

RS Vwgh 2020/1/29 Ra 2016/08/0040

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.01.2020

Index

E3R E05204020

E3R E05205000

66/01 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

Norm

ASVG §3

32004R0883 Koordinierung Soziale Sicherheit Art12 Abs1

32009R0987 Koordinierung Soziale Sicherheit DV Art14 Abs1

32009R0987 Koordinierung Soziale Sicherheit DV Art14 Abs2

Rechtssatz

Die wesentlichsten Grundsätze für die Anwendung des Art. 12 Abs. 1 VO (EG) 883/2004 sind in Art. 14 der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 sowie im Beschluss A2 der Verwaltungskommission vom 12. Juni 2009 und im (auf Basis der Z 7 des Beschlusses A2 ausgearbeiteten) Praktischen Leitfaden der Verwaltungskommission (im Folgenden: Entsendeleitfaden) zusammengefasst (vgl. Spiegel in Mosler/Müller/Pfeil (Hrsg.), Der SV-Komm (200. Lfg.), § 3 ASVG Rz 64 ff; Pörtl in Spiegel (Hrsg.), Zwischenstaatliches Sozialversicherungsrecht (70. Lfg.), Art. 12 VO 883/2004 Rz 3 ff; Art. 14 VO 987/2009 Rz 4 ff); Demnach muss der entsendende Dienstgeber in seinem Niederlassungsstaat (Entsendestaat) - unter Würdigung sämtlicher von ihm ausgeübter Tätigkeiten (im Sinn einer Gesamtschau) - nennenswerte geschäftliche Tätigkeiten fortgesetzt entfalten, die nicht bloß in rein internen Verwaltungstätigkeiten bestehen dürfen, und er muss derartige Tätigkeiten zwangsläufig bereits vor der ersten Entsendung für einige Zeit ausgeübt haben (vgl. Art. 14 Abs. 2 VO 987/2009; Z 1 Beschluss A2; Pkt. I/3. Entsendeleitfaden). Auch der entsandte Dienstnehmer muss ein Naheverhältnis zum Entsendestaat aufweisen, indem er dessen Rechtsvorschriften schon unmittelbar vor dem Beginn der Entsendung unterlegen ist, sei es auf Grund eines Dienstverhältnisses mit demselben oder mit einem anderen Dienstgeber (wobei das Dienstverhältnis auch nur zwecks Entsendung eingegangen worden sein kann), sei es aus einem anderen Grund (etwa selbständige Erwerbstätigkeit, Bezug von Arbeitslosengeld, Studium etc.); die Zugehörigkeit zum Entsendestaat soll - um Missbrauch zu vermeiden -

mindestens einen Monat lang gedauert haben, wobei es sich aber bloß um einen Richtwert handelt, bei kürzeren Zeiträumen erfolgt eine Bewertung im Einzelfall unter Berücksichtigung aller Umstände (vgl. Art. 14 Abs. 1 VO 987/2009; Z 1 Beschluss A2; Pkt. I/5. Entsendeleitfaden). Zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer muss über den Beginn der Entsendung hinaus für deren gesamte Dauer eine arbeitsrechtliche Bindung (die durch ein Bündel von einschlägigen Merkmalen geprägt ist) fortbestehen und die Arbeit tatsächlich für den entsendenden Dienstgeber ausgeführt werden; indes kann der entsandte Arbeitnehmer im Beschäftigungsstaat für mehrere Unternehmen gleichzeitig oder sukzessive tätig sein, sofern die Tätigkeit weiterhin auf Rechnung des entsendenden Arbeitgebers erfolgt (vgl. Z 1 und Z 3 lit. a Beschluss A2; Pkt. I/4. und I/6. Entsendeleitfaden). Die voraussichtliche Dauer der Entsendung darf 24 Monate nicht überschreiten und der entsandte Arbeitnehmer auch nicht eine schon vorher entsandte Person bei derselben Arbeit ablösen (vgl. Pkt. I/2. und I/7. Entsendeleitfaden). Fehlt es an der Erfüllung auch nur einer der Voraussetzungen des Art. 12 Abs. 1 VO 883/2004, so unterliegen entsandte Arbeitskräfte nicht weiterhin den Rechtsvorschriften des Entsendestaats, sondern kommt das Beschäftigungsstaatsprinzip und damit die Rechtsordnung dieses Staats zur Anwendung (vgl. etwa Spiegel aaO, § 3 ASVG Rz 64).

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2020:RA2016080040.L03

Im RIS seit

23.04.2020

Zuletzt aktualisiert am

23.04.2020

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at