

TE Vwgh Erkenntnis 2023/9/7 Ra 2021/11/0010

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 07.09.2023

Index

E000 EU- Recht allgemein

E3L E05100000

E6j

001 Verwaltungsrecht allgemein

10/07 Verwaltungsgerichtshof

40/01 Verwaltungsverfahren

60/01 Arbeitsvertragsrecht

Norm

AVG §59 Abs1

AVRAG 1993 §7d Abs1

AVRAG 1993 §7i Abs4

EURallg

LSD-BG 2016 §26 Abs1

LSD-BG 2016 §28

VwGG §42 Abs2 Z1

VwRallg

32014L0067 Durchsetzung-RL Entsendung Arbeitnehmern Art20

62020CJ0205 Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld VORAB

1. AVG § 59 heute
2. AVG § 59 gültig ab 01.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
3. AVG § 59 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998
1. VwGG § 42 heute
2. VwGG § 42 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
3. VwGG § 42 gültig von 01.07.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
4. VwGG § 42 gültig von 01.07.2008 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2008
5. VwGG § 42 gültig von 01.01.1991 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 330/1990
6. VwGG § 42 gültig von 05.01.1985 bis 31.12.1990

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Schick, die Hofrätinnen Dr. Pollak, Mag. Heinz-Sator und MMag. Ginthör sowie den Hofrat Dr. Faber als Richter, unter Mitwirkung der Schriftführerin

Mag. Vitecek, über die Revision des D F in B (Italien), vertreten durch die Oberhammer Rechtsanwälte GmbH in 1010 Wien, Karlsplatz 3/1, gegen das am 8. Oktober 2020 mündlich verkündete und am 1. Dezember 2020 schriftlich ausgefertigte Erkenntnis des Landesverwaltungsgerichts Steiermark, Zl. LVwG 30.26-734/2018-50, betreffend Übertretung des AVRAG (belangte Behörde vor dem Verwaltungsgericht: Bezirkshauptmannschaft Leoben), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Revision wird als unbegründet abgewiesen.

Begründung

1

Mit Straferkenntnis der belangten Behörde vom 22. Jänner 2018 wurde dem Revisionswerber Folgendes zur Last gelegt:

„Zeit: 13.11.2015

Ort: [V A A D in St. P-F, D-Straße 1]

Ihre Funktion: Beschuldigter

Sie haben in Ihrer Eigenschaft als verantwortliches Vorstandsmitglied der Firma [D C I SpA. mit Sitz in B, Italien], diese ist Arbeitgeber nachangeführter Personen, zu verantworten, dass Organen der Finanzpolizei Region Süd bei den erforderlichen Erhebungen beim Bauvorhaben [V A A D in St. P-F, D-Straße 1] (Errichtung eines Drahtwalzwerkes) die Unterlagen zur Überprüfung der folgenden Arbeitnehmer nicht bereitgestellt werden konnten, obwohl Arbeitgeber/innen jene Unterlagen, die zur Überprüfung des dem/der entsandten (überlassenen) Arbeitnehmerinnen für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlich sind (Lohnunterlagen: Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Unterlagen betreffend Lohneinstufung), in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung der Arbeitnehmer/innen am Arbeits(Einsatz)Ort bereitzuhalten haben. Es wurden keine Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege (es wurden lediglich Bestätigungen der Arbeiter vorgelegt aus denen hervorgeht, dass Entgelt ausbezahlt wurde. Die Höhe des Entgelts sowie die tatsächliche Überweisung ist nicht ersichtlich.), keine Lohnaufzeichnungen (Lohnkontoblätter, Lohnlisten, An- und Abmeldungen zur Krankenversicherung bzw. vgl. Unterlagen) und keine Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation, Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung, Unterlagen, welche die Basis der Einstufung in den AT-KV gebildet haben) in deutscher Sprache vorgelegt. Es wurden zum Zeitpunkt der Kontrolle lediglich die Arbeitsverträge, die Lohnzettel und die Arbeitsaufzeichnungen in deutscher Sprache vorgelegt.“ Sie haben in Ihrer Eigenschaft als verantwortliches Vorstandsmitglied der Firma [D C I SpA. mit Sitz in B, Italien], diese ist Arbeitgeber nachangeführter Personen, zu verantworten, dass Organen der Finanzpolizei Region Süd bei den erforderlichen Erhebungen beim Bauvorhaben [V A A D in St. P-F, D-Straße 1] (Errichtung eines Drahtwalzwerkes) die Unterlagen zur Überprüfung der folgenden Arbeitnehmer nicht bereitgestellt werden konnten, obwohl Arbeitgeber/innen jene Unterlagen, die zur Überprüfung des dem/der entsandten (überlassenen) Arbeitnehmerinnen für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlich sind (Lohnunterlagen: Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Unterlagen betreffend Lohneinstufung), in deutscher Sprache für die Dauer der Beschäftigung der Arbeitnehmer/innen am Arbeits(Einsatz)Ort bereitzuhalten haben. Es wurden keine Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege (es wurden lediglich Bestätigungen der Arbeiter vorgelegt aus denen hervorgeht, dass Entgelt ausbezahlt wurde. Die Höhe des Entgelts sowie die tatsächliche Überweisung ist nicht ersichtlich.), keine Lohnaufzeichnungen (Lohnkontoblätter, Lohnlisten, An- und Abmeldungen zur Krankenversicherung bzw. vergleiche , Unterlagen) und keine Unterlagen betreffend die Lohneinstufung (Nachweis Berufsausbildung/Qualifikation, Unterlagen über einschlägige Vordienstzeiten bzw. Berufserfahrung, Unterlagen, welche die Basis der Einstufung in den AT-KV gebildet haben) in deutscher Sprache vorgelegt. Es wurden zum Zeitpunkt der Kontrolle lediglich die Arbeitsverträge, die Lohnzettel und die Arbeitsaufzeichnungen in deutscher Sprache vorgelegt.“

2

Dadurch sei in 142 Fällen § 7i Abs. 4 Z 1 iVm. § 7d Abs. 1 AVRAG verletzt worden, weshalb je Übertretung eine Geldstrafe samt Ersatzfreiheitsstrafe verhängt wurde. Dadurch sei in 142 Fällen Paragraph 7 i, Absatz 4, Ziffer eins, in

Verbindung mit Paragraph 7 d, Absatz eins, AVRAG verletzt worden, weshalb je Übertretung eine Geldstrafe samt Ersatzfreiheitsstrafe verhängt wurde.

3

Das über die Beschwerde des Revisionswerbers gegen dieses Straferkenntnis ergangene Erkenntnis des Verwaltungsgerichts vom 21. Juni 2018 hat der Verwaltungsgerichtshof über Revision des Finanzamts Oststeiermark mit dem hg. Erkenntnis vom 13. Juli 2020, Ra 2018/11/0167 bis 0168, wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes aufgehoben, da das Verwaltungsgericht in Abänderung des Straferkenntnisses der belangten Behörde das Strafverfahren zu Unrecht wegen Verfolgungsverjährung eingestellt hatte.

4

Mit dem nunmehr angefochtenen (Ersatz)Erkenntnis wurde die (wieder offene) Beschwerde des Revisionswerbers gegen das Straferkenntnis nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung
„... mit der Maßgabe als unbegründet abgewiesen,

...

Die unter den Spruchpunkten 1 bis 142 angeführten Delikte des angefochtenen Straferkenntnisses werden zu einer einzigen Übertretung zusammengefasst.

Der Tatvorwurf betreffend [es folgen die Namen von zehn Arbeitnehmern] hat zur Gänze zu entfallen.

Die Übertretungen betreffend allen restlichen Arbeitnehmern werden auf folgende Unterlagen eingeschränkt:
,Folgende Unterlagen wurden nicht bereitgehalten: Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege‘.

In Abänderung des Strafausspruches wird eine Gesamtstrafe von € 3.000,00 festgesetzt und entfällt die Ersatzfreiheitsstrafe.“

Gleichzeitig wurde gemäß § 25a VwGG ausgesprochen, dass eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG unzulässig sei. Gleichzeitig wurde gemäß Paragraph 25 a, VwGG ausgesprochen, dass eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Artikel 133, Absatz 4, B-VG unzulässig sei.

5

Zum Tatvorwurf der Behörde, dass die Lohnaufzeichnungen und die Unterlagen betreffend die Lohneinstufung nicht bereitgehalten worden seien, führte das Verwaltungsgericht nach Beschreibung der bereitgehaltenen Unterlagen aus, der Revisionswerber habe diesbezüglich keine Übertretung des § 7d AVRAG zu verantworten. Zum Tatvorwurf der Behörde, dass die Lohnaufzeichnungen und die Unterlagen betreffend die Lohneinstufung nicht bereitgehalten worden seien, führte das Verwaltungsgericht nach Beschreibung der bereitgehaltenen Unterlagen aus, der Revisionswerber habe diesbezüglich keine Übertretung des Paragraph 7 d, AVRAG zu verantworten.

6

Zum Tatvorwurf, dass Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege nicht bereitgehalten worden seien, führte das Verwaltungsgericht aus, der Revisionswerber habe Bestätigungen der Arbeiter vorgelegt, aus denen hervorgehe, dass Entgelt ausbezahlt worden sei, wobei zur tatsächlichen Höhe des Entgelts auf die Entsendeverträge verwiesen worden sei. Eine ziffernmäßige Festsetzung der Höhe des ausbezahlten Entgelts sei aus den Bestätigungen nicht ersichtlich. Ein Lohnzahlungsnachweis, welcher ziffernmäßig nicht bestimmt sei bzw. keine Höhe der Auszahlung aufweise, sei nicht ausreichend, da sich aus diesem nicht ergebe, wie viel tatsächlich (auch in Form von Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Mehrarbeitsabgeltungen und sonstigen Zuschlägen oder Zulagen) ausbezahlt worden sei. Lediglich für zehn Arbeitnehmer seien Banküberweisungsbelege vorgelegt worden, sodass der Tatvorwurf für diese Arbeitnehmer zu entfallen habe. Hinsichtlich der übrigen Arbeitnehmer bestehe der Tatvorwurf jedoch zu Recht.

7

Dagegen richtet sich die vorliegende außerordentliche Revision. Die belangte Behörde erstattete keine Revisionsbeantwortung.

8

Der Verwaltungsgerichtshof hat in einem gemäß § 12 Abs. 2 VwGG gebildeten Senat erwogen: Der Verwaltungsgerichtshof hat in einem gemäß Paragraph 12, Absatz 2, VwGG gebildeten Senat erwogen:

9

Zur Begründung der Zulässigkeit bringt die Revision vor, es fehle Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs zur Frage, ob Lohnzahlungsbestätigungen wie die vorgelegten „Lohnzahlungsnachweise“ im Sinne des § 7 d Abs. 1 AVRAG

seien. Zur Begründung der Zulässigkeit bringt die Revision vor, es fehle Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs zur Frage, ob Lohnzahlungsbestätigungen wie die vorgelegten „Lohnzahlungsnachweise“ im Sinne des Paragraph 7, d Absatz eins, AVRAG seien.

10

Die Revision ist zur Klarstellung der Rechtslage zulässig, im Ergebnis aber nicht begründet.

11

Die maßgebenden Bestimmungen des AVRAG idFBGBl I Nr. 113/2015, lauteten (auzugsweise): Die maßgebenden Bestimmungen des AVRAG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 113 aus 2015,, lauteten (auzugsweise): „Verpflichtung zur Bereithaltung von Lohnunterlagen

§ 7d. (1) Arbeitgeber/innen im Sinne der §§ 7, 7a Abs. 1 oder 7b Abs. 1 und 9 haben während des Zeitraums der Entsendung insgesamt (§ 7b Abs. 4 Z 6) den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel (§ 7b Abs. 1 Z 4), Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem/der entsandten Arbeitnehmers/in für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten, auch wenn die Beschäftigung des/der einzelnen Arbeitnehmers/in in Österreich früher geendet hat. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die Lohnunterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. Ist die Bereithaltung der Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort nicht zumutbar, sind die Unterlagen jedenfalls im Inland bereitzuhalten und der Abgabenbehörde auf Aufforderung nachweislich zu übermitteln, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktags abzusenden sind. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen. Paragraph 7 d, (1) Arbeitgeber/innen im Sinne der Paragraphen 7, 7 a, Absatz eins, oder 7b Absatz eins, und 9 haben während des Zeitraums der Entsendung insgesamt (Paragraph 7 b, Absatz 4, Ziffer 6,) den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel (Paragraph 7 b, Absatz eins, Ziffer 4,), Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem/der entsandten Arbeitnehmers/in für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten, auch wenn die Beschäftigung des/der einzelnen Arbeitnehmers/in in Österreich früher geendet hat. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die Lohnunterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten. Ist die Bereithaltung der Unterlagen am Arbeits(Einsatz)ort nicht zumutbar, sind die Unterlagen jedenfalls im Inland bereitzuhalten und der Abgabenbehörde auf Aufforderung nachweislich zu übermitteln, wobei die Unterlagen bis zum Ablauf des der Aufforderung zweitfolgenden Werktags abzusenden sind. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen.

(2) Bei einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung trifft die Verpflichtung zur Bereithaltung der Lohnunterlagen den/die inländische/n Beschäftiger/in. Der/Die Überlasser/in hat dem/der Beschäftiger/in die Unterlagen nachweislich bereitzustellen.

...

Strafbestimmungen

§ 7i. ...Paragraph 7 i, ...

(4) Wer als

1.

Arbeitgeber/in im Sinne der §§ 7, 7a Abs. 1 oder 7b Abs. 1 und 9 entgegen § 7d die Lohnunterlagen nicht bereithält, ...Arbeitgeber/in im Sinne der Paragraphen 7,, 7a Absatz eins, oder 7b Absatz eins, und 9 entgegen Paragraph 7 d, die Lohnunterlagen nicht bereithält, ...

...

begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jede/n Arbeitnehmer/in mit einer Geldstrafe von 1 000 Euro bis 10 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis 20 000 Euro, sind mehr als drei Arbeitnehmer/innen betroffen, für jede/n Arbeitnehmer/in von 2 000 Euro bis 20 000 Euro, im Wiederholungsfall von 4 000 Euro bis 50 000 Euro zu bestrafen.“

12

In den Gesetzesmaterialien zum Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 (ASRÄG 2014), deren Allgemeiner Teil den Zweck des Gesetzes, nämlich die behördliche Lohnkontrolle zur Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung, betont (RV 319 BlgNR 25. GP, 1), wird zu § 7d AVRAG Folgendes ausgeführt (aaO, 7): In den Gesetzesmaterialien zum Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 2014 (ASRÄG 2014), deren Allgemeiner Teil den Zweck des Gesetzes, nämlich die behördliche Lohnkontrolle zur Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung, betont Regierungsvorlage 319 BlgNR 25. GP, 1), wird zu Paragraph 7 d, AVRAG Folgendes ausgeführt (aaO, 7):

„Das Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht im Bereich der Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung unter anderem die ‚Verschärfung hinsichtlich der Bereithaltung von Lohnunterlagen‘ vor. Entsprechend dem Regierungsprogramm werden im Abs. 1 erster Satz die von dem/der Arbeitgeber/in bereitzuhaltenden Lohnunterlagen nun ausdrücklich aufgezählt. Damit wird allfälligen Zweifeln dahingehend entgegengewirkt, ob im Einzelfall das Bereithalten gewisser Lohnunterlagen unter Berücksichtigung des im Verwaltungsstrafverfahren eine besondere Determinierung verlangenden Bestimmtheitsgebots des Art. 18 B-VG von § 7d AVRAG umfasst ist. Durch die ausdrückliche Aufzählung der bereitzuhaltenden Lohnunterlagen ist dem/der Normunterworfenen jedenfalls hinsichtlich sämtlicher Lohnunterlagen das gesollte Verhalten eindeutig erkennbar. Dass dieses Verhalten sich nur auf jene Lohnunterlagen bezieht, welche bereits vorliegen können (so werden etwa Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege für eine bestimmte Lohnzahlungsperiode im Regelfall nicht vor deren Ende existieren können), versteht sich schon aufgrund von Natur und Zweck der Unterlagen und deren umfassten Nachweise. ...“ „Das Regierungsprogramm für die römisch 25. Gesetzgebungsperiode sieht im Bereich der Lohn- und Sozialdumpingbekämpfung unter anderem die ‚Verschärfung hinsichtlich der Bereithaltung von Lohnunterlagen‘ vor. Entsprechend dem Regierungsprogramm werden im Absatz eins, erster Satz die von dem/der Arbeitgeber/in bereitzuhaltenden Lohnunterlagen nun ausdrücklich aufgezählt. Damit wird allfälligen Zweifeln dahingehend entgegengewirkt, ob im Einzelfall das Bereithalten gewisser Lohnunterlagen unter Berücksichtigung des im Verwaltungsstrafverfahren eine besondere Determinierung verlangenden Bestimmtheitsgebots des Artikel 18, B-VG von Paragraph 7 d, AVRAG umfasst ist. Durch die ausdrückliche Aufzählung der bereitzuhaltenden Lohnunterlagen ist dem/der Normunterworfenen jedenfalls hinsichtlich sämtlicher Lohnunterlagen das gesollte Verhalten eindeutig erkennbar. Dass dieses Verhalten sich nur auf jene Lohnunterlagen bezieht, welche bereits vorliegen können (so werden etwa Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege für eine bestimmte Lohnzahlungsperiode im Regelfall nicht vor deren Ende existieren können), versteht sich schon aufgrund von Natur und Zweck der Unterlagen und deren umfassten Nachweise. ...“

13

Wie sich aus diesen Materialien - insbesondere auch aus dem Hinweis, dass Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege für eine bestimmte Lohnzahlungsperiode im Regelfall nicht vor deren Ende existieren können - ergibt, soll der Behörde bzw. dem Verwaltungsgericht ermöglicht werden zu überprüfen, ob einer entsandten Arbeitskraft der ihr zustehende Lohn (samt etwaiger Sonderzahlungen) auch tatsächlich ausbezahlt wurde. Aus dem Umstand, dass sowohl in § 7d Abs. 1 AVRAG als auch in den Materialien dazu Lohnzahlungsnachweise als Alternative zu Banküberweisungsbelegen genannt werden, erhellt, dass es sich auch bei Lohnzahlungsnachweisen um Belege über die Auszahlung einer ziffernmäßig bestimmten (und nicht nur bestimmbaren) Summe handeln muss. Wie sich aus diesen Materialien - insbesondere auch aus dem Hinweis, dass Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege für eine bestimmte Lohnzahlungsperiode im Regelfall nicht vor deren Ende existieren können - ergibt, soll der Behörde bzw. dem Verwaltungsgericht ermöglicht werden zu überprüfen, ob einer entsandten Arbeitskraft der ihr zustehende Lohn (samt etwaiger Sonderzahlungen) auch tatsächlich ausbezahlt wurde. Aus dem Umstand, dass sowohl in Paragraph 7 d, Absatz eins, AVRAG als auch in den Materialien dazu Lohnzahlungsnachweise als Alternative zu Banküberweisungsbelegen genannt werden, erhellt, dass es sich auch bei Lohnzahlungsnachweisen um Belege über die Auszahlung einer ziffernmäßig bestimmten (und nicht nur bestimmbaren) Summe handeln muss.

14

Das Vorliegen von Lohnzahlungsnachweisen iSd. § 7d Abs. 1 AVRAG hat das Verwaltungsgericht im Revisionsfall schon deshalb zutreffend verneint, weil mit den gegenständlichen, von den jeweiligen Arbeitnehmern unterfertigten Lohnzahlungsbestätigungen jeweils lediglich bescheinigt wird, dass Auszahlungen entsprechend dem Entsendevertrag stattgefunden haben. Zur ziffernmäßigen Höhe der tatsächlichen Auszahlungen und dazu, ob und in welcher Höhe allenfalls gebührende Sonderzahlungen geleistet wurden, ließ sich diesen Bestätigungen nach den unbestrittenen Feststellungen des Verwaltungsgerichts nichts entnehmen. Das Vorliegen von Lohnzahlungsnachweisen iSd. Paragraph

7 d, Absatz eins, AVRAG hat das Verwaltungsgericht im Revisionsfall schon deshalb zutreffend verneint, weil mit den gegenständlichen, von den jeweiligen Arbeitnehmern unterfertigten Lohnzahlungsbestätigungen jeweils lediglich bescheinigt wird, dass Auszahlungen entsprechend dem Entsendevertrag stattgefunden haben. Zur ziffernmäßigen Höhe der tatsächlichen Auszahlungen und dazu, ob und in welcher Höhe allenfalls gebührende Sonderzahlungen geleistet wurden, ließ sich diesen Bestätigungen nach den unbestrittenen Feststellungen des Verwaltungsgerichts nichts entnehmen.

15

Entgegen dem Gesetzeszweck wurden daher im Revisionsfall die Lohnunterlagen nicht entsprechend § 7d AVRAG bereitgehalten. Entgegen dem Gesetzeszweck wurden daher im Revisionsfall die Lohnunterlagen nicht entsprechend Paragraph 7 d, AVRAG bereitgehalten.

16

Mit dem weiteren Vorbringen, das angefochtene Erkenntnis leide an einem Feststellungs- und Begründungsmangel, vermag die Revision schon deshalb keine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung aufzeigen, weil es diesem Vorbringen an einer Relevanzdarstellung fehlt.

17

Soweit sich die Revision weiters dagegen wendet, dass die unter den Spruchpunkten 1 bis 142 des Straferkenntnisses angeführten Delikte zu einer einzigen Übertretung zusammengefasst wurden, obwohl der Tatvorwurf hinsichtlich mehrerer Arbeitnehmer entfalle, ist ihr zwar zuzustimmen, dass nach dem in § 59 Abs. 1 AVG normierten Determinierungsgebot aus dem Spruch klar und unzweideutig hervorgehen muss, worüber und wie entschieden wurde. Ist der Spruch entgegen diesen Anforderungen in sich widersprüchlich bzw. können verschiedene Spruchpunkte nicht logisch nebeneinander bestehen, so belastet dies den Bescheid (bzw. das Erkenntnis) mit inhaltlicher Rechtswidrigkeit (vgl. etwa VwGH 5.9.2013, 2013/09/0058). Soweit sich die Revision weiters dagegen wendet, dass die unter den Spruchpunkten 1 bis 142 des Straferkenntnisses angeführten Delikte zu einer einzigen Übertretung zusammengefasst wurden, obwohl der Tatvorwurf hinsichtlich mehrerer Arbeitnehmer entfalle, ist ihr zwar zuzustimmen, dass nach dem in Paragraph 59, Absatz eins, AVG normierten Determinierungsgebot aus dem Spruch klar und unzweideutig hervorgehen muss, worüber und wie entschieden wurde. Ist der Spruch entgegen diesen Anforderungen in sich widersprüchlich bzw. können verschiedene Spruchpunkte nicht logisch nebeneinander bestehen, so belastet dies den Bescheid (bzw. das Erkenntnis) mit inhaltlicher Rechtswidrigkeit vergleiche , etwa VwGH 5.9.2013, 2013/09/0058).

18

Im vorliegenden Fall handelt es sich aber nicht um einen mit einem unauflösbaren Widerspruch behafteten Spruch. Dessen einleitende Formulierung „... mit der Maßgabe ...“ umfasst neben anderen Spruchteilen bei verständiger Lesart auch den Entfall des Tatvorwurfs betreffend die im Spruch genannten zehn Arbeitnehmer.

19

Überdies hat das Verwaltungsgericht im Sinne der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH 12.9.2019, C-64/18 u.a, Maksimovic u.a.) sowie des Verwaltungsgerichtshofs (VwGH 15.10.2019, Ra 2019/11/0033, 0034) mit dem angefochtenen Erkenntnis lediglich eine einzige Gesamtstrafe verhängt, die Kriterien des § 19 VStG (mildernd: Unbescholtenheit und lange Verfahrensdauer; erschwerend: die hohe Anzahl betroffener Arbeitnehmer) berücksichtigt und sich dabei - entgegen dem Revisionsvorbringen - nicht an den in § 7i Abs. 4 AVRAG festgelegten Mindeststrafen orientiert. Soweit der Revisionswerber vorbringt, das Verwaltungsgericht habe sich im Hinblick auf die zitierte Rechtsprechung zu Unrecht mit § 20 VStG (Unterschreitung der Mindeststrafe) befasst, genügt der Hinweis, dass dem angefochtenen Erkenntnis nicht die Auffassung zugrunde liegt, es wären Mindeststrafen zu verhängen. Überdies hat das Verwaltungsgericht im Sinne der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH 12.9.2019, C-64/18 u.a, Maksimovic u.a.) sowie des Verwaltungsgerichtshofs (VwGH 15.10.2019, Ra 2019/11/0033, 0034) mit dem angefochtenen Erkenntnis lediglich eine einzige Gesamtstrafe verhängt, die Kriterien des Paragraph 19, VStG (mildernd: Unbescholtenheit und lange Verfahrensdauer; erschwerend: die hohe Anzahl betroffener Arbeitnehmer) berücksichtigt und sich dabei - entgegen dem Revisionsvorbringen - nicht an den in Paragraph 7 i, Absatz 4, AVRAG festgelegten Mindeststrafen orientiert. Soweit der Revisionswerber vorbringt, das Verwaltungsgericht habe sich im Hinblick auf die zitierte Rechtsprechung zu Unrecht mit Paragraph 20, VStG (Unterschreitung der Mindeststrafe) befasst, genügt der Hinweis, dass dem angefochtenen Erkenntnis nicht die Auffassung zugrunde liegt, es wären Mindeststrafen zu verhängen.

Der Revisionswerber bringt abschließend vor, die Strafbestimmung des § 7i Abs. 4 Z 1 AVRAG idF BGBl. I Nr. 113/2015 habe im Lichte des Art. 20 der Richtlinie 2014/67/EU gänzlich unangewendet zu bleiben, weil das dort festgelegte Verhältnismäßigkeitsprinzip verletzt werde, wenn nicht mit ausreichender Deutlichkeit feststehe, wie die Strafbemessung bei „unter die Mindeststrafe herabgesetzten Strafen“ zu erfolgen habe. Eine Strafbemessung bei „unter die Mindeststrafe herabgesetzten Strafen“ kommt allerdings schon deshalb nicht in Betracht, weil die Anwendung der in § 7i Abs. 4 AVRAG festgelegten Mindeststrafen bereits durch das hg. Erkenntnis vom 15. Oktober 2019, Ra 2019/11/0033, 0034, ausgeschlossen wurde (vgl. dazu aus vielen etwa VwGH 12.8.2021, Ra 2019/11/0194). Überdies ist der Revisionswerber mit seinen „Zweifeln an der Unionsrechtskonformität der bisherigen Auslegung des Maksimovic Urteils“ auf das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union in der Rechtssache NE (EuGH 8.3.2022, C-205/20) hinzuweisen, in dem sich der Gerichtshof im Zusammenhang mit den dem § 7i Abs. 4 AVRAG entsprechenden Bestimmungen des LSD-BG idF BGBl. I Nr. 44/2016 ausführlich mit dem in Art. 20 der Richtlinie 2014/67/EU niedergelegten Verhältnismäßigkeitsprinzip auseinandergesetzt und die im hg. Erkenntnis Ra 2019/11/0033, 0034 vorgenommene Auslegung bestätigt hat. Danach verpflichtet der Vorrang des Unionsrechts die nationalen Behörden nur insoweit, eine nationale Regelung, die teilweise gegen das in Art. 20 der Richtlinie 2014/67/EU vorgesehene Erfordernis der Verhältnismäßigkeit von Sanktionen verstößt, unangewendet zu lassen, als dies erforderlich ist, um die Verhängung verhältnismäßiger Sanktionen zu ermöglichen. Der Revisionswerber bringt abschließend vor, die Strafbestimmung des Paragraph 7 i, Absatz 4, Ziffer eins, AVRAG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 113 aus 2015, habe im Lichte des Artikel 20, der Richtlinie 2014/67/EU gänzlich unangewendet zu bleiben, weil das dort festgelegte Verhältnismäßigkeitsprinzip verletzt werde, wenn nicht mit ausreichender Deutlichkeit feststehe, wie die Strafbemessung bei „unter die Mindeststrafe herabgesetzten Strafen“ zu erfolgen habe. Eine Strafbemessung bei „unter die Mindeststrafe herabgesetzten Strafen“ kommt allerdings schon deshalb nicht in Betracht, weil die Anwendung der in Paragraph 7 i, Absatz 4, AVRAG festgelegten Mindeststrafen bereits durch das hg. Erkenntnis vom 15. Oktober 2019, Ra 2019/11/0033, 0034, ausgeschlossen wurde vergleiche , dazu aus vielen etwa VwGH 12.8.2021, Ra 2019/11/0194). Überdies ist der Revisionswerber mit seinen „Zweifeln an der Unionsrechtskonformität der bisherigen Auslegung des Maksimovic Urteils“ auf das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union in der Rechtssache NE (EuGH 8.3.2022, C-205/20) hinzuweisen, in dem sich der Gerichtshof im Zusammenhang mit den dem Paragraph 7 i, Absatz 4, AVRAG entsprechenden Bestimmungen des LSD-BG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 44 aus 2016, ausführlich mit dem in Artikel 20, der Richtlinie 2014/67/EU niedergelegten Verhältnismäßigkeitsprinzip auseinandergesetzt und die im hg. Erkenntnis Ra 2019/11/0033, 0034 vorgenommene Auslegung bestätigt hat. Danach verpflichtet der Vorrang des Unionsrechts die nationalen Behörden nur insoweit, eine nationale Regelung, die teilweise gegen das in Artikel 20, der Richtlinie 2014/67/EU vorgesehene Erfordernis der Verhältnismäßigkeit von Sanktionen verstößt, unangewendet zu lassen, als dies erforderlich ist, um die Verhängung verhältnismäßiger Sanktionen zu ermöglichen.

21

Dass das Verwaltungsgericht diese Vorgaben bei der Verhängung der Strafe missachtet hätte, wird weder in der Revision vorgebracht noch ist Solches ersichtlich.

22

Aus all diesen Gründen war die Revision gemäß § 42 Abs. 1 VwGG abzuweisen. Aus all diesen Gründen war die Revision gemäß Paragraph 42, Absatz eins, VwGG abzuweisen.

23

Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 39 Abs. 2 Z 6 VwGG abgesehen werden. Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß Paragraph 39, Absatz 2, Ziffer 6, VwGG abgesehen werden.

Wien, am 7. September 2023

Gerichtsentscheidung

EuGH 62020CJ0205 Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld VORAB

Schlagworte

Auslegung Anwendung der Auslegungsmethoden Verhältnis der wörtlichen Auslegung zur teleologischen und historischen Auslegung Bedeutung der Gesetzesmaterialien VwRallg3/2/2 Gemeinschaftsrecht Anwendungsvorrang,

partielle Nichtanwendung von innerstaatlichem Recht EURallg1 Inhalt des Spruches Diverses

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2023:RA2021110010.L00

Im RIS seit

24.10.2023

Zuletzt aktualisiert am

24.10.2023

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at