erhoben werden. Ein solcher rechtskräftiger Beschluss kann nur noch mit außerordentlichen Rechtsbehelfen unter bestimmten Voraussetzungen angefochten werden (Beantragung einer Wiederaufnahme des Verfahrens oder Erhebung einer Verwaltungsklage [„*správna žaloba*“] bei Gericht).

3 Gesicherte Ansprüche und gesicherte Kosten

Eine detaillierte Auflistung der durch die Garantieversicherung gesicherten Ansprüche enthält die Bestimmung des § 102 Abs. 1 des Sozialgesetzes. Demnach werden durch die Garantieversicherung folgende Ansprüche gesichert:

- Gehaltsanspruch,

- Anspruch zur Erstattung der Kosten für die Zeit des Bereitschaftsdienstes,
- Einkommen des Genossenschaftsmitglieds aufgrund eines Arbeitsverhältnisses mit der Genossenschaft,
- Vergütung gemäß der Vereinbarung über die geleistete Arbeit außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
- Entgeltanspruch für Feiertage und bei Arbeitshindernissen,
- Urlaubsentgeltanspruch, der in dem Kalenderjahr entstanden ist, in dem der Arbeitgeber zahlungsunfähig wurde und für das vorangegangene Kalenderjahr,
- Abfindungsanspruch, der dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusteht,
- Entgeltanspruch bei sofortiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- Entgeltanspruch bei ungültiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- Reisekosten, Umzugskosten und sonstige Ausgaben, die in Erfüllung der Arbeitsverpflichtung entstanden sind,
- Anspruch auf Ersatz der Schäden aus Arbeitsunfall oder Berufskrankheit,
- Entgeltfortzahlungsanspruch bei zeitweiser Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers,
- Gerichtskosten, die im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Ansprüchen des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis wegen der Auflösung des Arbeitgebers entstanden sind, einschließlich der Anwaltskosten.

Darüber hinaus ist die Garantiever sicherung nicht nur eine Versicherung zur Befriedigung der Ansprüche des Arbeitnehmers, sondern dient auch der Erstattung der Kosten und Ausgaben des vorläufigen Insolvenzverwalters und der Erstattung der vom Arbeitgeber nicht bezahlten Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung in den Grundfonds der Rentenversicherung.

4 Erfasste Verfahrensarten

Die Garantiever sicherung sichert die oben genannten Ansprüche nur im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ab. Nach der Bestimmung des § 12 Abs. 1 des Sozialgesetzes gilt der Arbeitgeber als zahlungsunfähig nur dann, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Konkursverfahrens gestellt wurde. Das Konkursverfahren kann jedoch im Sinne der Bestimmung des § 11 des Insolvenzgesetzes nicht nur aus Gründen der Zahlungsunfähigkeit des Schuldners, sondern auch wegen dessen Überschuldung eröffnet werden. Den Ablauf des Konkursverfahrens, dessen Ziel die Verwertung des Schuldnervermögens und die Befriedigung der Gläubiger aus dem erzielten Erlös ist, regelt das Insolvenzgesetz.

5 Gesicherte Arbeitnehmer

Die Garantiever sicherung dient der Sicherung der Ansprüche von Arbeitnehmern. Die Frage, was unter dem Begriff „Arbeitnehmer“ im Rahmen der Garantiever sicherung zu verstehen ist, wird durch die Bestimmung des § 4 Abs. 4 des Sozialgesetzes beantwortet. Hiernach ist Arbeitnehmer eine in arbeitsrechtlicher Beziehung zum Arbeitgeber stehende natürliche Person. Die Garantiever sicherung

greift nicht bei einem Arbeitnehmer, der zugleich vertretungsberechtigtes Organ des Arbeitgebers oder dessen Mitglied ist (z.B. Geschäftsführer, Vorstandsmitglied) und zu mindestens 50 % am Vermögen des Arbeitgebers beteiligt ist.

Die Garantiever sicherung ist eine Pflichtversicherung für Arbeitgeber, die zumindest einen Arbeitnehmer oder ein Genossenschaftsmitglied, das in einem Arbeitsverhältnis zur Genossenschaft steht, beschäftigen. Sie gilt nicht für Arbeitgeber, bei denen die Eröffnung des Konkursverfahrens nicht möglich ist, wie beispielsweise Botschaften oder Behörden.

6 Zeitliche Grenzen der Ansprüche

Leistungen aus der Garantiever sicherung fließen dem Arbeitnehmer als der anspruchsberechtigten Person zu, falls sämtliche der folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- der Arbeitgeber ist zahlungsunfähig, wobei die Zahlungsunfähigkeit an dem Tag eintritt, an dem der Antrag auf Eröffnung des Konkursverfahrens dem zuständigen Gericht zugestellt wurde oder der Tag, an dem das Gericht den Beschluss über die Eröffnung des Konkursverfahrens erlassen hat, wenn das Gericht das Konkursverfahren ohne Antrag (*ex offio*) beginnt;
- der Arbeitgeber ist außerstande, die Ansprüche des Arbeitnehmers zu befriedigen;
- der Arbeitnehmer hat einen Antrag auf Leistungsgewährung gestellt.

Ansprüche auf Leistungen aus der Garantiever sicherung sind ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer das arbeitsrechtliche Verhältnis erst nach Entstehung der Zahlungsunfähigkeit eingegangen ist und er auf die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers schriftlich hingewiesen wurde.

Die Leistungsverpflichtung der „Sozialen Versicherung“ besteht selbst dann, wenn der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Zahlung und Abführung der Versicherungsbeiträge nicht erfüllt hat.

7 Begrenzung der Ansprüche der Höhe nach

Die Leistungen aus der Garantiever sicherungen sind der Höhe nach auf höchstens das Dreifache von einem Zwölftel der allgemeinen Bemessungsgrundlage begrenzt, („*všeobecný vymeriavací základ*“) bestimmt zum Tage des Eintritts der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. Die allgemeine Bemessungsgrundlage ist das Zwölfwache des durchschnittlichen monatlichen Einkommens in der Wirtschaft der Slowakischen Republik, deren Höhe für das jeweilige Kalenderjahr durch die Statistik-Behörde der Slowakischen Republik („*Štatistický úrad Slovenskej republiky*“) ermittelt wird.

Ist die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. Juni des Kalenderjahres eingetreten, so ist die allgemeine Bemessungsgrundlage des vorletzten Kalenderjahres maßgeblich. Ist die Zahlungsunfähigkeit im Zeitraum vom 1. Juli bis 31. Dezember des Kalenderjahres eingetreten, ist die allgemeine Bemessungsgrundlage des vorangegangenen Kalenderjahres maßgeblich.

Im Jahr 2016 lag die allgemeine Bemessungsgrundlage bei EUR 10.944, im Jahr 2015 bei EUR 10.596. Demnach kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitgeber im Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2018 zahlungsunfähig wurde, von der Garantiever sicherung eine Leistung von höchstens EUR 2.736 beanspruchen. Wurde der Arbeitgeber im Zeitraum vom 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017 zahlungsunfähig,

so ist die allgemeine Bemessungsgrundlage des Kalenderjahres 2015 maßgeblich und der Arbeitnehmer kann eine Leistung von höchstens EUR 2.649 beanspruchen.

Gemäß der Bestimmung des § 103 Abs. 2 Sozialgesetz wird die Leistung aus der Garantiever sicherung höchstens im Umfang von 3 Monaten aus den letzten 18 Monaten des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, vor dem Eintritt der Zahlungs unfähigkeit des Arbeitgebers bzw. der Beendigung des arbeitsrechtlichen Verhältnisses aufgrund der Zahlungs unfähigkeit des Arbeitgebers gewährt. Die Leistung wird daher höchstens für die Dauer von 3 Monaten gewährt. Maßgeblich zur Berechnung der Höhe der Leistung ist, abgesehen von den oben dargestellten Höchstbeträgen, das tatsächliche Einkommen des Arbeitnehmers in den letzten 18 Monaten vor dem Eintritt der Zahlungs unfähigkeit des Arbeitgebers bzw. Beendigung des arbeitsrechtlichen Verhältnisses aufgrund der Zahlungs unfähigkeit des Arbeitgebers.

In diesem Zusammenhang musste sich das Oberste Gericht der Slowakischen Republik mit der Bestimmung des § 103 Abs. 2 des Sozialgesetzes mehrmals beschäftigen:

Streitpunkt dieser Bestimmung war zunächst, ob es sich hierbei lediglich um eine Bestimmung hinsichtlich der Höhe der Leistungsgewährung handelt oder ob hier eine zusätzliche Voraussetzung der Anspruchsentstehung normiert ist, nämlich in dem Sinne, dass das Arbeitsverhältnis mit dem nunmehr zahlungs unfähigen Arbeitgeber mindestens 18 Monate lang vor Eintritt der Zahlungs unfähigkeit bestanden haben muss. Nach Ansicht des Obersten Gerichts handelt es sich hierbei lediglich um eine Bestimmung hinsichtlich der Anspruchshöhe, was bereits aus der systematischen Stellung der Norm folgt.

Das Oberste Gericht musste sich zudem mit der Frage befassen, ob der Arbeitnehmer Anspruch auf die Leistung aus der Garantiever sicherung hat, wenn sein Arbeitsverhältnis bereits mehr als 18 Monate vor dem Eintritt der Zahlungs unfähigkeit des Arbeitgebers beendet wurde. Diese Rechtsfrage bezieht sich, anders als die obige, nicht auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses, sondern auf den Zeitpunkt des Bestandes des Arbeitsverhältnisses. Nach Ansicht des Obersten Gerichts besteht jedoch ein Anspruch auf die Leistung nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis zumindest teilweise innerhalb den letzten 18 Monate vor Eintritt der Zahlungs unfähigkeit bestanden hat. Ein anderweitiges Verständnis würde dazu führen, dass der Arbeitnehmer seine unbefriedigten Ansprüche ohne zeitliche Grenzen geltend machen könnte.

8 Fristen zur Geltendmachung der Ansprüche

Die „Soziale Versicherung“ gewährt die Leistung nach entsprechender Antragsstellung, wobei der Antrag innerhalb von 60 Tagen ab Eintritt der Zahlungs unfähigkeit des Arbeitgebers bzw. Beendigung des arbeitsrechtlichen Verhältnisses gestellt werden soll. Es handelt sich jedoch um keine starre Frist, der Antrag kann auch nach dem Ablauf der Frist gestellt werden. Die Nichteinhaltung dieser Frist hat gemäß der Auslegung und der Praxis der „Sozialen Versicherung“ keine Folgen. Hiermit sollten die Arbeitnehmer lediglich dazu gebracht werden, schnellstmöglich ihre Ansprüche geltend zu machen.

Die zur Entscheidung über den Antrag auf Leistungsgewährung sachlich zuständigen Zweigstellen der „Sozialen Versicherung“ sind verpflichtet, über den Antrag innerhalb von 60 Tagen nach Antragstellung zu entscheiden; sie können jedoch in besonders schwierigen Fällen diese Frist um maximal 60 Tage verlängern. Über die Fristverlängerung sind die Verfahrensbeteiligten zu informieren.

Der Anspruch auf die Versicherungsleistung erlischt gem. der Bestimmung des § 113 Abs. 1 des Sozialgesetzes nicht durch Zeitablauf, verjährt jedoch nach 3 Jahren (Bestimmung des § 114 Abs. 1 des Sozialgesetzes).

Das Antragsformular ist als Beilage 1 angeschlossen und ist unter https://www.socpoist.sk/ext_dok-09012018-ziadost_o_davku_garancneho_poistenie/65362c abrufbar.

9 Grenzüberschreitende Besonderheiten

Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten, bei denen der zahlungsunfähige Arbeitgeber in mehreren EU-Mitgliedstaaten bzw. EWR-Staaten über Niederlassungen verfügt, stellt sich die Frage, welcher Staat zur Leistungserbringung im Rahmen der Insolvenz-Entgeltsicherung verpflichtet ist. Die Bestimmung des § 103a Abs. 1 des Sozialgesetzes enthält hierzu eine spezielle Zuständigkeitsregel. Hiernach ist im Falle der Zahlungsunfähigkeit eines Arbeitgebers mit einer Niederlassung in der Slowakischen Republik und gleichzeitig mit einem Sitz oder einer Niederlassung in einem anderen EU-Mitgliedstaat bzw. EWR-Staat, die jeweilige Institution des Staates zuständig, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich oder üblicherweise tätig ist. Sollte hiernach die Zuständigkeit der slowakischen Institution gegeben sein, so wird die Leistung aus der Garantiever sicherung nach den Vorgaben des slowakischen Sozialgesetzes gewährt.

Beilage 1: Antragsformular



SOCIÁLNA POISŤOVŇA

Žiadosť o dávku garančného poistenia

Tento doklad slúži ako žiadosť o uspokojenie pracovnoprávných nárokov nevyplatených zamestnancov, ktorého zamestnávateľ sa stal platobne neschopný.

A. Žiadateľ

Odtlačok prezentačnej pečiatky miestne príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne s dátumom

Priezvisko	Rodné priezvisko	Meno	Titul
Rodné číslo	Dátum narodenia	Miesto narodenia	Stav
Č. OP/Č. pasu	Štátna príslušnosť	Číslo poistenia v zahraničí	
Tel. č.	Mobil	E-mail	

B. Trvalý pobyt

Obec	Časť obce
Ulica	Číslo PSČ

C. Kontaktná adresa na území Slovenskej republiky, ak nie je totožná s adresou trvalého pobytu

Obec	Časť obce
Ulica	Číslo PSČ

D. Zamestnávateľ

Názov	
Sídlo	
Obec	Časť obce
Ulica	Číslo PSČ

E. Pracovnoprávny vzťah (označiť všetky uzatvorené pracovnoprávne vzťahy s uvedeným zamestnávateľom)

<input type="checkbox"/> pracovný pomer	od	do	<input type="checkbox"/> dohoda o vykonaní práce	od	do
<input type="checkbox"/> člen družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu	od	do	<input type="checkbox"/> dohoda o pracovnej činnosti	od	do
			<input type="checkbox"/> dohoda o brigádnickej práci študentov	od	do
Činnosť zamestnanca som vykonával na území alebo zvyčajne vykonával na území (uviesť štát)					
Pri uzatváraní pracovnoprávneho vzťahu som bol písomne upozornený na platobnú neschopnosť zamestnávateľa <input type="checkbox"/> *Áno <input type="checkbox"/> *Nie					
Som/bol som štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu zamestnávateľa a mám/mal som najmenej 50 % účasť na majetku zamestnávateľa <input type="checkbox"/> *Áno <input type="checkbox"/> *Nie					

F. Dátum vzniku platobnej neschopnosti

Uviesť deň doručenia návrhu na vyhlásenie konkurzu príslušnému súdu alebo deň vydania uznesenia súdu o začatí konkurzného konania, ak súd začal konkurzné konanie bez návrhu na vyhlásenie konkurzu podľa osobitného predpisu v tvare DD.MM.RRRR	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
--	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

G. Uplatňované nároky z pracovnoprávneho vzťahu a ich výška

<input type="checkbox"/> *	za 3 mesiace z posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti (ak pracovnoprávny vzťah skončil pred dňom vzniku platobnej neschopnosti alebo pracovnoprávny vzťah trvá/trval po dni vzniku platobnej neschopnosti)	od - do	od - do	od - do	od - do
<input type="checkbox"/> *	za 3 mesiace z posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu predchádzajúcich dňu skončenia pracovnoprávneho vzťahu (ak pracovnoprávny vzťah skončil po dni vzniku platobnej neschopnosti)	od - do	od - do	od - do	od - do
Obdobie					
Výška uplatňovaných pracovnoprávných nárokov					

*vybrať jednu z možností a označiť krížikom

SPÚ 527

XII/17

H. Súdne trovy

Uplatňujem si súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru na súde vrátane trov právneho zastúpenia

*Áno *Nie

I. Údaje o poberaní dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi

Za obdobie, počas ktorého som nemal uspokojované nároky z pracovnoprávneho vzťahu, som bol poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi

*Áno *Nie

J. Údaje o dôchodku

Som poberateľom dôchodku (uviesť typ dôchodku)

K. Dávku garančného poistenia žiadam vyplatiť

*v hotovosti (poštovým poukazom na výplatu)

*na adresu trvalého pobytu

*na kontaktnú adresu

*prevodným príkazom na účet

Predčíslenie

Číslo účtu

Kód banky

IBAN

napr. SK47 8180 5000 1370 0012 3459

Som majiteľom uvedeného účtu

*Áno *Nie

Majiteľom uvedeného účtu je manžel/manželka, mám právo disponovať s finančnými prostriedkami na uvedenom účte a manžel/manželka súhlasí s poukázaním dávky garančného poistenia na jeho/jej účet

*Áno *Nie

Dávky sa poukazujú na účet príjemcu dávky v banke alebo v pobočke zahraničnej banky. Na písomnú žiadosť poberateľa dávky sa dávka poukazuje na účet manžela (manželky) v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, ak má v čase poberania dávky právo disponovať s finančnými prostriedkami na tomto účte a ak s týmto spôsobom poukazovania dávky manžel (manželka) súhlasí.

L. Vyhlasenie žiadateľa

- (1) Súhlasím, aby moje osobné údaje poskytnuté na účely dávky garančného poistenia boli spracované v informačnom systéme Sociálnej poisťovne.
- (2) Súhlasím, aby Sociálna poisťovňa poskytovala Slovenskej pošte, a. s., osobné údaje, rodné číslo, príp. dátum narodenia pri všetkých výplatách dávky garančného poistenia, ktoré mi bude zasielať poštovým poukazom na výplatu.
- (3) Svojim podpisom potvrdzujem úplnosť a pravdivosť údajov.
- (4) Som si vedomý právnych následkov vyplývajúcich z nesprávne uvedených údajov, ako i povinnosti vrátiť neprávom vyplatené sumy dávky garančného poistenia.
- (5) Som si vedomý nevyhnutnosti oznámiť každú zmenu údajov príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne.

Dátum:

Podpis žiadateľa:

M. Prílohy (označiť krížikom)

- Fotokópia rozhodnutia súdu o náhrade mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru
- Fotokópia rozhodnutia súdu o priznaní súdnych trov, ktoré vznikli v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca na súde vrátane trov právneho zastúpenia
- Fotokópia pracovnej zmluvy
- Fotokópia dohody o vykonaní práce
- Fotokópia dohody o pracovnej činnosti
- Fotokópia dohody o brigádnickej práci študentov
- Fotokópia dokladu o skončení pracovnoprávneho vzťahu (predložiť, ak bol pracovnoprávny vzťah skončený)
- Iné

Poučenie:

- (1) Ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopný - §12 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“) a nemôže uspokojiť nároky svojich zamestnancov z pracovnoprávneho vzťahu, uspokojia sa tieto nároky z garančného poistenia (ďalej len „GP“) na základe žiadosti zamestnanca (ďalej len „žiadateľ“).
- (2) Žiadateľ si môže uplatňovať nárok na dávku GP najviac v rozsahu a za obdobie posledných troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti alebo dňu skončenia pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu platobnej neschopnosti, ktoré zamestnávateľ neuspokojoval (§ 103 ods. 2 zákona).
- (3) Dávka GP je najviac v sume trojnásobku jednej dvanásťnásobnej všeobecného vymeriačieho základu určeného ku dňu vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Ak platobná neschopnosť vznikla v období od 1. januára do 30. júna kalendárneho roka, použije sa všeobecný vymeriačací základ, ktorý platil v kalendárnom roku dva roky predchádzajúcim kalendárneho roku, v ktorom vznikla platobná neschopnosť. Ak platobná neschopnosť vznikla v období od 1. júla do 31. decembra kalendárneho roka, použije sa všeobecný vymeriačací základ, ktorý platil v kalendárnom roku predchádzajúcim kalendárneho roku, v ktorom vznikla platobná neschopnosť (§ 103 ods. 3, § 11 ods. 1 zákona).
- (4) Žiadateľ je povinný oznámiť zamestnávateľovi, predbežnému správcovi alebo správcovi informácie potrebné v súvislosti s potvrdením nárokov z pracovnoprávneho vzťahu.
- (5) Žiadosť o dávku GP žiadateľ podáva v pobočke Sociálnej poisťovne (ďalej len „pobočka“) príslušnej podľa miesta útvary zamestnávateľa, ktorý vedie evidenciu miezd alebo sídla zamestnávateľa alebo jeho organizačnej zložky, ak evidenciu miezd vedie iná právnická osoba alebo fyzická osoba, alebo ak útvary, ktorý vedie evidenciu miezd, je mimo územia Slovenskej republiky v lehote do 60 dní od vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo od skončenia pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.
- (6) Zamestnávateľ, predbežný správca alebo správca sú povinní potvrdiť zamestnancom nároky z pracovnoprávneho vzťahu podľa § 102 ods. 1 zákona za posledné tri mesiace pracovnoprávneho vzťahu pred vznikom platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo za posledné tri mesiace pred skončením pracovnoprávneho vzťahu.
- (7) V prípade nepotvrdenia údajov potrebných na poskytovanie dávky GP pobočka poskytne žiadateľovi, ktorý preukáže vznik nároku na dávku GP, preddavok na túto dávku GP vo výške nároku, najviac do sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu za jeden kalendárny mesiac.
- (8) Rozdiel medzi poskytnutým preddavkom na dávku GP a nároku na dávku GP bude zamestnancom doplatený, ak zamestnávateľ, predbežný správca alebo správca predloží požadované údaje najneskôr do jedného roka od poskytnutia preddavku. Ak zamestnávateľ nepredloží požadované doklady do jedného roka od nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia súdu a predbežný správca alebo správca najneskôr do jedného roka od poskytnutia preddavku, pobočka doplatí do 30 dní od skončenia tejto lehoty dávku GP do výšky nároku, najviac do výšky minimálnej mzdy zamestnancom v pracovnom pomere odmeňovaných mesačnou mzdou podľa osobitného predpisu.
- (9) Výplatu dávky GP uskutočňuje pobočka na základe písomnej žiadosti zamestnanca najneskôr do 60 dní od doručenia žiadosti.
- (10) Zamestnanec, ktorý uzatvoril pracovnoprávny vzťah po vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa a bol na platobnú neschopnosť zamestnávateľa písomne upozornený, nemá nárok na dávku GP.
- (11) Zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom zamestnávateľa alebo členom štatutárneho orgánu zamestnávateľa a má najmenej 50 % účasť na majetku zamestnávateľa, nemá nárok na dávku GP.
- (12) Na účely posúdenia nároku na dávku GP sa za zamestnávateľa považuje aj družstvo. Ak vznikne platobná neschopnosť družstva, za žiadateľa o dávku GP sa považuje člen družstva v pracovnom vzťahu k družstvu v zmysle § 226 ods. 2 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka.
- (13) Za neuspokojené pracovnoprávne nároky žiadateľa sa považujú nároky žiadateľa v zmysle § 102 ods. 1 písm. a) až l) zákona, a k jeho zamestnávateľ sa stal platobne neschopný a nemôže žiadateľovi tieto nároky uspokojiť.

*vybrať jednu z možností a označiť krížikom

Länderbericht Ungarn

Dr. Norbert Csizmazia, Eötvös Loránd Universität, Budapest

1 Rechtliche Rahmenbedingungen / Allgemeines

Nach dem Gesetz Nr. LXVI von 1994 über den Lohngarantiefonds (LGG) kann der Konkursverwalter¹ einen Antrag auf eine zurückzuerstattende, zinslose finanzielle Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds (*Bérgarancia támogatás*) – genauer gesagt aus dem Lohngarantiefondsteil des Nationalen Beschäftigungsfonds – stellen, falls die Konkursmasse für die Befriedigung der Lohn- und Gehaltsforderungen nicht ausreicht. (LGG § 2) Es ist also nicht der Arbeitnehmer, sondern der Konkursverwalter (im Konkursverfahren) bzw. der sog. Lohngarantiebeauftragter (im Zwangslösungsverfahren), der einen Antrag auf Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds stellen kann und muss. Die Auszahlung der Unterstützung erfolgt aber unmittelbar auf das Bankkonto des Arbeitnehmers; der Konkursverwalter muss in dem Antrag auf die Unterstützung die Bankkontonummer der Arbeitnehmer angeben.

Der Konkursschuldner ist verpflichtet die Unterstützung dem Lohngarantiefonds aus der Konkursmasse zurückzuzahlen.² Die Rückzahlungspflicht trifft also nicht den Arbeitnehmer, sondern den Konkursschuldner, und wird am 70. Tag nach dem Rechtskräftigwerden des Beschlusses über die Gewährung der Unterstützung fällig, bzw. wird, wenn die Einreichung der Konkursabschlussbilanz vor dem 70. Tag erfolgt, am Tag vor der Einreichung der Konkursabschlussbilanz fällig. Der Konkursverwalter haftet für die Rückzahlung der Unterstützung, er ist also schadenersatzpflichtig, wenn die teilweise oder ganze Rückzahlung aus der Konkursmasse möglich gewesen wäre, aber er der Rückzahlungspflicht nicht nachgekommen ist (siehe z.B. die Entscheidung des Obersten Gerichtshofes BH2011. 313.)³. Im Interesse der Rückzahlung der Unterstützung muss die staatliche Beschäftigungsbehörde (*Nemzeti*

¹ In Ungarn können nur juristische Personen zum Konkursverwalter (*felszámoló*) ernannt werden, die dann eine natürliche Person zum „ausübenden Konkursverwalter“ (*felszámolóbiztos*, manchmal als „Konkursbeauftragter“ übersetzt) ernennen. Als Konkursverwalter-Gesellschaften sind typischerweise Gesellschaften mit beschränkter Haftung oder Aktiengesellschaften tätig. Der Konkursverwalter (die Konkursverwalter-Gesellschaft) wird also vom Konkursgericht bestellt, der „ausübende Konkursverwalter“ vom Konkursverwalter (von der Konkursverwalter-Gesellschaft) ernannt. Siehe Gesetz Nr. XLIX von 1991 über das Vergleichsverfahren und das Konkursverfahren (InsG) § 27/A Abs. (12). Der „ausübende Konkursverwalter“ ist in der Regel ein Angestellter oder ein Gesellschafter des Konkursverwalters (der Konkursverwalter-Gesellschaft), kann aber auch ein Beauftragter des Konkursverwalters (der Konkursverwalter-Gesellschaft) sein. (InsG § 27/A Abs. (3)) Zum Konkursverwalter können nur Gesellschaften bestellt werden, die im staatlichen Register der Konkursverwalter-Gesellschaften eingetragen sind.

² Die Verpflichtungs- und Verfügungsbefugnis über die Masse ist dem Konkursschuldner zwar entzogen, der Konkursverwalter (auf den diese Befugnis übergeht) handelt aber im Namen (als Vertreter) des Konkursschuldners. Der Rückzahlungspflicht liegt (wenigstens technisch gesehen) keine Legalzession zugrunde, die staatliche Beschäftigungsbehörde erwirbt die Arbeitnehmerforderungen nicht, sie ist der Gläubiger der Forderung auf Rückzahlung der Unterstützung, die zwar den Arbeitnehmern ausbezahlt, aber (juristisch gesehen) dem Konkursschuldner gewährt wurde.

³ BH steht für *Bírósági Határozatok* (Gerichtsentscheidungen). Die Kurie (früher der Oberste Gerichtshof) veröffentlicht in dieser Reihe Leitsatzentscheidungen. In Ungarn ist der European Case Law Identifier (ECLI) noch nicht eingeführt, eine Einführung des ECLI wird derzeit auch nicht geplant.

Foglalkoztatási Szolgálat) gegenüber dem Konkursverwalter (auch gegenüber dem Konkursverwalter einer ausländischen Gesellschaft bzw. ihrer Zweigniederlassung) auftreten. (LGG § 9) Die Forderung der staatlichen Beschäftigungsbehörde auf die Rückzahlung ist im Gesetz Nr. XLIX von 1991 über das Vergleichsverfahren und das Konkursverfahren (im Folgenden InsG) als Konkurskost eingestuft.⁴ Die Kategorie von Konkurskosten ist der österreichischen Kategorie von Masseforderungen ähnlich, sie sind aus der Konkursmasse vor allen anderen Forderungen bei Fälligkeit unverzüglich zu berichtigen.

Der Konkursverwalter (als Vertreter des Konkursschuldners) kann in einem vor Ablauf der Erfüllungsfrist eingereichten Antrag von der staatlichen Beschäftigungsbehörde zur Erfüllung der Rückzahlungspflicht die Genehmigung eines Aufschubs oder einer Erfüllung in Raten beantragen, wenn er nachweist, dass ein durch ihn nicht beeinflussbarer Grund die fristgemäße Rückzahlung unmöglich macht oder ihm dies unangemessene Schwierigkeiten bereiten würde (Siehe LGG § 4/C).

Ist ein Konkursverfahren (im Sinne des LGG § 1 Abs. (2) lit. a)) in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder in einem EWR-Staat gegen einen Schuldner eröffnet worden, der Arbeitnehmer hat, derer Ort der gewöhnlichen Arbeitsverrichtung sich in Ungarn befindet, ist der ausländische Konkursverwalter zur Antragstellung berechtigt und zur Rückzahlung verpflichtet (LGG § 2/A).

Etwas anderes gilt, wenn ein Arbeitskräfteüberlasser (Verleiher) oder eine Schulgenossenschaft fällige und unbezahlte Forderungen auf Überlassungsvergütung bzw. Leistungsvergütung gegen den Konkursschuldner hat. In diesem Fall muss der Verleiher bzw. die Schulgenossenschaft seine/ihre Forderung im Konkursverfahren anmelden⁵; der Verleiher bzw. die Schulgenossenschaft ist dann selbst berechtigt bei der staatlichen Beschäftigungsbehörde einen Antrag auf Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds zu stellen. Der Antrag muss innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Erhalt der Mitteilung des Konkursverwalters über die Anerkennung (Registrierung) der Forderung gestellt werden. Eine weitere Voraussetzung der Berechtigung ist, dass das Konkursverfahren innerhalb von 12 Monaten nach der Fälligkeit der Forderung auf Überlassungsvergütung bzw. Leistungsvergütung eröffnet wurde. In Anlagen 3 und 4 des LGG gibt es besondere Formulare für die von einem Arbeitskräfteüberlasser (Verleiher) bzw. einer Schulgenossenschaft gestellten Anträge (siehe dazu gleich unten). Eine Rückzahlungspflicht trifft den Verleiher bzw. die Schulgenossenschaft nur, wenn die früher nicht gezahlten Überlassungs- bzw. Leistungsvergütungen ganz oder teilweise aus den im Konkursverfahren eingegangenen Erlösen erstattet werden (LGG §§ 11-13).

2 Zuständige Einrichtung für die Insolvenz-Entgeltsicherung

Laut LGG § 3 ist der Antrag auf Unterstützung vom Konkursverwalter oder seinem Bevollmächtigten auf einem gemäß den Anlagen 1 und 2 des LGG ausgefüllten Formular unter Beischluss aller vorgeschriebenen Anlagen in elektronischer Form *bei der staatlichen Beschäftigungsbehörde* einzureichen.

⁴ InsG § 57 Abs. (2) lit. d). Es kann natürlich vorkommen, dass die Konkursmasse nicht hinreicht, um die Rückzahlung der Unterstützung zu tätigen. Das Konkursverfahren kann nach ungarischem Recht nicht wegen Masseunzulänglichkeit eingestellt werden.

⁵ Diese Forderung ist (wie alle Lohn- und Gehaltsforderungen) eine – einer Masseforderung ähnliche – Konkurskost (InsG § 57 Abs. (2) lit. ab)-ac)).

Als staatliche Beschäftigungsbehörde funktionieren die 20 Regierungsbehörden: die 19 komitatlichen Regierungsbehörden und die Regierungsbehörde der Hauptstadt Budapest (Ungarn besteht aus 19 Komitaten und der eigenständigen Hauptstadt Budapest).

Seit 1 Januar 2014 muss der Antrag auf Unterstützung teilweise in elektronischer Form auf der Website <https://tea.munka.hu/> gestellt werden. Um Zugriff auf die Antragsformulare zu erhalten, bedarf es der Eingabe der Steuernummer der insolventen Gesellschaft (des Konkurschuldners); wird die Unterstützung von einem Arbeitskräfteüberlasser (Verleiher) oder einer Schulgenossenschaft beantragt, so muss die Steuernummer des Verleihers bzw. der Schulgenossenschaft angegeben werden⁶.

Der Antrag auf Unterstützung besteht – wie ausgeführt – aus zwei Formularen und verschiedenen Anlagen:

- Der Antrag (im engeren Sinne) auf Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds (Anlage 1 zum LGG) muss sowohl in elektronischer Form als auch in Papierform eingereicht werden. Dieses Formular muss auf der Website <https://tea.munka.hu/> elektronisch ausgefüllt und eingereicht werden, es muss aber auch ausgedruckt und in Papierform bei der zuständigen Regierungsbehörde (als staatlicher Beschäftigungsbehörde) eingereicht werden (als Beilage 1 angeschlossen; für Arbeitskräfteüberlasser (Verleiher) oder eine Schulgenossenschaft vgl. Beilage 3).
- Das Datenblatt zur Berechnung der Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds (Anlage 2 zum LGG) muss nur elektronisch auf der Website <https://tea.munka.hu/> ausgefüllt und eingereicht werden (als Beilage 2 angeschlossen; für Arbeitskräfteüberlasser (Verleiher) oder eine Schulgenossenschaft vgl. Beilage 4).
- Die Anlagen können und müssen nur in Papierform bei der zuständigen Regierungsbehörde (als staatlicher Beschäftigungsbehörde) eingereicht werden.

Die Anträge können nur in ungarischer Sprache gestellt werden.

Laut LGG § 4 Abs. (2) ist für das Verfahren die staatliche Beschäftigungsbehörde zuständig, auf deren Gebiet der Sitz und mangels dessen die Zweigniederlassung bzw. Niederlassung der in Konkurs stehenden Wirtschaftsorganisation liegt. Wenn die Wirtschaftsorganisation in Ungarn über keinen Sitz bzw. keine Zweigniederlassung oder Niederlassung verfügt, ist für die Durchführung des Verfahrens die Regierungsbehörde der Hauptstadt Budapest (*Budapest Főváros Kormányhivatala*) zuständig.

Die Beschäftigungsbehörde entscheidet über den Antrag innerhalb von 10 Tagen nach dem Einreichen des Antrags und sorgt im Falle der Gewährung der Unterstützung innerhalb von 15 Tagen nach Übernahme des Antrags für die Auszahlung des – um die den Arbeitnehmer belastenden öffentlichen Lasten (d.h. Einkommenssteuer und Sozialversicherungsbeiträge) gesenkten – Betrags der Lohn- und Gehaltsschulden an den Arbeitnehmer. Die Beschäftigungsbehörde benachrichtigt den Konkursverwalter innerhalb von 5 Arbeitstagen über die Auszahlung. Aufgrund der Benachrichtigung der

⁶ Hilfe bietet auch die Webseite der staatlichen Beschäftigungsbehörde https://nfsz.munka.hu/Munkaadoknak/Lapok/ma_tamogatas/content/ma_tamogatas_bergarancia.aspx: Hier findet sich – allerdings nur in ungarischer Sprache – ein "User manual zum System" ("A rendszérhez tartozó felhasználói kézikönyv") in Word Format, dem auch die in den Beilagen 1 bis 4 ersichtlichen Screenshots von Auszügen aus den Antragsformularen entnommen sind. Klickt man auf "Támogatási Eljárások Alkalmazása" ("Anwendung der Unterstützungsverfahren"), so wird man auf <https://tea.munka.hu/> weitergeleitet.

Beschäftigungsbehörde benachrichtigt der Konkursverwalter die Arbeitnehmer innerhalb von 10 Tagen nach Erhalt der Benachrichtigung schriftlich über die sie betreffenden Auszahlungen. (LGG § 5)

Gegen die Entscheidung der Beschäftigungsbehörde ist keine verwaltungsrechtliche Berufung zulässig. Die Entscheidung ist nur vor Gericht anfechtbar.

3 Gesicherte Ansprüche und gesicherte Kosten

Eine Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds kann für die Befriedigung der folgenden Ansprüche beantragt werden:

- a) die gegenüber den Arbeitnehmern bestehenden unbeglichenen Lohn- und Gehaltsschulden der in Konkurs oder einem Zwangslöschungsverfahren stehenden Wirtschaftsorganisationen,
- b) die dem Verleiher durch den insolventen Entleiher für die überlassenen Arbeitnehmer nicht gezahlten Überlassungsvergütung,
- c) das Leistungsentgelt, das die insolvente Wirtschaftsorganisation der Schulgenossenschaft nicht gezahlt hat (LGG § 1 Abs. (1)).

Lohn- und Gehaltsschulden im Sinne des LGG sind alle im InsG als Konkurskosten eingestuft Lohn- und Gehaltsschulden, die eine in Konkurs oder in einem Zwangslöschungsverfahren stehende Wirtschaftsorganisation als Arbeitgeber belasten, einschließlich der für die Dauer des Genesungsurlaubs zustehenden Erstattung und die im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehenden und nach InsG § 57 Abs. (3) verrechenbaren Abfindungsschulden (LGG § 1 Abs. (2) lit. d)).

Nach InsG § 57⁷ Abs. (2) als Konkurskosten eingestuft sind die vom Konkurschuldner geschuldeten Löhne, Gehälter und sonstigen lohnähnlichen Zuwendungen, einschließlich

- aa) der bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehenden Abfindung, der im Kollektivvertrag bzw. im Arbeitsvertrag bestimmten Zuwendungen sowie der den Arbeitgeber im Zusammenhang mit der rechtswidrigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses belastenden Zahlungspflichten,
- ab) der den – dem Konkurschuldner überlassenen – Arbeitnehmern zustehenden, vom Verleiher zu zahlenden Löhne, Gehälter und sonstigen lohnähnlichen Zuwendungen (von der in dem durch den Konkurschuldner mit dem Verleiher abgeschlossenen Vertrag zur Überlassung von Arbeitskräften bestimmten, vom Konkurschuldner als Entleiher geschuldeten Vergütung) sowie
- ac) fünfundachtzig Prozent der in dem durch den Konkurschuldner mit der Schulgenossenschaft abgeschlossenen Vertrag bestimmten, vom Konkurschuldner als Dienstleistungsempfänger der Schulgenossenschaft geschuldeten Vergütung, die von dem der Schulgenossenschaft zustehenden Entgelt den Betrag der bei der Aufgabenerfüllung persönlich mitwirkenden Mitgliedern der

⁷ InsG § 57 regelt die Reihenfolge der Befriedigung der Forderungen im Konkursverfahren (für gesicherte Forderungen siehe InsG § 49/D.). Laut InsG § 57 Abs. (1) müssen zuerst die sog. Konkurskosten aus der Konkursmasse bezahlt werden. InsG § 57 Abs. (2) enthält die Liste der als Konkurskosten eingestuft Forderungen.

Schulgenossenschaft zustehenden Vergütung und die mit der Vergütung verbundenen sonstigen Zuwendungen umfasst, bzw.

- ad) wenn der Konkursverwalter die vor dem Anfangszeitpunkt des Konkurses fällig gewordenen Löhne, Gehälter und sonstigen lohnähnlichen Zuwendungen nach dem Anfangszeitpunkt des Konkurses ausgezahlt hat, auch die diese belastenden Steuer und Sozialversicherungsbeiträge (einschließlich der Gesundheitsabgabe).

Es gibt Arbeitnehmerforderungen, die im InsG § 57 Abs. (1) lit. h) als nachrangige Forderungen eingestuft sind und bei der Verteilung der Konkursmasse ganz zum Schluss zu befriedigen sind (da sie keine Konkurskosten sind, kann für die Befriedigung dieser Forderungen keine Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds beantragt werden). Diese sind Forderungen der sog. leitenden Angestellten im Sinne des § 208 Abs. (1) des Arbeitsgesetzbuches,⁸ mit Ausnahme der Lohn- und Gehaltsforderungen, die das Zweifache des gesetzlichen Mindestlohns und bei ausschließlich mit einem Leistungslohn vergüteten Arbeitnehmern das Zweifache des garantierten Lohns laut § 138 Abs. (6) des Arbeitsgesetzbuches nicht erreichen und das Durchschnittsgehalt von sechs Monaten nicht übersteigen.

Laut InsG § 57 Abs. (3) können bei einer ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers als Konkurskosten – sofern ein Kollektivvertrag bzw. Arbeitsvertrag, der wenigstens ein Jahr vor dem Anfangszeitpunkt des Konkurses abgeschlossen wurde, keine höhere Summe festlegt – die Beträge des auf die Zeit der Befreiung von der Arbeitsverrichtung entfallenden Abwesenheitsgeldes und der Abfindung berücksichtigt werden, die dem Arbeitnehmer auf Grund von § 69 Abs. (1) bis (3), § 70 Abs. (3) und § 77 Abs. (3)-(4) des Arbeitsgesetzbuches zustehen. Bei der Anwendung dieser Bestimmung für leitende Angestellte darf hinsichtlich der – in InsG § 57 Abs. (1) lit. hc) nicht erwähnten – leitenden Angestellten des Konkurschuldners ausschließlich die in § 210 Abs. (3) des Arbeitsgesetzbuches festgelegte, zum Anfangszeitpunkt des Konkurses fällige Summe berücksichtigt werden.⁹

Die Unterstützung kann auch für die Befriedigung der Lohn- und Gehaltsforderungen aus einem vor dem Anfangszeitpunkt des Konkurses oder des Zwangslöschungsverfahrens beendeten Arbeitsverhältnis beantragt werden (LGG § 1 Abs. (3)).

Schadenersatzansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber sind keine Lohn- und Gehaltsforderungen und deswegen auch keine Konkurskosten. Folglich kann eine Unterstützung aus dem

⁸ Der Begriff des leitenden Angestellten (*vezető állású munkavállaló*) wird im § 208 des Arbeitsgesetzbuches definiert: „§ 208 (1) Leitende Angestellte sind die Leiter des Arbeitgebers sowie die unter ihrer unmittelbaren Leitung stehenden und - teilweise oder ganz - zu ihrer Vertretung berechtigten anderen Arbeitnehmer (im Weiteren zusammen: Leiter). (2) Der Arbeitsvertrag kann die Anwendung der auf den Leiter bezogenen Bestimmungen vorschreiben, wenn der Arbeitnehmer einen für die Tätigkeit des Arbeitgebers besonders bedeutenden oder ausgesprochen vertraulichen Arbeitsbereich besetzt und sein Grundgehalt das Siebenfache des gesetzlichen Mindestlohns (§ 153 Abs. 1 Buchstabe a) erreicht.“ InsG § 57 Abs. (1) lit. h) enthält die Liste der sog. nachrangigen Forderungen. Laut lit. hc) dieser Vorschrift sind nur die Forderungen der leitenden Angestellten im Sinne des § 208 Abs. (1) des Arbeitsgesetzbuches nachrangig. Forderungen der leitenden Angestellten im Sinne des § 208 Abs. (2) des Arbeitsgesetzbuches sind also keine nachrangigen Forderungen.

⁹ Laut § 210 Abs. (3) des Arbeitsgesetzbuches muss der Arbeitgeber von der dem Leiter angesichts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (durch Kündigung des Arbeitgebers) zustehenden Entlohnung bei ihrer Fälligkeit höchstens eine dem Abwesenheitsgeld von sechs Monaten entsprechende Summe zahlen, wenn die Abgabe der Kündigungserklärung nach Eröffnung eines Vergleichsverfahrens oder Konkursverfahrens erfolgt. Die darüber liegende Summe ist zum Abschluss oder bei der Einstellung des Vergleichsverfahrens oder zum Abschluss des Konkursverfahrens zu zahlen.

Lohngarantiefonds für die Befriedigung von Schadenersatzansprüchen nicht beantragt werden (siehe z.B. die Entscheidung des Obersten Gerichtshofes: BH2008. 195.)

4 Erfasste Verfahrensarten

Ein Antrag auf Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds kann in einem Konkurs- oder in einem Zwangslöschungsverfahren gestellt werden; letzteres ist allerdings kein Insolvenzverfahren.

a Konkursverfahren

Im ungarischen InsG werden zwei Verfahren geregelt: das Vergleichs- oder Ausgleichsverfahren (*csődeljárás*) und das Konkursverfahren (*felszámolási eljárás*). In einem Ausgleichsverfahren kann keine Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds beantragt werden (auf Lohn- und Gehaltsforderungen erstreckt sich das Zahlungsmoratorium nicht; sie sind laufend, also bei Fälligkeit zu erfüllen).

Unter einem Konkursverfahren ist nicht nur das Konkursverfahren nach dem ungarischen InsG zu verstehen, sondern gemäß LGG § 1 Abs. (2) lit. a)¹⁰ auch „*jedes Verfahren laut dem Recht eines Staates der Europäischen Union bzw. eines anderen Teilnehmerstaates der Vereinbarung über den Europäischen Wirtschaftsraum (im Weiteren: EWR-Staat), auf dessen Grundlage*

- aa) infolge der Zahlungsunfähigkeit (Insolvenz) des Arbeitgebers die Eröffnung eines kollektiven Verfahrens laut dem Recht des gegebenen Mitgliedstaates beantragt wurde, das mit dem teilweisen oder vollständigen Entzug des Verfügungsrechts des Arbeitgebers über sein Vermögen sowie der Bestellung eines Konkursverwalters oder einer Person, die eine ähnliche Funktion ausübt (im Weiteren: Konkursverwalter), verbunden ist, und*
- ab) die zuständige Behörde oder das zuständige Gericht auf Grund der erwähnten Bestimmungen über den Beginn des Verfahrens entschieden oder festgestellt hat, dass das Unternehmen oder der Betrieb des Arbeitgebers endgültig stillgelegt worden ist und die Vermögensmasse nicht ausreicht, um die Eröffnung des Verfahrens zu rechtfertigen.“*

b Zwangslöschungsverfahren

Das Zwangslöschungsverfahren ist kein Insolvenzverfahren; es wird auch nicht im InsG, sondern im Gesetz Nr. V von 2006 über die Firmenpublizität, das handelsgerichtliche Verfahren und die Liquidation (FirmenG) geregelt. Ein Zwangslöschungsverfahren wird vom Firmengericht eröffnet, wenn

- a) es die Firma für aufgelöst erklärt,*
- b) die Firma die Liquidation¹¹ innerhalb von drei Jahren nicht abgeschlossen und keinen Antrag zu ihrer Löschung eingebracht hat,*

¹⁰ Diese Vorschrift dient der Umsetzung der InsolvenzRL. „Zahlungsunfähigkeit“ ist also im weiten Sinne, als Insolvenz zu verstehen, die auch Überschuldung umfasst. Siehe die Definition der Zahlungsunfähigkeit in Art. 2 Abs. (1) InsolvenzRL.

¹¹ Das Liquidationsverfahren (*végelszámolás*) ist ein anderes, im FirmenG geregeltes Verfahren, dessen Ziel die Auflösung einer zahlungsfähigen Gesellschaft (Firma) ohne Rechtsnachfolger ist. Dieses Verfahren wird von einer, von den Gesellschaftern gewählten Person durchgeführt.

- c) die Firma den Übergang zu den allgemeinen Regeln der Liquidation nicht vorgenommen hat oder
- d) ein die Auflösung der Firma ohne Rechtsnachfolger hervorrufender Grund eingetreten, die Durchführung eines Liquidationsverfahrens aber nicht zulässig ist. (FirmenG § 116)

Der rechtskräftige Beschluss über die Eröffnung des Zwangslöschungsverfahrens wird vom Firmengericht im Firmenamtsblatt (d.h. auf der Internetseite des Firmenamtsblattes: <http://www.cegkozlonny.hu/>) veröffentlicht. Im Beschluss ruft das Firmengericht alle Personen, die gegen die Firma Forderungen (einschließlich Lohn- und Gehaltsforderungen) haben, dazu auf, ihre Forderungen beim Firmengericht innerhalb von 60 Tagen nach der Veröffentlichung anzumelden (FirmenG § 117 Abs. (2)). Die Frist von 60 Tagen ist aber nach der Rechtsprechung keine Ausschlussfrist; siehe z.B. BDT2016. 3479. (=Fővárosi Ítéltábla 16. Ktf. 44 814/2015/2).¹²

Nach FirmenG § 117/A Abs. (4) können Lohn- und Gehaltsforderungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Zwangslöschungsverfahrens angemeldet werden, die 60-tägige Frist hat also bezüglich Lohn- und Gehaltsforderungen eigentlich keine Bedeutung. Erfolgt innerhalb der Frist von 60 Tagen „oder vor dem rechtskräftigen Abschluss des Zwangslöschungsverfahrens“¹³ die Anmeldung einer Lohn- oder Gehaltsforderung seitens eines Arbeitnehmers – vorausgesetzt, dass die Bedingungen für die Eröffnung eines Konkursverfahrens gegen die Firma nicht bestehen –, so bestellt das Firmengericht aus dem Register der Konkursverwalter eine Person, die zur Ausübung der Aufgaben im Zusammenhang mit der Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds berechtigt ist (im Weiteren: Lohngarantiebeauftragter). Dem Lohngarantiebeauftragten stehen bei der Stellung des Antrags auf Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds dieselben Rechte zu und er hat dieselben Pflichten, wie der Konkursverwalter in einem Konkursverfahren (FirmenG § 117/A).

5 Gesicherte Arbeitnehmer

Keinen Anspruch auf eine Unterstützung haben Werkvertragsnehmer und Beauftragte.

Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf eine Unterstützung, wenn

- a) der Ort ihrer gewöhnlichen Arbeitsverrichtung nicht in Ungarn liegt,
- b) sie zum Zeitpunkt der Konkursöffnung oder im halben Jahr davor mit dem Konkursverwalter (mit der Konkursverwalter-Gesellschaft) in einem Gesellschafterverhältnis (Aktionärsverhältnis) oder einem Beschäftigungsverhältnis stehen bzw. standen, oder
- c) sie nahe Angehörige (im Sinne des ZGB) des Konkursverwalters (des „ausübenden Konkursverwalters“) oder eines in lit. b) bestimmten Arbeitnehmers der Konkursverwalter-Gesellschaft sind (LGG § 2 Abs. (2)).

¹² BDT steht für *Bírósági Döntések Tára* (Sammlung von Gerichtsentscheidungen). Die fünf Oberlandesgerichte (OLG von Budapest, Győr, Pécs, Szeged und Debrecen) veröffentlichen in dieser Reihe Leitsatzentscheidungen. Die oben zitierte Entscheidung ist ein Urteil des OLG Budapest (*Fővárosi Ítéltábla*). In dieser Entscheidung ging es um keine Arbeitnehmerforderung. Das OLG Budapest hat für alle Forderungen festgestellt, dass die Frist von 60 Tagen (mangels einer ausdrücklichen gesetzlichen Vorschrift in diesem Sinne) keine Ausschlussfrist ist. Für Arbeitnehmerforderungen folgt das auch aus der ausdrücklichen gesetzlichen Bestimmung in FirmenG § 117/A Abs. (4).

¹³ So ausdrücklich FirmenG § 117/A Abs. (4).

Für Lohn- und Gehaltsforderungen, die im InsG nicht als Konkurskosten, sondern als nachträgliche Insolvenzforderungen eingestuft sind, kann keine Unterstützung beantragt werden. Nachträgliche Insolvenzforderungen sind laut InsG § 57 Abs. (1):

- h) die Forderungen (abgesehen von den Lohn- und Gehaltsforderungen, die den zweifachen Betrag des gesetzlichen Mindestlohns und bei ausschließlich mit einem Leistungslohn vergüteten Arbeitnehmern den zweifachen Betrag des garantierten Lohns laut § 138 Abs. 6 des Arbeitsgesetzbuches nicht erreichen und das Durchschnittsgehalt für sechs Monaten nicht übersteigen), deren Gläubiger
 - ha) ein Gesellschafter (Aktionär) der Wirtschaftsorganisation (des Konkursschuldners), der wenigstens über einen mehrheitlichen Einfluss verfügt,
 - hb) ein Geschäftsleiter der Wirtschaftsorganisation (des Konkursschuldners),
 - hc) ein leitender Angestellter (laut § 208 Abs. (1) des Arbeitsgesetzbuches) der Wirtschaftsorganisation (des Konkursschuldners),
 - hd) ein naher Angehöriger bzw. Lebensgefährte der oben in ha) bis hc) erwähnten Personen,
 - he) eine unter dem mehrheitlichen Einfluss des Konkursschuldners stehende Wirtschaftsorganisation, oder
 - hf) eine auf Grund einer unentgeltlichen Zuwendung begünstigte Organisation (Person) ist.

6 Zeitliche Grenzen der Ansprüche

Unterstützung für verjährte Ansprüche kann nicht beantragt werden. Arbeitsrechtliche Ansprüche verjähren in 3 Jahren (Arbeitsgesetzbuch § 286 Abs. (1)).

Sonst sind die Ansprüche vom Zeitraum ihrer Entstehung her nicht begrenzt. Allerdings ist darauf zu achten, dass eine Berechtigung auf Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds nicht ohne weiteres besteht, wenn die Lohn- bzw. Gehaltsforderung auf einem Arbeitsvertrag beruht, den der Konkursverwalter erst nach der Konkursöffnung geschlossen hat.

Kommt das Arbeitsverhältnis nach der Konkursöffnung zustande, so liegt die Entscheidung über die Gewährung der Unterstützung in der Ermessensbefugnis des Leiters der staatlichen Beschäftigungsbehörde. Bei seiner Entscheidung wägt er gemäß LGG § 2/B Abs. (3) ab, ob

- a) die gegenüber den im Antrag bestimmten Berechtigten bestehenden Lohn- und Gehaltsschulden eine Entlohnung für Standzeiten enthalten,
- b) die Gewährung der Unterstützung in den sechs Monaten nach der Einreichung des Antrags – bei einem wiederholten Antrag bis zu dem im ersten, auf Grund von LGG § 7 Abs. (2) eingereichten Antrag festgelegten Termin¹⁴ – wahrscheinlich den Abschluss des Konkursverfahrens bzw. den Verkauf der Vermögensgegenstände der in Konkurs stehenden Organisation und die

¹⁴ Die Bedeutung dieser Vorschrift ist schwer zu verstehen, denn LGG § 7 Abs. (2) erwähnt keinen Termin, der im Antrag festgelegt werden sollte.

Weiterbeschäftigung ihres Arbeitskräftebestandes bei einem neuen Arbeitgeber (Reorganisation) voranbringt,

- c) unter Berücksichtigung von InsG § 27/A Abs. (13) und der durch den Arbeitnehmer zu erledigenden Aufgaben die Beschäftigung gerechtfertigt / notwendig ist.

Laut InsG § 27/A Abs. (13) muss der Konkursverwalter (d.h. die Konkursverwalter-Gesellschaft) seine / ihre Aufgaben in erster Linie unter Einbeziehung der Arbeitsorganisation des Konkursschuldners bzw. seiner eigenen Arbeitsorganisation verrichten, ausnahmsweise kann er seine Aufgaben auch im Rahmen von bürgerlich-rechtlichen Rechtsverhältnissen (z.B. mit Hilfe von Beauftragten) verrichten (siehe dazu InsG § 27/C) Eine Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds für die Befriedigung einer Forderung, die auf einem nach Konkurseröffnung geschlossenen Arbeitsvertrag beruht, wird wahrscheinlich nur selten gewährt werden¹⁵.

7 Begrenzung der Ansprüche der Höhe nach

Nach LGG § 7 sind die Ansprüche auf Unterstützung wie folgt begrenzt:

Der Konkursverwalter kann in einem Konkursverfahren für jede berechtigte Person höchstens den fünffachen Betrag des – vom Zentralamt für Statistik (www.ksh.hu) veröffentlichten – volkswirtschaftlichen monatlichen Bruttodurchschnittsverdienstes des zweiten Jahres vor dem Berichtsjahr (im Weiteren: Bruttodurchschnittsverdienst) berücksichtigen. Im Jahre 2018 ist dieser Höchstbetrag HUF 1.316.000.

Wenn der Konkursschuldner die Unterstützung hinsichtlich derselben berechtigten Person innerhalb eines Konkursverfahrens in mehreren Raten in Anspruch nimmt und die Höhe des Bruttodurchschnittsverdienstes in den einzelnen Kalenderjahren des Konkursverfahrens unterschiedlich ist, muss der Grenzbetrag – bei einer Inanspruchnahme der Unterstützung im folgenden Jahr – aufgrund des höheren Bruttodurchschnittsverdienstes berechnet werden.

Wenn seit dem Beginn des Konkursverfahrens ein Jahr vergangen ist, kann der Konkursverwalter im Falle der Berechtigten, für welche die bisher in Anspruch genommene Summe den fünffachen Betrag des Bruttodurchschnittsverdienstes erreicht hat, eine weitere, pro Berechtigten höchstens dem zweifachen Betrag des Bruttodurchschnittsverdienstes entsprechende Unterstützung beantragen, wenn die sonstigen gesetzlichen Bedingungen dafür bestehen (LGG § 7 Abs. (2)). In diesem Fall liegt die Entscheidung über die Gewährung der Unterstützung in der Ermessensbefugnis des Leiters der staatlichen Beschäftigungsbehörde. Bei seiner Entscheidung wägt er gemäß LGG § 2/B Abs. (2) ab, ob

¹⁵ In einer jüngeren Entscheidung (EBH2017. M. 13.) hat ein arbeitsrechtlicher Senat der Kurie (Name des Obersten Gerichtshofes seit 2011) sogar festgehalten, dass der Konkursverwalter überhaupt nicht befugt ist, einen neuen Arbeitsvertrag nach Konkurseröffnung zu schließen. Das LGG wurde seit dieser Entscheidung geändert und laut LGG § 2/B Abs. (3) ist der Konkursverwalter zweifellos befugt, einen neuen Arbeitsvertrag zu schließen; eine Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds wird für Forderungen aus solchen Verträgen aber wahrscheinlich nur selten gewährt werden. Die Erläuterung der Gesetzesänderung weist darauf hin, dass der Lohngarantiefonds nicht dazu dient, neue Arbeitsverhältnisse vermögensloser Gesellschaften im Konkurs zu finanzieren.

- a) die gegenüber den im Antrag bestimmten Berechtigten bestehenden Lohn- und Gehaltsschulden eine Entlohnung für Standzeiten enthalten bzw.
- b) die Festlegung der Unterstützung in den sechs Monaten nach der Einreichung des Antrags – bei einem wiederholten Antrag bis zu dem im ersten, auf Grund von LGG § 7 Abs. (2) eingereichten Antrag festgelegten Termin – wahrscheinlich den Abschluss des Konkursverfahrens bzw. den Verkauf der Vermögensgegenstände der in Konkurs stehenden Organisation und die Weiterbeschäftigung ihres Arbeitskräftebestandes bei einem neuen Arbeitgeber (Reorganisation) voranbringt.

8 Fristen zur Geltendmachung der Ansprüche

a Antragstellung durch den Konkursverwalter (bzw. den Lohngarantiebeauftragten) für Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds

Den Antrag auf Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds muss der Konkursverwalter (und nicht der Arbeitnehmer) stellen; für die Antragstellung durch den Konkursverwalter ist keine gesetzliche Frist vorgeschrieben. LGG § 2 Abs. (1) bestimmt lediglich, dass der Konkursverwalter bei der staatlichen Beschäftigungsbehörde unverzüglich¹⁶ einen Antrag auf Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds stellen muss, wenn die Lohn- und Gehaltsschulden nach dem Anfangszeitpunkt des Konkurses wegen des Fehlens von Einnahmen zur Deckung der Konkurskosten am Lohn- und Gehaltszahlungstag nicht beglichen werden können (Lohn- und Gehaltsforderungen sind im InsG als „Konkurskosten“ eingestuft, die zum Zeitpunkt der Fälligkeit der jeweiligen Forderung aus der Konkursmasse befriedigt werden müssen. Auch rückständige Löhne, die vor der Konkursöffnung fällig geworden sind, sind Konkurskosten).

b Anmeldung der Lohn- und Gehaltsforderungen im Konkursverfahren

Wie alle Gläubiger, müssen auch die Arbeitnehmer ihre Lohn- und Gehaltsforderungen beim Konkursverwalter innerhalb von 40 Tagen nach der Veröffentlichung (Bekanntmachung) des rechtskräftigen Beschlusses über die Konkursöffnung (im Firmenamtsblatt, d.h. auf der Internetseite des Firmenamtsblattes: <http://www.cegkozlony.hu/>) anmelden. Gläubiger, die diese Frist versäumen, können zwar innerhalb einer Ausschlussfrist von 180 Tagen nach der Veröffentlichung ihre Forderungen noch anmelden, allerdings werden diese Ansprüche nur dann bedient, wenn nach der Befriedigung der

¹⁶ Die Beschäftigungsbehörde kann den Antrag wegen nicht unverzüglich erfolgter Antragstellung nicht zurückweisen. Nach LGG § 2/B Abs. (1) ist die staatliche Beschäftigungsbehörde verpflichtet, die Unterstützung festzulegen, wenn der Antrag den gesetzlichen Voraussetzungen entspricht. Es wäre theoretisch möglich auch die Unverzüglichkeit der Antragstellung als eine gesetzliche Voraussetzung zu betrachten, aber es gibt keine Rechtsprechung in diesem Sinne. Gegen eine solche Sichtweise spricht auch, dass das LGG (§ 2/B Abs. (2)) dem Leiter der staatlichen Beschäftigungsbehörde eine Ermessensbefugnis nur in den in LGG § 7 Abs. (2) und Abs. (3) festgelegten Fällen gewährt.

innerhalb von 40 Tagen angemeldeten Forderungen noch Geldmittel zur Befriedigung vorhanden sind. Die Versäumung der 180-tägigen Ausschlussfrist führt zum Untergang der Forderung (InsG § 37)¹⁷.

Wie alle Gläubiger, müssen auch die Arbeitnehmer ihre Lohn- bzw. Gehaltsforderungen beim Konkursverwalter schriftlich anmelden. Ein amtliches, zwingend erforderliches Formular für die Forderungsanmeldung gibt es nicht. Zur rechtswirksamen Forderungsanmeldung müssen Gläubiger in der Regel auch eine Registrierungsgebühr bezahlen; diese Regel bezieht sich aber nicht auf Forderungen, die im InsG als Konkurskosten eingestuft sind. Da die meisten Lohn- und Gehaltsforderungen Konkurskosten sind, ist die Bezahlung einer Registrierungsgebühr für ihre Anmeldung **nicht** erforderlich (InsG § 46 Abs. (7)).

Lohn- und Gehaltsforderungen, die nach der Veröffentlichung des rechtskräftigen Beschlusses über die Konkurseröffnung fällig werden, müssen nicht angemeldet werden.

Von den Forderungen, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des Konkursverfahrens fällig werden, registriert der Konkursverwalter die den Arbeitnehmern wegen der Auflösung der Wirtschaftsorganisation ohne Rechtsnachfolger auf Grund von § 70 Abs. (3) des Arbeitsgesetzbuches zustehenden Abwesenheitsgelder,¹⁸ die Abfindungen laut § 77 Abs. (3)-(4) des Arbeitsgesetzbuches sowie die angesichts eines Arbeitsverhältnisses zustehenden sonstigen Zuwendungen **auch ohne Forderungsanmeldung** als Gläubigeransprüche und befriedigt sie nach den in InsG §§ 57 und 58 enthaltenen allgemeinen Regeln der Befriedigung (InsG § 37 Abs. (4)).

Die Unterstützung für die Lohn- und Gehaltsforderungen der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aufgrund von § 63 Abs. (1) lit. b) des Arbeitsgesetzbuches infolge einer Auflösung des Arbeitgebers ohne Rechtsnachfolger erlischt, bzw. für die Lohn- und Gehaltsforderungen, die zum Zeitpunkt der Auflösung der Wirtschaftsgesellschaft ohne Rechtsnachfolger fällig werden, muss der Konkursverwalter mangels bestehender Deckung – **auch ohne die Forderungsanmeldung des Arbeitnehmers** – vor der Erstellung der Konkursabschlussbilanz aus dem Lohngarantiefonds beantragen. Die Auszahlung der Unterstützung bezüglich dieser Forderungen erfolgt nach den allgemeinen Regeln (in LGG § 5), die Arbeitnehmer müssen also nicht bis zum Abschluss des Konkursverfahrens warten (LGG § 7 Abs. (4)).

Der Konkursverwalter muss die angemeldeten Forderungen innerhalb von 45 Tagen (nach dem Ablauf der 40-tägigen Frist) prüfen und die Gläubiger innerhalb von 15 Tagen schriftlich benachrichtigen, ob ihre Forderungen angenommen (registriert) wurden.

¹⁷ Allerdings gibt es im Schrifttum auch eine Minderheitenmeinung (vertreten von Andrea Csőke, Richter an der Kurie, in ihrem Großkommentar zum Insolvenzgesetz), wonach Lohn- und Gehaltsforderungen weder der 40-tägigen noch der 180-tägigen Frist unterliegen. Diese Ansicht wird damit begründet, dass eine Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds nach dem LGG für alle Lohn- und Gehaltsforderungen beantragt werden kann, unabhängig vom Zeitpunkt der Forderungsanmeldung; siehe A. Csőke: *Nagykommentár a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvényhez*, ad InsG § 37 Abs. (4).

¹⁸ Bei Kündigung durch den Arbeitgeber muss der Arbeitgeber (laut § 70 des Arbeitsgesetzbuches) den Arbeitnehmer wenigstens für die Hälfte der Kündigungsfrist von der Arbeitsverrichtung befreien. Für die Dauer der Befreiung von der Arbeitsverrichtung steht dem Arbeitnehmer ein Abwesenheitsgeld zu, es sei denn, dass er zu keinem Lohn oder Gehalt berechtigt wäre.

c Strittige Lohn- bzw. Gehaltsforderungen

Ist eine angemeldete Lohn- bzw. Gehaltsforderung vom Konkursverwalter bestritten worden, so muss die Berechtigung der Forderung in einem arbeitsrechtlichen Prozess geklärt werden. Nach dem Gesetz No. CXXX von 2016 über die Zivilprozessordnung (ZPO) § 508 Abs. (7) kann der Arbeitnehmer vom Anfangszeitpunkt des Konkurses an seine vom Konkursverwalter bestrittenen und auf arbeitsrechtlicher Grundlage beruhenden Geldforderungen gegenüber dem Arbeitgeber in einem Arbeitsrechtsstreit geltend machen. Die Klageschrift gegen den Arbeitgeber (Konkursschuldner) ist binnen 30 Tagen nach der Mitteilung des Konkursverwalters über die Strittigkeit der Forderung einzubringen.¹⁹

Nach InsG § 46 Abs. (6a) ist der Konkursverwalter verpflichtet, den Arbeitnehmer gleichzeitig mit der Mitteilung über die Strittigkeit der Forderung davon in Kenntnis zu setzen, dass er seine Forderung innerhalb von 30 Tagen – durch Einbringung einer Klageschrift gegen den Arbeitgeber – in einem Arbeitsrechtsstreit geltend machen kann. Wenn der Arbeitnehmer innerhalb dieser Frist keinen Arbeitsrechtsstreit anstrengt oder der Prozess ohne einen rechtskräftigen sachbezogenen Beschluss endet, verweigert der Konkursverwalter die Registrierung der Forderung des Arbeitnehmers und setzt den Arbeitnehmer davon in Kenntnis. Findet ein Prozess statt und wird die Forderung des Arbeitnehmers als berechtigt anerkannt, wird die Forderung – einschließlich der Prozesskosten – vom Konkursverwalter innerhalb von 30 Tagen nach der Rechtskrafterlangung des Urteils von Amts wegen registriert und der Gläubiger davon in Kenntnis gesetzt.

9 Grenzüberschreitende Besonderheiten

Im Falle des Konkurses einer ausländischen Wirtschaftsorganisation (mit Arbeitnehmern, deren Ort der gewöhnlichen Arbeitsverrichtung sich in Ungarn befindet) ist die Einreichung des Arbeitsvertrags in ungarischer Sprache oder im Falle eines nicht in ungarischer Sprache verfassten Arbeitsvertrags die Einreichung der beglaubigten Übersetzung des Arbeitsvertrags eine zusätzliche Voraussetzung der Gewährung der Unterstützung. Die staatliche Beschäftigungsbehörde kann zur Klärung des Sachverhalts weitere Dokumente bzw. deren ungarische Übersetzung anfordern (LGG § 2/A Abs. (5)).

Nach LGG § 10 erteilt die staatliche Beschäftigungsbehörde auf Ersuchen einer ausländischen Lohngarantieorganisation oder eines ausländischen Konkursverwalters Auskunft über das Funktionieren des ungarischen Lohngarantiesystems, die Erreichbarkeit der am Lohngarantieverfahren beteiligten Behörden und den Ablauf des Verfahrens.

Auf Ersuchen einer ausländischen Lohngarantieorganisation erteilt die staatliche Beschäftigungsbehörde Auskunft über die im Firmenregister befindlichen Daten der in Konkurs stehenden ungarischen Firmen, die zur Durchführung des ausländischen Lohngarantieverfahrens notwendig sind.

¹⁹ Diese Regel gilt ab 1. Januar 2018, früher fiel die Entscheidung über die Berechtigung strittiger Lohn- und Gehaltsforderungen in die Kompetenz des Konkursgerichts.

Beilage 1: Formular für Antragstellung durch den Konkursverwalter (LGG, Anlage Nr. 1, Auszüge)



Támogatási Eljárások Alkalmazása Bérgarancia támogatás - Felszámoló kérelmére

dev

Adószám: 19497901-2-41

Ügy

Adószám: 19497901-2-41 Regisztrációs szám: Verzió: 1 Státusz: Rögzített Véglegesítve:

Kérelem Adatlap

A gazdálkodó szervezet adatai

Teljes neve*:

KSH azonosító száma*: 19497901 Adószám*: 19497901-2-41

Székhelye*:
irsz.* település*
közterület* közt.jell* hsz.* ép. lh. em. ajtó

A tevékenység megkezdésének időpontja*:

A felszámoló adatai

Teljes neve*:

KSH azonosító száma*: Adószám*: -- Telefonszáma*:

Címe*:
irsz.* település*
közterület* közt.jell* hsz.* ép. lh. em. ajtó

Székhelye*:
irsz.* település*
közterület* közt.jell* hsz.* ép. lh. em. ajtó

A tevékenység megkezdésének időpontja*:

A felszámoló megbízottjának adatai

Neve*:

Címe*:
irsz.* település*
közterület* közt.jell* hsz.* ép. lh. em. ajtó

Daten über das Konkursverfahren bzw. den beantragten Betrag der Unterstützung:

A kérelem adatai

A felszámolás kezdő időpontja*:	<input type="text"/>	A kérelem alapjaként szereplő bérfizetés napja*:	<input type="text"/>
A bérfizetés napján és az azt követően - a kérelem benyújtásáig - rendelkezésre álló saját forrás összege (Ft)*:	<input type="text"/>		
A kérelem alapjaként szereplő bérfizetés napjára a törvény 7.§-a (1), illetve (2) bekezdése szerint kimutatott - a törvény 2. számú melléklete B) táblázat Összesen sor 2. oszlopában szereplő összeg (Ft)*:	<input type="text"/>		
Az igényelt támogatás összege (Ft):	<input type="text"/>		



Nyilatkozat

1. A kérelem a törvény

7. §-a (1)

7. §-a (2)

2. Amennyiben a kérelem a 7.§ (2) bekezdésén alapul, akkor nyilatkozom, hogy

a) a kérelemmel érintett munkabértartozás állásidőre járó díjazást

tartalmaz

nem tartalmaz

b) a támogatás megállapítása e kérelem benyújtását követő hat hónap alatt - ismételt kérelem esetén az első, 7.§ (2) bekezdése alapján benyújtott kérelemben meghatározott határidőig - várhatóan elősegíti a felszámolási eljárás lezárását, illetve a felszámolás alatt álló szervezet eszközeinek értékesítését, munkaerő-állománya új munkáitánál történő továbbfoglalkoztatását (reorganizációt):

igen

nem , mert

c) az érintett munkavállalók vonatkozásában a 7.§ (1) bekezdésében meghatározott támogatási keret felhasználása

megtörtént

nem történt meg

3. Nyilatkozom, hogy a kérelemben és az elektronikusan rögzített adatok a valóságnak megfelelnek.



Beilage 2: Datenblatt zur Berechnung der Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds bei Antragstellung durch den Konkursverwalter (LGG, Anlage Nr. 2, Auszüge)



Nemzeti
Munkaügyi
Hivatal

Támogatási Eljárások Alkalmazása Bérgarancia támogatás - Felszámoló kérelmére



Adószám: 19497901-2-41

Ügy

Adószám: 19497901-2-41 Regisztrációs szám: Verzió: 1 Státusz: Rögzített Véglegesítve:

Kérelem Adatlap

Adatlap a Bérgarancia Alapból igényelhető támogatás számításához

(A -i bérfizetési napon - a gazdálkodó szervezetnél - fennálló adatok alapján)

1. A támogatási igénnyel érintett munkavállaló(k) megfelel(nek) az alábbi szempontok valamelyikének:
- a) A gazdálkodó szervezet legalább többségi befolyással rendelkező tagja (részvényese)
 - b) A gazdálkodó szervezet vezető tisztségviselője
 - c) Az Mt. 208 §. (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállaló
 - d) Az előző pontokban (a)-c) említett személyek közeli hozzátartozója (Ptk. 685. §. b) pont), élettársa
 - e) Az adós ingyenes szerződése alapján kedvezményezett személy

igen nem részben

Amennyiben igen/részben a válasz, akkor azon személyek felsorolása a szempont megjelölésével:

Ssz.	Munkavállaló neve	Szempont megjelölése
------	-------------------	----------------------

Nincs megjelenítendő adat

2. Munkavállalók adatai:

Ssz.	Munkavállaló neve	TAJ szám	Bruttó bér	7.§ (1)	7.§ (2)	Igényelt bruttó	Igényelt nettó	+	⊗
------	-------------------	----------	------------	---------	---------	-----------------	----------------	---	---

Nincs megjelenítendő adat

Hibabejelentés: tea.hd@lab.hu

Verzió: 1.0.0.24342

Adószám: 19497901-2-41 Regisztrációs szám: 6768837339 Verzió:1 Státusz:Rögzített Véglegesítve:

A munkavállaló azonosító adatai

Neve*: Születési neve*:

Anyja neve*:

Születési helye*: Születési ideje*:

TAJ száma*: Adóazonosító jele*:

Lakcíme*:

Bankszámlaszáma

Számlatulajdonos neve: Számlavezető bank:

Számlaszám:

A munkavállaló elmaradt bérére vonatkozó adatok

(a munkavállaló bruttó bérének összegén a bér- és végkielégítés-tartozás együttes összegét kell érteni)

Bruttó bére (Ft)*:

Bruttó bérét terhelő személyi jövedelemadó összege (Ft)*: Bruttó bérét terhelő nyugdíjjárulék összege (Ft)*:

Bruttó bérét terhelő természetbeni egészségbiztosítási járulék összege (Ft)*: Bruttó bérét terhelő pénzügyi egészségbiztosítási járulék összege (Ft)*:

Bruttó bérét terhelő munkaerő-piaci járulék összege (Ft)*:

Bruttó bérét terhelő letiltások:

Kedvezményezett neve	Kedvezményezett bankszámlaszáma	Letiltás jogcíme	Letiltás összege (Ft)	+
Nincs megjelenítendő adat				

Nettó bére (Ft)*:

A munkavállaló elmaradt bérének a NFAlap bér garancia alaprészéből igényelhető összegére vonatkozó adatok

A munkavállaló után az adott felszámolási eljárásban korábban kapott támogatás összege (Ft)

A törvény 7.§ (1) bekezdése alapján: A törvény 7.§ (2) bekezdése alapján:

A törvény 2. számú melléklete B) táblázatának 2. oszlopában megjelölt tartozás Nemzeti Foglalkoztatási Alap bér garancia alaprészéből igényelhető összege (Ft)*:

A Nemzeti Foglalkoztatási Alap bér garancia alaprészéből igényelt támogatás összegéből a törvény 2. számú melléklete B) táblázatára tekintettel fizetendő

személyi jövedelemadó összege (Ft)*: nyugdíjjárulék összege (Ft)*:

természetbeni egészségbiztosítási járulék összege (Ft)*: pénzügyi egészségbiztosítási járulék összege (Ft)*:

munkaerő-piaci járulék összege (Ft)*:

letiltásokra vonatkozó adatok

Kedvezményezett neve	Kedvezményezett bankszámlaszáma	Letiltás jogcíme	Letiltás összege (Ft)	+
Nincs megjelenítendő adat				

Nettó bére (Ft)*:

A munkavállaló*:

- a) A gazdálkodó szervezet legalább többségi befolyással rendelkező tagja (részvényese)
- b) A gazdálkodó szervezet vezető tisztségviselője
- c) Az Mt. 208 §. (1) bekezdése szerinti vezető állású munkavállaló
- d) Az előző pontokban (a)-c) említett személyek közeli hozzátartozója {Ptk. 685. §. b) pont}, élettársa
- e) Az adós ingyenes szerződésai alapján kedvezményezett személy
- Egyik sem

Beilage 3: Formular für Antragstellung durch einen Arbeitskräfteüberlasser (Verleiher) oder eine Schulgenossenschaft (LGG, Anlage Nr. 3, Auszüge)

Adószám: 15457501-2-41 Regisztrációs szám: Verzió:1 Státusz:Rögzített Véglegesítve:



Munkaügyi
Hivatal

Bérgarancia támogatás - Kölcsönbeadó kérelmére

Adószám: 15457501-2-41

Ügy

Kérelem	Adattlap
Kölcsönbe adó adatai	
Teljes neve*:	<input type="text"/>
KSH azonosító száma*:	15457501 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> Adószám*:
Székhelye*:	15457501 - 2 - 41
irsz.*	<input type="text"/> település* <input type="text"/>
közterület*	<input type="text"/> közt.jell* <input type="text"/> hsz.* <input type="text"/> ép. <input type="text"/> lh. <input type="text"/> em. <input type="text"/> ajtó <input type="text"/>
A tevékenység megkezdésének időpontja*: <input type="text"/>	
Kölcsönbe adó pénzforgalmi számla adatai	
Pénzforgalmi számlaszáma*:	<input type="text"/>
Számlavezető pénztézet neve*:	<input type="text"/>
Pénzforgalmi szolgáltató címe*:	<input type="text"/>
Kölcsönvevő adatai	
Teljes neve*:	<input type="text"/>
KSH azonosító száma*:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> Adószám*:
Székhelye*:	<input type="text"/>
irsz.*	<input type="text"/> település* <input type="text"/>
közterület*	<input type="text"/> közt.jell* <input type="text"/> hsz.* <input type="text"/> ép. <input type="text"/> lh. <input type="text"/> em. <input type="text"/> ajtó <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Külföldi	A tevékenység megkezdésének időpontja*: <input type="text"/>
Felszámoló adatai	
Teljes neve*:	<input type="text"/>
KSH azonosító száma*:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> Adószám*:
Címe*:	<input type="text"/> Telefonszáma*: <input type="text"/>
irsz.*	<input type="text"/> település* <input type="text"/>
közterület*	<input type="text"/> közt.jell* <input type="text"/> hsz.* <input type="text"/> ép. <input type="text"/> lh. <input type="text"/> em. <input type="text"/> ajtó <input type="text"/>
Székhelye*:	<input type="text"/>
irsz.*	<input type="text"/> település* <input type="text"/>
közterület*	<input type="text"/> közt.jell* <input type="text"/> hsz.* <input type="text"/> ép. <input type="text"/> lh. <input type="text"/> em. <input type="text"/> ajtó <input type="text"/>
Felszámoló megbízottjának adatai	
Neve*:	<input type="text"/>
Címe*:	<input type="text"/>
irsz.*	<input type="text"/> település* <input type="text"/>
közterület*	<input type="text"/> közt.jell* <input type="text"/> hsz.* <input type="text"/> ép. <input type="text"/> lh. <input type="text"/> em. <input type="text"/> ajtó <input type="text"/>
Telefonszáma*:	<input type="text"/> e-mail címe: <input type="text"/>
A kérelem adatai	
A felszámolás kezdő időpontja*:	<input type="text"/> A kérelem alapjaként szereplő bérkifizetés napja*:
A bérkifizetés napján és az azt követően - a kérelem benyújtásáig - rendelkezésre álló saját forrás összege (Ft)*:	<input type="text"/>
Az igényelt támogatás összege (Ft):	<input type="text"/>
Nyilatkozat	
Nyilatkozom, hogy a kérelemben és az elektronikusan rögzített adatok a valóságnak megfelelnek.	

Hibabejelentés: tea.hd@lab.hu

Verzió: 1.0.0.24391

Beilage 4: Datenblatt zur Berechnung der Unterstützung aus dem Lohngarantiefonds bei Antragstellung durch einen Arbeitskräfteüberlasser (Verleiher) oder eine Schulgenossenschaft (LGG, Anlage Nr. 4, Auszüge)



Nemzeti
Munkaügyi
Hivatal

Támogatási Eljárások Alkalmazása Bérgarancia támogatás - Kölcsönbeadó kérelmére

dev

Adószám: 15457501-2-41

Ügy

Adószám: **15457501-2-41** Regisztrációs szám: 0203327651 Verzió: 1 Státusz: Rögzített Véglegesítve:

Kérelem **Adatlap**

Adatlap a Bérgarancia Alapból igényelhető támogatás számításához

(A -i bérfizetési napon - a gazdálkodó szervezetnél - fennálló adatok alapján)

Munkavállalók adatai:

Ssz.	Munkavállaló neve	A kölcsönzési időszak		TAJ szám	Fedezet	Igényelhető összeg	+
		kezdete	vége				
1	Kotroczó Eduárd	2010.06.02.	2013.11.05.	044844666	248 000	186 000	

Hibabejelentés: tea.hd@lab.hu

Verzió: 1.0.0.24391

Grenzüberschreitende Fragestellungen Österreich / Abschließende Bemerkungen

Von grenzüberschreitenden Sachverhalten in Sinne der InsolvenzRL spricht man, wenn ein Unternehmen in mindestens zwei EU-Mitgliedstaaten tätig ist. Für eben solche Konstellationen bestimmt Art. 9 InsolvenzRL, dass „für die Befriedigung der nicht erfüllten Arbeitnehmeransprüche die Einrichtung desjenigen Mitgliedsstaates zuständig ist, in dessen Hoheitsgebiet die betreffenden Arbeitnehmer ihre Arbeit gewöhnlich verrichten oder verrichtet haben“.

Zur Klarstellung der Auslegungsfrage betreffend die Zuständigkeit einer Garantiebehörde bei grenzüberschreitenden Sachverhalten stellte der EuGH in seiner Entscheidung vom 16. 10. 2008 (C- 10/07, *Holmqvist*) fest, dass das Vorhandensein einer Zweigniederlassung oder einer festen Niederlassung eines Unternehmens in diesem Mitgliedsstaat keine zwingende Voraussetzung ist um eine Zuständigkeit einer Garantiebehörde in diesem Mitgliedsstaat zu begründen.¹ Ausschlaggebend ist das Vorliegen des Kriteriums einer **wirtschaftlichen Präsenz des Unternehmens in diesem Mitgliedsstaat**, diese kann sich zum Beispiel durch das Vorhandensein von Personal und Vermögen ergeben. In der gegenständlichen Entscheidung stellte der EuGH fest, dass ein Mitarbeiter eines Transportunternehmens, welcher von dem Land der Ansässigkeit des Transportunternehmens Waren in einen anderen EU-Mitgliedstaat transportiert und dabei andere EU-Mitgliedstaaten durchfuhr, nur in dem Land der Ansässigkeit des Transportunternehmens anspruchsberechtigt ist – es kann nicht aufgrund der Warenlieferung durch die Hoheitsgebiete anderer Mitgliedstaaten darauf geschlossen werden, dass das Unternehmen dort über eine feste wirtschaftliche Präsenz verfügt.

Der OGH folgt in seinen Entscheidungen den Kriterien des EuGH, insbesondere dem Kriterium des Vorliegens einer festen wirtschaftlichen Präsenz in Österreich (z.B. OGH 20. 11. 2011, 8 Ob S19/11v; OGH 24. 03. 2015, 8 Ob S8/14f; OGH 23. 01. 2018, 8 Ob S13/14s).²

In Österreich wurde die Regelung des Art. 9 InsolvenzRL lediglich in § 1 Abs. 1 IESG umgesetzt, welcher besagt, dass nur ein „als im Inland beschäftigt geltender“ Arbeitnehmer vom Schutzbereich des IESG umfasst sind. Die richtlinienkonforme Umsetzung wird u.a. von *Deriu*³ in Frage gestellt. Ein Anspruch auf Insolvenz-Entgelt steht zudem in Österreich nur Arbeitnehmern zu, die der gesetzlichen Pflichtversicherung unterliegen, auf das bloße tatsächliche Bestehen einer Sozialversicherung in Österreich kommt es hingegen nicht an. Dies steht auch in Zusammenhang mit dem sozialversicherungsrechtlichen Entsendungstatbestand gemäß der VO (EG) 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. 4. 2004, ABl L 2004/166, 1, zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.⁴

¹ Vgl. *Bohr/Kämpfer*, Rechtsprechungsübersicht Europäische Gerichte, *ecolex* 2009, 376.

² Vgl. *OV*, Abgewiesener Konkursantrag in Liechtenstein - Insolvenz-Entgelt in Österreich, *ARD* 2012, 1 ff; *OV*, Insolvenz-Entgelt bei Verwirklichung eines Insolvenzstatbestandes in einem Mitgliedstaat der EU bzw. des EWR; Kriterien der wirtschaftlichen Präsenz in Österreich; Tätigkeit des Arbeitnehmers in Österreich, *wbl* 2012, 159 ff.

³ Vgl. *Derio*, Vollständige Umsetzung der Insolvenzrichtlinie 2008/94/EG mit Zweifeln behaftet, *ecolex* 2018, 543 f.; *Derio*, Sittenwidrigkeit im Bereich der Insolvenz-Entgeltsicherung, *ecolex* 2016, 152 f.

⁴ Vgl. *OV*, IESG-Ansprüche nur bei inländischer Pflichtversicherung, *wbl* 2015, 284 ff.

In welchem Ausmaß und unter welchen Voraussetzungen die Leistungen einer Garantiebehörde an einen anspruchsberechtigten Arbeitnehmer erbracht werden, ist gemäß Art. 9 InsolvenzRL abhängig von dem Recht der zuständigen Garantiebehörde. Ist sohin eine ungarische Garantiebehörde in einem grenzüberschreitenden Sachverhalt gemäß Art. 9 InsolvenzRL zuständig, ist auch ungarisches Recht anzuwenden (unabhängig von dem Recht des Arbeitsvertrages o.Ä.).

Zudem müssen die Mitgliedsstaaten gewährleisten, dass die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens in einem Mitgliedsstaat auch in dem jeweilig anderen betroffenen Mitgliedstaat berücksichtigt wird⁵ – dieser Bestimmung liegt der Grundsatz der Anerkennung ausländischer gerichtlicher Entscheidungen zugrunde. Der OGH bestätigt in seiner Entscheidung vom 20. 11. 2011 zu 8 Ob S19/11v, dass „auch insolvenzgerichtliche Entscheidungen eines EU-Gerichts (EWR-Gerichts) [...] in Österreich anerkannt werden müssen, wenn der Gemeinschuldner in Österreich als anderem Staat iSd Artikel 9 der Insolvenzrichtlinie tätig ist und sich der Ort der gewöhnlichen Arbeitsverrichtung in Österreich befindet“. Jedoch gilt es dieses Konzept eng zu verstehen, da es nicht auf andere Formen der gesetzlichen Beendigung oder Liquidation einer Gesellschaft, die nicht mit einer gerichtlichen Vermögensprüfung verbunden sind, übertragbar ist. Die Insolvenz-Entgeltsicherung greift laut OGH dann, wenn die Verfolgung von Arbeitnehmeransprüchen an der behördlich überprüften Insolvenz des Arbeitgebers scheitert, jedoch dann nicht, wenn die Insolvenzvoraussetzungen bloß materiell vorliegen oder der Anspruchsverfolgung andere Hindernisse entgegenstehen (OGH 24. 03. 2015, 8 Ob S8/14f).⁶

Folglich ist für Arbeitnehmer, welche in einem anderen Mitgliedsstaat ihre Arbeit verrichten bzw. für deren österreichische Arbeitgeber folgendes zu beachten:

- Auch wenn es **keine Zweigniederlassung oder sonstige Niederlassung des Unternehmens** in dem anderem Mitgliedsstaat gibt, kann die Garantiebehörde des anderen Mitgliedsstaates für die Zahlung der Ansprüche des Arbeitnehmers verpflichtet sein, wenn es eine **wirtschaftliche Präsenz des Unternehmens** in dem anderen Mitgliedsstaat gibt. Darunter fallen insbesondere dauerhaft beschäftigte Mitarbeiter bzw. Vermögen in dem anderen Mitgliedsstaat.
- Zuständig in Zusammenhang mit der Insolvenz-Entgeltsicherung ist die Garantiebehörde des Mitgliedsstaates in dessen Hoheitsgebiet der Arbeitnehmer seine Arbeit **gewöhnlich** verrichtet.
- Das Umfang (insbesondere die Höhe des Insolvenz-Entgelts) und die einzelnen Voraussetzungen sind nach dem Recht der jeweiligen Garantiebehörde zu beurteilen.
- Die InsolvenzRL sieht zudem vor, dass eine **Insolvenzeröffnung des Arbeitgebers in Österreich** auch in den anderen Mitgliedsstaaten **anerkannt wird** (zu beachten ist, dass nicht jede Auflösung einer Gesellschaft zu einem Anspruch der Arbeitnehmer führt⁷).
- In einigen Ländern (z.B. Ungarn) besteht eine Rückzahlverpflichtung des Unternehmers, wenn die Garantiebehörde dem Arbeitnehmer einen Betrag aus dem Titel der Insolvenz-Entgeltsicherung ausbezahlt. Der Anspruch auf Insolvenz-Entgelt muss jedoch unabhängig von

⁵ Vgl. Art. 9 Abs. 3 InsolvenzRL.

⁶ Vgl. *Konecny*, Kein Insolvenz-Entgelt nur wegen „dissolution“ einer englischen Arbeitgeber-Limited, ZIK 2015, 212, ZIK 2015, 157.

⁷ Vgl. *Konecny*, Kein Insolvenz-Entgelt nur wegen „dissolution“ einer englischen Arbeitgeber-Limited, ZIK 2015, 212, ZIK 2015, 157.

der Erfüllung der Verpflichtungen zur Mittelaufbringung durch den Arbeitgeber ausgestaltet sein.⁸

- Die Garantiebehörden und gegebenenfalls die zuständigen öffentlichen Verwaltungen sind des Weiteren auch zum gegenseitigen Informationsaustausch zur Umsetzung der Bestimmungen des Art. 9 InsolvenzRL berechtigt.
- Sollte eine Garantiebehörde eines anderen Mitgliedsstaates zuständig sein, sind die Unterlagen (z.B. Arbeitsvertrag) in deren Landessprache vorzulegen. Die in den Beilagen der Kurzstudie übermittelten Antragsformulare dienen rein zu Informationszwecken und müssen in deren Originalsprache ausgefüllt an die entsprechende Garantiebehörde übermittelt werden.

⁸ Vgl. Art. 5 lit. c InsolvenzRL.