

TE Lvwg Erkenntnis 2017/10/27 LVwG-2016/28/1936-5

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 27.10.2017

Entscheidungsdatum

27.10.2017

Index

40/01 Verwaltungsverfahren;

60/01 Arbeitsvertragsrecht;

Norm

VStG §9 Abs1

AVRAG 1993 §7i Abs4 Z1

AVRAG 1993 §7d Abs1

Text

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Tirol hat durch seine Richterin Mag. Bettina Weißgatterer über die Beschwerde der Frau AA, vertreten durch die Rechtsanwälte Dr. BB, Mag. CC, Dr. DD, Adresse 1, Z, gegen das Straferkenntnis der Bürgermeisterin der Stadt Y vom 04.08.2016, ZI ****,

zu Recht erkannt:

1. Gemäß § 50 VwGVG wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.
2. Gemäß § 52 Abs 1 und 2 VwGVG hat der Beschwerdeführer einen Beitrag zu den Kosten des Beschwerdeverfahrens in der Höhe von 20 % der verhängten Geldstrafe, das sind gesamt Euro 2.400,00, zu bezahlen.
3. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art 133 Abs 4 B-VG unzulässig.

Rechtsmittelbelehrung

Soweit die ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof in Wien für zulässig erklärt worden ist, kann innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung dieser Entscheidung eine ordentliche Revision erhoben werden. Im Fall der Nichtzulassung der ordentlichen Revision kann innerhalb dieser Frist nur die außerordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof erhoben werden.

Wenn allerdings in einer Verwaltungsstrafsache oder in einer Finanzstrafsache eine Geldstrafe von bis zu Euro 750,00 und keine Freiheitsstrafe verhängt werden durfte und im Erkenntnis eine Geldstrafe von bis zu Euro 400,00 verhängt wurde, ist eine (ordentliche oder außerordentliche) Revision an den Verwaltungsgerichtshof wegen Verletzung in Rechten nicht zulässig.

Jedenfalls kann gegen diese Entscheidung binnen sechs Wochen ab der Zustellung Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof, Freyung 8, 1010 Wien, erhoben werden.

Die genannten Rechtsmittel sind von einem bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw einer bevollmächtigten Rechtsanwältin abzufassen und einzubringen, und es ist eine Eingabegebühr von Euro 240,00 zu entrichten. Die Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist direkt bei diesem, die (ordentliche oder außerordentliche) Revision an den Verwaltungsgerichtshof ist beim Landesverwaltungsgericht Tirol einzubringen.

Sie haben die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Ein solcher Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof und eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof nicht mehr erhoben werden kann.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Sachverhalt und Beschwerdevorbringen:

Mit Straferkenntnis der Bürgermeisterin der Stadt Y vom 04.08.2016, ZI ****, wurde der Beschwerdeführerin spruchgemäß nachstehender Sachverhalt vorgeworfen:

„Sehr geehrte Frau AA,

Sie sind zur Vertretung nach außen Berufener der EE d.o.o. mit Sitz der Unternehmensleitung in Slowenien, Adresse 2, (ohne eine Betriebsniederlassung in Österreich).

In dieser Eigenschaft haben Sie es zu verantworten, dass die EE d.o.o. als Arbeitgeberin sechs nach Österreich zur Durchführung von Eisenverlegearbeiten entsandte Arbeitnehmer, und zwar

1. Herrn FF, geb. xx.xx.xxxx,
2. Herrn GG, geb. xx.xx.xxxx,
3. Herrn II, geb. xx.xx.xxxx,
4. Herrn JJ, geb. xx.xx.xxxx,
5. Herrn KK, geb. xx.xx.xxxx, und
6. Herrn LL, geb. xx.xx.xxxx,

am 21.04.2016 um 10:05 Uhr auf der Baustelle in Y, X-Gasse, beschäftigt hat. Dies jedoch ohne, dass sämtliche Lohnunterlagen (§ 7d AVR AG) der oben angeführten Arbeitnehmer in deutscher Sprache bereitgehalten wurden.

Es wurden der Finanzpolizei im Zuge der Kontrolle am 21.04.2016 um 10:05 Uhr lediglich die

Dienstverträge der Arbeitnehmer vorgelegt, wogegen die Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise und Unterlagen betreffend die Lohneistung nicht vorgelegt werden konnten.

Sie, Herr MM, haben dadurch als zur Vertretung nach außen Berufener der EE d.o.o., welche Arbeitgeberin ist, folgende Verwaltungsübertretung(en) begangen:

- 1) § 7i Abs. 4 Z 1 iVm § 7d Abs. 1 AVRAG iVm § 9 Abs. 1 VStG
- 2) § 7i Abs. 4 Z 1 iVm § 7d Abs. 1 AVRAG iVm § 9 Abs. 1 VStG
- 3) § 7i Abs. 4 Z 1 iVm § 7d Abs. 1 AVRAG iVm § 9 Abs. 1 VStG
- 4) § 7i Abs. 4 Z 1 iVm § 7d Abs. 1 AVRAG iVm § 9 Abs. 1 VStG
- 5) § 7i Abs. 4 Z 1 iVm § 7d Abs. 1 AVRAG iVm § 9 Abs. 1 VStG
- 6) § 7i Abs. 4 Z 1 iVm § 7d Abs. 1 AVRAG iVm § 9 Abs. 1 VStG

Wegen dieser Verwaltungsübertretungen wird über Sie folgende Strafe verhängt:

Geldstrafe in Euro

falls diese uneinbringlich ist, Ersatzfreiheitsstrafe von

gemäß

1) 2.000,00

1) 4 Tagen

Zu 1) bis 6) jeweils eine Verwaltungsübertretung gemäß § 7i Abs. 4 Z 1 AVRAG

2) 2.000,00

2) 4 Tagen

3) 2.000,00

3) 4 Tagen

4) 2.000,00

4) 4 Tagen

5) 2.000,00

5) 4 Tagen

6) 2.000,00

6) 4 Tagen

= insgesamt 12.000,00

= insgesamt 24 Tagen

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes zu zahlen:

1.200,00 Euro als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, d.s. 10 % der Strafe

Der zu zahlende Gesamtbetrag (Strafe / Kosten / Barauslagen) beträgt daher

13.200,00 Euro“

Dagegen erhob die Beschwerdeführerin das Rechtsmittel der Beschwerde und führte in dieser aus wie folgt:

„Sehr geehrte Frau Mag.a NN,

mit Schreiben vom 04.08.2016, zugestellt am 08.08.2016, hat das Stadtmagietrat Y die Inhaberin der Firma EE d.o.o., Frau AA, vom Straferkenntnis in Kenntnis gesetzt.

Am 21.04.2016 wurden am Einsatzort X-Gasse, Y im Zuge einer Kontrolle um 10.05 Uhr für die unten genannten Arbeitnehmer keine Lohnunterlagen in deutscher Sprache bereitgehalten, obwohl der Arbeitgeber verpflichtet ist, jene Unterlagen, die zur Überprüfung dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts erforderlich sind, bereitzuhalten.

Arbeitnehmer:

? FF, geb.: xx.xx.xxxx,

Staatsangehörigkeit: Bosnien & Herzegowina

? GG, geb.: xx.xx.xxxx,

Staatsangehörigkeit: Bosnien & Herzegowina

? II, geb.: xx.xx.xxxx,

Staatsangehörigkeit: Bosnien & Herzegowina

? JJ, geb.: xx.xx.xxxx,

Staatsangehörigkeit: Bosnien & Herzegowina

? KK, geb.: xx.xx.xxxx,

Staatsangehörigkeit: Bosnien & Herzegowina

? LL, geb.: xx.xx.xxxx

Staatsangehörigkeit: Bosnien & Herzegowina

In offener Frist wird Beschwerde gegen das Straferkenntnis erhoben:

Im Zuge der Kontrolle forderten die Organe der Finanzpolizei die Vorlage der Lohnunterlagen für die oben genannten Arbeitnehmer. Diese befangen sich in den Dienstunterkünften der Arbeitnehmer da wir auf mehreren Baustellen arbeiten. Mit dem Beamten Herrn OO von der Finanzpolizei wurde vereinbart, dass die Unterlagen am nächsten Tag, den 22.04.2016 um 09.00 Uhr zur erneuten Kontrolle vorzulegen sind. Herr PP hat die geforderten Unterlagen zum vereinbarten Zeitpunkt der Finanzpolizei ausgehändigt und die Unterlagen auch noch einmal per Mail übersandt. Laut der Finanzpolizei sei dadurch alles in Ordnung gebracht worden, wodurch ich davon ausging, dass keine strafbare Handlung begangen wurde. Die Lohnunterlagen befinden sich aus Sicherheitsgründen in den Unterkünften der Mitarbeiter, da es oft vorkommt, dass an einem Tag auf mehreren Baustellen gearbeitet wird. Bezüglich der LohnEinstufung befanden sich auf der Baustelle die ZKO-Meldung und auch die Annexe zu den slowenischen Dienstverträgen, aus denen der Bruttostundenlohn ersichtlich ist und dadurch auch, dass keine Unterlohnung vorlag. Hätte die Finanzpolizei die sofortige Vorlage der restlichen Lohnunterlagen gefordert,, wäre dieser Aufforderung selbstverständlich umgehend Folge gelaistet worden.

Als Geschäftsführerin bin ich ausschließlich für finanzielle Belange zuständig, was aus dem Anstellungsvertrag vom 11.12.2013, der Anmeldung bei der slowenischen Sozialversicherung vom 11.12.2013 und der Geschäftsverteilungsvereinbarung vom 11.12.2013 ersichtlich (siehe Anhang).

Ich bin unterhaltspflichtig gegenüber meinem Kind, hafte für hypothekarische Verpflichtungen der Firma in der Höhe von € 63.000,-, bin unbescholten und ersuche daher darum, dass lediglich eine Ermahnung nach § 45 Abs 1 Z 4 VStG ausgesprochen wird.“

Gemeinsam mit dieser Beschwerde wurde in Kopie der Anstellungsvertrag von der Beschwerdeführerin in Originalsprache, als auch in deutscher Übersetzung, sowie eine diese betreffende Anmeldebestätigung und der Anstellungsvertrag des Herrn MM und eine ihn betreffende Anmeldebestätigung, wiederum beides in Kopie und in Originalsprache sowie in deutscher Übersetzung und weiters eine Kopie der Vereinbarung über die Aufgabenverteilung und die Aufteilung des Verantwortungsbereiches in der Firma EE d.o.o. vom 11.12.2013 in Originalsprache und in Übersetzung sowie eine Anmelde-bestätigung betreffend der Beschwerdeführerin und MM vorgelegt.

In weiterer Folge wurde vom Landesverwaltungsgericht Tirol eine mündliche Verhandlung anberaومت.

Mit Schriftsatz vom 21.10.2016 hat der Beschwerdeführer, nunmehr vertreten durch Dr. BB, Mag. CC, Dr. DD, Rechtsanwälte in Z, beantragt, die Verfahren betreffend Herrn MM und der Beschwerdeführerin zu verbinden. Weiters wurde mitgeteilt, dass ersucht werde, die Verhandlung für Herrn MM ebenfalls auf den Verhandlungstermin für die Beschwerdeführerin zu verlegen, wobei bereits jetzt mitgeteilt werde, dass der einschreitende Rechtsanwalt davon ausgehe, dass die Durchführung einer öffentlich mündlichen Verhandlung möglicherweise nicht notwendig sein werde, da der Sachverhalt als solcher nicht strittig sein dürfe, sodass es lediglich um eine rechtliche Beurteilung des Sachhalts gehen werde. Weiters wurde ersucht, zur rechtlichen Problematik die Einbringung eines ergänzenden Schriftsatzes zuzulassen und dem Rechtsanwalt diesbezüglich eine Frist einzuräumen.

Mit Schriftsatz vom 25.10.2016 hat die Beschwerdeführerin sodann ausdrücklich auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung verzichtet und ausgeführt, dass nachstehender Sachverhalt unstrittig sei:

„Es hätten insgesamt sechs Arbeitnehmer der Firma EE d.o.o. auf der Baustelle in der X-Straße in Y Eisenverlegearbeiten durchgeführt, als am 21.04.2016 eine Kontrolle stattgefunden habe. Anlässlich der Kontrolle seien Dienstverträge vorhanden gewesen, weitere Unterlagen allerdings noch nicht. Sämtliche weiteren Unterlagen, die anlässlich der Kontrolle gefordert worden seien, seien am Folgetag ordnungsgemäß vorgelegt worden. Weitere Bestätigungen, welche anlässlich der Vorlage der Unterlagen am 22.04.2016 angefordert worden wären, seien innerhalb der gesetzten Frist ebenfalls nachgereicht worden. Der Behörde liege die Vereinbarung über die Aufgabenverteilung zwischen der Beschwerdeführerin und Herrn MM vom 11.12.2013 vor und werde diese mit dem Schriftsatz in der Anlage nochmals übermittelt.“

Der Sachverhalt sei insofern ergänzungsbedürftig, weil es im gesamten Verfahren nicht berücksichtigt worden sei, dass der Auftraggeberin der Firma der Beschwerdeführerin, der Firma QQ GmbH, mit Bescheid der Bürgermeisterin der

Stadt Y vom 02.05.2016, ZI ****, die Bezahlung einer vorläufigen Sicherheit in der Höhe von Euro 24.000,00 aufgetragen worden sei und werde dieser Bescheid ebenfalls vorgelegt. Diese Vorschreibung einer vorläufigen Sicherheit bedeute einen unmittelbaren Eingriff in die Vertragsbeziehungen zwischen der Firma der Beschwerdeführerin und dem Auftraggeber. Der vom Auftraggeber zu bezahlende Betrag, sei vom Werklohn der Firma der Beschwerdeführerin in Abzug gebracht worden und sei die Beschwerdeführerin dazu nicht einmal gehört worden. Im Zusammenhang mit §§ 71 und 7m AVRAG sei über Antrag des Landesverwaltungsgerichts Steiermark bereits ein Verfahren vor dem Verfassungsgerichtshof anhängig und wurden dazu ebenfalls Unterlagen mit diesem Schriftsatz gemeinsam vorgelegt. Das aus diesen Unterlagen erkennbare Vorbringen werde auch im gegenständlichen Verfahren ausdrücklich wiederholt und zum Vorbringen in diesem Verfahren erhoben. Die Nichtberücksichtigung der Vorschreibung der vorläufigen Sicherheit im gegenständlichen Verfahren belaste das angefochtene Straferkenntnis mit Rechtswidrigkeit.

Aufgrund des gegebenen Sachverhalts seien beide Geschäftsführer der Firma EE d.o.o. bestraft worden, obwohl aufgrund der Geschäftseinteilung eine Struktur gegeben sei, wonach die Beschwerdeführerin für die organisatorischen Belange innerhalb des Betriebes verantwortlich sei, Herr MM hingegen für die Betreuung der Baustellen an Ort und Stelle und sei dementsprechend klar gewesen, dass Herr MM für die Baustelle in Y verantwortlich sei, nicht jedoch die Beschwerdeführerin. Es sei der Beschwerdeführerin als Geschäftsführerin eines slowenischen Unternehmens nicht bekannt gewesen, dass sie gemäß § 9 VStG die Möglichkeit gehabt hätte, einen Verantwortlichen zu benennen. Es sei für die Beschwerdeführerin und Herr MM überraschend gewesen, dass jeder Geschäftsführer, allein deshalb, weil er Geschäftsführer sei, zur Verantwortung gezogen werde. Es sei nämlich nach der europäischen Dienstleistungsfreiheit gemäß Art 56 AEUV zu beurteilen, ob eine derartige Sanktionierung notwendig und verhältnismäßig sei. Dies sei nach Ansicht der Beschwerdeführerin nicht der Fall. Die Behörde sei ihrer Manuduktionspflicht nicht ausreichend nachgekommen und wäre die Beschwerdeführerin aufzuklären gewesen, rechtzeitig bekanntzugeben, wer für die gegenständliche Baustelle die Verantwortung trage und in weiterer Folge wäre ein allfälliges Verfahren nur gegen die zuständige Person zu führen gewesen. Eines der beiden gegen die Geschäftsführer geführten Verfahren sei daher in jedem Fall einzustellen.

Das AVRAG lasse es selbst zu, fehlende Lohnunterlagen nachzureichen, wenn deren Bereithaltung an Ort und Stelle nicht zumutbar sei. Dies sei nach Ansicht der Beschwerdeführerin regelmäßig der Fall. Auf Baustellen würden sensible Daten über Arbeitnehmer, wie Lohnzahlungsnachweise, Arbeitsverträge etc nicht bereitgehalten werden, ohne dass die Gefahr bestünde, dass sie unbefugten Personen zur Kenntnis gelangen würden. Die Beschwerdeführerin als Arbeitgeber habe gerechtfertigt die Datenschutz-interessen der Arbeitnehmer zu beachten und sei es regelmäßig unzumutbar, auf Baustellen Lohnunterlagen bereitzuhalten. Es gehe allein darum, die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer, als auch der Arbeitnehmer insgesamt, hinsichtlich einer korrekten Entlohnung zu wahren und würden diese Interessen auch dadurch gewahrt, dass Lohnunterlagen im Fall einer Kontrolle rechtzeitig zur Überprüfung vorgelegt werden würden, was aber geschehen sei. Es sei im Übrigen gleichheitswidrig, nur EWR-Bürgern bei der Erbringung von Dienstleistungen eine Verpflichtung zur Bereithaltung von Lohnunterlagen an Ort und Stelle aufzuerlegen, da inländische Arbeitgeber eine solche Verpflichtung nicht treffe. Soweit das AVRAG vorsehe, dass Lohnunterlagen, auch wenn die Bereithaltung an Ort und Stelle nicht zumutbar sei, auf jeden Fall im Inland bereitzuhalten seien, sei dies mit dem Unionsrecht nicht vereinbar. Es gäbe keinen Grund dafür, einen Unterschied zu machen, wo innerhalb der Europäischen Union sich Lohnunterlagen befinden würden, wenn sie im Fall einer Kontrolle rechtzeitig der Behörde vorgelegt würden. Es sei mit Art 56 AEUV nicht vereinbar, dass gefordert werde, dass Lohnunterlagen im Inland bereitzuhalten seien und müsse es jedenfalls ausreichend sein, wenn die Lohnunterlagen innerhalb der Europäischen Union bereitgehalten würden und auf Verlangen der Behörde rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden würden. Diesbezüglich wurde angeregt, ein Vorabentscheidungsverfahren beim Europäischen Gerichtshof einzuleiten. Überdies wurde die Höhe der verhängten Strafe bekämpft, wobei auf jeden Fall die Anwendbarkeit des § 20 VStG für einen der beiden Geschäftsführer zu prüfen gewesen wäre, wenn nicht sogar diejenige des § 45 VStG.

Es würden im Übrigen verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Höhe der verhängten Sanktionen bestehen. Die Sanktionen für derartige Delikte seien in den vergangenen Jahren massiv verschärft worden, wobei sich innerhalb von fünf Jahren die angedrohte Sanktion mehr als verzehnfacht habe, ohne dass sich am Unrechtsgehalt des

Formaldelikt und an den sonstigen Umständen etwas geändert hätte. Auch diesbezüglich wurde angeregt ein Normprüfungsverfahren betreffend § 7i Abs 4 Z 3 AVRAG beim VfGH zu beantragen bzw ein Vorabentscheidungsverfahren beim Europäischen Gerichtshof zu beantragen.“

Mit Schreiben vom 21.12.2016 hat das Finanzamt Y, Finanzpolizei Team ** mitgeteilt, dass dem Verzicht auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung beigetreten werde. Weiters wurde wiederholt, dass zum Zeitpunkt der Kontrolle am 21.04.2016 die Arbeitszeitaufzeichnungen, die Lohnzettel und Lohnzahlungsnachweise auf der Arbeitsstelle nicht aufgelegt seien. Wie bereits im Strafantrag ausgeführt, sei mit Herrn PP, welcher zweimal pro Woche auf die Baustelle komme und als Übersetzer fungiere, im Zuge der Kontrolle telefonisch Kontakt aufgenommen worden. Er sei über das Fehlen der Unterlagen in Kenntnis gesetzt worden und habe die fehlenden Unterlagen am Tag der Kontrolle nicht beibringen können und sei als Termin für die Übergabe der Unterlagen der 22.04.2016 vereinbart worden. Am 22.04.2016 habe Herr P Kopien der geforderten Stundenaufzeichnungen übergeben. Die fehlenden Lohnzettel und Zahlungsnachweise seien von ihm mittels Handy angefordert und an die einschreitenden Organe der Finanzpolizei per Email weitergeleitet worden. Es sei nicht bekannt, mit wem Herr P diesbezüglich Handykontakt gehabt habe. Seitens des Beschuldigten werde im Schreiben vom 27.10.2016 der Sachverhalt, dass anlässlich der Kontrolle nur Dienstverträge und keine weiteren Lohnunterlagen vorhanden gewesen seien, bestätigt. Zur Verantwortlichkeit des Beschuldigten iSd § 9 VStG müsse eingewendet werden, dass der Finanzpolizei bzw der ZKO kein verantwortlicher Beauftragter gemeldet worden sei und laut Firmenbuchauszug vom 24.09.2015 die Beschwerdeführerin und Herr MM die Vertretungsbefugnis für die Firma EE d.o.o. ohne Beschränkung inne hätten.

Der beantragten Ermahnung könne nicht zugestimmt werden, da die rechtlichen Voraussetzungen hierfür nicht vorliegen würden. Die erstinstanzlichen Strafen, die ohnehin jeweils die Mindeststrafe darstellen würden, mögen bestätigt werden. Mangels Relevanz werde auf die Ausführungen zu den §§ 7i und 7m AVRAG nicht eingegangen.

Beweis wurde aufgenommen durch Einsichtnahme in den behördlichen Akt und die dagegen erhobene Beschwerde sowie aufgrund der Einsichtnahme in den Akt des Landesverwaltungsgerichtes Tirol.

Nachfolgender Sachverhalt steht aufgrund des durchgeführten Beweisverfahrens fest:

Unbestritten ist von der Beschwerdeführerin, dass die im Straferkenntnis angeführten sechs Arbeitnehmer der Firma EE d.o.o. auf der Baustelle in der X-Straße in Y, Eisenverlegearbeiten durchgeführt haben, als am 21.04.2016 eine Kontrolle durch die Finanzpolizei stattgefunden hat. Anlässlich dieser Kontrolle waren die Dienstverträge auf der Baustelle vorhanden, weitere Unterlagen allerdings nicht.

Aus dem Strafantrag der Finanzpolizei Team ** vom 04.05.2016, ZI ****, ergibt sich weiters, dass im Zuge der Kontrolle am 21.04.2016 um 10.05 Uhr auf der Baustelle in der X-Gasse, Y, von den Arbeitern Unterlagen, nämlich die ZKO3-Meldung, der Dienstvertrag und das A1-Formular vorgelegt wurden. Es wurde festgestellt, dass Lohnunterlagen, nämlich Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnzettel und Lohnnachweise nicht bereitgehalten wurden. Die Arbeiter waren der deutschen Sprache nicht mächtig und wurde als Ansprechpartner Herr PP bekanntgegeben, der ein- bis zweimal pro Woche auf die Baustelle gekommen war und als Übersetzer fungiert hat. Mit Herrn P wurde seitens der Finanzpolizei das Fehlen der Lohnunterlagen besprochen und als Termin für die Übergabe der Unterlagen der 22.04.2016 um 09.00 Uhr vereinbart. Überdies wurde nach der Kontrolle eine Nachforderungsanweisung betreffend die Lohnunterlagen auf der Baustelle hinterlegt. Am 22.04.2016 um 09.30 Uhr hat sodann das Treffen mit Herrn P und den Bediensteten der Finanzpolizei auf der Baustelle stattgefunden. Bei diesem Treffen hat Herr P Kopien der Stundenaufzeichnungen übergeben, Lohnunterlagen wurden von Herrn P am 22.04.2016 um 11.45 Uhr und 11.48 Uhr per Mail in zwei Teilen übermittelt.

Aus der im Akt befindlichen ZKO3-Meldung ergibt sich, dass Arbeitgeber die Firma EE d.o.o. mit Sitz in Adresse 2, Slowenien, ist. Als nach Österreich entsandte Arbeitnehmer wurde ua die seinerzeit bei der Kontrolle angetroffenen Herrn FF, GG, II, JJ, KK und LL angeführt. Als inländischer Auftraggeber ist die Firma QQ GmbH in Y angeführt und als Ort der Beschäftigung ist „Wohnbebauung X-Straße“, Y mit dem Zeitraum der Entsendung insgesamt nach Österreich mit Beginn von 01.02.2016 bis voraussichtlich 30.04.2016 genannt.

Weiters ergibt sich aus dem behördlichen Akt, dass von Herrn P die zuvor angesprochenen zwei Teile der Lohnunterlagen am 22.04.2016 um 11.45 Uhr und um 11.48 Uhr übermittelt wurden, wobei sich weiters ergibt, dass diese Unterlagen von der Beschwerdeführerin am 22.04.2016 um 11.40 Uhr ihrerseits an Herrn P per Email

übermittelt wurden.

Die Beschwerdeführerin ist Geschäftsführerin und somit nach außen Vertretungsbefugte der Firma EE d.o.o. Aufgrund einer internen Vereinbarung über die Aufgaben-verteilung und über die Aufteilung des Verantwortungsbereichs in der Firma EE d.o.o. war sie für den Bereich der Finanz- und Buchhaltungsabteilung, der Erstellung der Finanzpläne und Analysen der Geschäftsführung, für das Controlling über verschiedene Finanztransaktionen, für die Berichterstellung für verschiedene Ämter, für die Leitung und Kontrolle der Geschäftsbücher, Durchführung des Zahlungsverkehrs und Kontrolle der Kapitalflussrechnung, für die Erstellung der Kompensationen und anderer finanziellen Verträge und für die Mitwirkung bei der Erstellung des Geschäftsplans des Arbeitgebers verantwortlich. Weitere Vereinbarungen hinsichtlich der Einhaltung gesetzlicher Regelungen sind in diesem Dokument nicht enthalten. Im Schriftsatz vom 27.10.2016 bringt die Beschwerdeführerin jedoch vor, dass nicht sie sondern Herr MM für die Baustelle in Y verantwortlich war.

Es kann nicht festgestellt werden, dass die Lohnzettel und Zahlungsnachweise in Österreich bereitgehalten worden wären. Es kann auch nicht festgestellt werden, dass es unzumutbar gewesen wäre, die Lohnunterlagen in deutscher Sprache am Arbeitsort bereitzuhalten. Die ZKO3-Meldungen, die Dienstverträge und die A1-Formulare wurden jedenfalls – wie zuvor festgestellt – an der Baustelle, sohin am Arbeitsort, bereitgehalten.

Diese Feststellungen konnten in unbedenklicher Weise aufgrund des Aktes der belangten Behörde sowie des Aktes des Landesverwaltungsgerichtes Tirol getroffen werden.

Wenn die Beschwerdeführerin ausführt, dass sich die Lohnunterlagen in den Dienstunterkünften befunden hätten, so ist dazu festzuhalten, dass nach den Angaben der Finanzpolizei im Strafantrag von Herrn P am 22.04.2016 lediglich Kopien der Stundenaufzeichnungen übergeben wurden, die Lohnunterlagen von ihm jedoch per Mail an die Finanzpolizei gesendet wurden. Aus den im Akt erliegenden Email-Empfangs-bestätigungen ergibt sich überdies, dass es sich dabei um weitergeleitete Emails gehandelt hat, die am 22.04.2016 um 11.40 Uhr von der Beschwerdeführerin an Herrn PP gesendet worden waren. Aus diesem Grund konnte nicht festgestellt werden, dass diese letztgenannten Lohnunterlagen im Inland bereitgehalten worden wären. Die Beschwerdeführerin hat im Übrigen in ihrer Beschwerde und im ergänzenden Schriftsatz der rechtsfreundlichen Vertreter ausgeführt, dass sich die Lohnunterlagen aus Sicherheits-gründen in den Unterkünften der Mitarbeiter befunden hätten, da es oft vorkomme, dass an einem Tag auf mehreren Baustellen gearbeitet werde. Auf Baustellen könnten sensible Daten über Arbeitnehmer nicht bereitgehalten werden, ohne dass die Gefahr bestünde, dass sie unbefugten Personen zur Kenntnis gelangen würden.

Demgegenüber ist festzustellen, dass andere Unterlagen, nämlich die ZKO3-Meldungen, die Dienstverträge und die A1-Formulare, die zweifellos genauso sensible Daten enthalten, sehr wohl am Arbeitsort bereitgehalten wurden. Die Beschwerdeführerin hat sich im Übrigen in der von ihr selbst verfassten Beschwerde nicht auf den Datenschutz berufen, sondern darauf, dass an mehreren Baustellen gearbeitet werde. Nach den Feststellungen erfolgte die Entsendung der genannten Arbeitnehmer jedoch für den Arbeitsort X-Gasse, Y. Die Beschwerdeführerin hat nicht dargelegt, an welcher anderen Baustelle von den betroffenen Arbeitnehmern am Tag noch gearbeitet worden sein sollte. Im Rahmen der Mitwirkungspflicht wäre die Beschwerdeführerin hierzu verpflichtet gewesen.

Im Übrigen darf festgehalten werden, dass es den Denkgesetzen widerspräche, dann, wenn die Lohnunterlagen in Österreich bereitgehalten worden wären, sich diese per Email von der Beschwerdeführerin übermitteln zu lassen, anstatt diese gemeinsam mit den anderen Unterlagen beim Treffen am 22.04.2016 der Finanzpolizei auszuhändigen, damit diese Kopien anfertigen kann.

Die Beschwerdeführerin hat keinerlei Kontrollsystem behauptet, das geeignet gewesen wäre, die gegenständlichen Verwaltungsübertretungen zu verhindern.

Rechtlich ist der festgestellte Sachverhalt zu würdigen wie folgt:

Die wesentlichen Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG)BGBl Nr 459/1993 (idF vor dem BG BGBl I Nr 152/2015) die Fassung vor dem BGBBl I Nr 44/2016 lauten:

„§ 7d. AVRAG

Verpflichtung zur Bereithaltung von Lohnunterlagen

(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.

...“

„Strafbestimmungen

§ 7i. AVRAG

...

(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, oder

2. Überlasser/in im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich entgegen § 7d Abs. 2 die Lohnunterlagen dem/der Beschäftiger/in nicht nachweislich bereitstellt, oder

3. Beschäftiger/in im Falle einer grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung entgegen § 7d Abs. 2 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.

...“

§ 19 Abs 1 Z 38 AVRAG BGBl Nr 459/1993 idF BGBl I Nr 44/2016 lautet:

„Inkrafttreten und Vollziehung

§ 19. AVRAG

(1) Dieses Bundesgesetz tritt mit Ausnahme des § 2 mit 1. Juli 1993 in Kraft. § 2 tritt gleichzeitig mit dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum 1) in Kraft.

...

38. Die §§ 7 bis 7o in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 44/2016 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2016 mit der Maßgabe außer Kraft, dass diese Bestimmungen weiter auf Sachverhalte Anwendung finden, die sich vor dem 1. Jänner 2017 ereignet haben.

...“

Erwägungen:

Aus den Feststellungen ergibt sich, dass die Beschwerdeführerin den objektiven Tatbestand der ihr zur Last gelegten Verwaltungsüberübertretung verwirklicht hat.

Die Beschwerdeführerin ist als Geschäftsführerin und damit nach außen Vertretungsbefugte der Firma EE d.o.o. dafür verantwortlich, dass das genannte Unternehmen als Arbeitgeberin sechs nach Österreich zur Durchführung von Eisenverlegearbeiten entsandte Arbeitnehmer, nämlich Herrn FF, geboren am xx.xx.xxxx, GG, geboren am xx.xx.xxxx,

II, geboren am xx.xx.xxxx, JJ, geboren am xx.xx.xxxx, KK, geboren am xx.xx.xxxx, und LL, geboren am xx.xx.xxxx, am xx.xx.xxxx um 10.05 Uhr auf der Baustelle in Y, X-Straße beschäftigt hat, ohne dass sämtliche Lohnunterlagen der vorerwähnten Arbeitnehmer in deutscher Sprache bereitgehalten wurden, da die Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise und Unterlagen betreffend dielohneinstufung nicht am Arbeitsort bereitgehalten wurden.

Wenn die Beschwerdeführerin in der Ergänzung der Beschwerde vom 27.10.2016 ausführt, die Behörde sei ihrer Manuduktionspflicht nicht ausreichend nachgekommen, da nicht darauf hingewiesen worden sei, dass die Beschwerdeführerin und Herr MM rechtzeitig hätten bekanntgeben sollen, wer für die gegenständliche Baustelle die Verantwortung trage und in weiterer Folge ein allfälliges Verfahren nur gegen diese zuständige Person zu führen sei, so ist darauf hinzuweisen, dass dies schon deshalb nicht notwendig war, da § 13a AVG nur Vorgänge in einem Verfahren betrifft (vgl zB VwGH 16.07.2010, ZI 2009/07/0041), sodass ein konkretes Verfahren, das bereits anhängig ist, Voraussetzung für die Verpflichtung der Behörde ist (vgl 22.12.2010, ZI 2007/08/0067 ua). Für die gewünschte Manuduktion war sohin im gegenständlichen Fall kein Raum und ist im Übrigen darauf hinzuweisen, dass die diesbezügliche Unkenntnis der gesetzlichen Bestimmungen den Beschwerdeführer jedenfalls nicht zu entschuldigen vermag.

Wenn in der Ergänzung der Beschwerde überdies ausgeführt wird, dass die Bereithaltung der Lohnunterlagen im Inland nicht mit Art 56 AEUV vereinbar wäre und diesbezüglich die Einleitung eines Vorabentscheidungsverfahrens beim Europäischen Gerichtshof angeregt wird, ist darauf hinzuweisen, dass der Verwaltungsgerichtshof sich bereits mehrfach mit dieser Frage auseinandergesetzt hat und ausgeführt hat, dass es unionsrechtlich nicht bedenklich ist, dass die in § 7 d Abs 1 AVRAG genannten Unterlagen ab dem ersten Arbeitstag am Arbeitsort (Baustelle) bereitgehalten werden müssen, weil nur auf diese Weise eine effektive Kontrolle betreffend die Einhaltung des zustehenden Entgelts auch hinsichtlich solcher entsendeter Arbeitskräfte möglich ist, die am Arbeitsort (Baustelle) nur für kurze Zeit beschäftigt werden (vgl VwGH 28.02.2017, ZI Ra 2016/11/0164, mit weiteren Nachweisen, insbesondere mit Nachweisen zur Rechtsprechung des EuGH in den Rechtssachen Kommission gegen Deutschland, C-490/04, und Santos Palota, C-515/08). Auch im Hinblick auf die Beurteilung im Zusammenhang mit Art 56 AEUV hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 20.02.2017, Ra 2016/11/0185, unter Bezugnahme auf seine frühere Rechtsprechung ausgeführt, dass das Erfordernis einer effektiven Kontrolle durch die Behörden des Aufnahmemitgliedstaats die Verpflichtung zur Bereithaltung von Unterlagen auf der Baustelle bzw gegebenenfalls an einem anderen Ort im Aufnahmemitgliedstaat rechtfertigen.

Im gegenständlichen Fall ist von einer Zumutbarkeit der Bereithaltung der Lohnunterlagen an der Baustelle (dem Arbeitsort) auszugehen, da es auch möglich war die ZKO3-Meldungen, die Dienstverträge und die A1-Formulare an der Baustelle bereitzuhalten, die Lohnunterlagen jedoch nicht bereitgehalten wurden. Die Beschwerdeführerin hat nicht angegeben, weshalb es nicht möglich gewesen sein sollte, auch die Lohnunterlagen an der Baustelle bereitzuhalten. Wenn sie dazu ausführt, man habe an mehreren Baustellen gearbeitet, so ist darauf hinzuweisen, dass nach § 7d Abs 1 AVRAG in der damals gültigen Fassung bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits-(Einsatz)orten die Lohnunterlagen am ersten Arbeits-(Einsatz)ort bereitzuhalten sind, sodass eine Aufbewahrung in den Dienstunterkünften jedenfalls nicht in Frage kommt.

Nach den Feststellungen konnte nicht festgestellt werden, dass die Lohnunterlagen, nämlich Lohnzettel und Zahlungsnachweise in Österreich im Inland bereitgehalten worden wären, da diese Unterlagen am Tag nach der Kontrolle den Vertretern der Finanzpolizei nicht physisch übergeben wurden, sondern per Email weitergeleitet wurden und diese Unterlagen zuvor von der Beschwerdeführerin an diesem Tag per Email an Herrn P gesendet worden waren, sodass dieser die Unterlagen an die Finanzpolizei weiterleiten konnte. Überdies hat die Beschwerdeführerin auch keinen konkreten Grund genannt, weshalb die Bereithaltung der Unterlagen an der Baustelle unzumutbar gewesen sein sollte. Die in der Ergänzung der Beschwerde vorgebrachten Gründe, dass es regelmäßig nicht zumutbar sei, die Lohnunterlagen an der Baustelle bereitzuhalten, gehen jedenfalls an der Intention des Gesetzes vorbei. Nach den Erläuterungen zu § 7d Abs 1 AVRAG idFBGBl I Nr 94/2014 (RV 319 dB 25. GP, 7) liegt eine Unzumutbarkeit etwa dann vor, wenn keine Möglichkeit einer gesicherten Aufbewahrung bzw Bereithaltung am Arbeitsort besteht. Dass eine gesicherte Aufbewahrung bzw Bereithaltung nicht möglich gewesen wäre, hat die Beschwerdeführerin nicht einmal behauptet. Aufgrund der Tatsache, dass andere Unterlagen bereitgehalten werden konnten, ist auch nicht erkennbar, dass diesbezüglich eine Unzumutbarkeit der Bereithaltung bestanden hätte. Die geltend gemachten sensiblen Daten

finden sich jedenfalls auch in den an der Baustelle bereitgehaltenen Dienstverträgen, so dass nicht ersichtlich ist, weshalb die weiteren Lohnunterlagen, nämlich Stundenaufzeichnungen, Lohnzettel und Zahlungsnachweise nicht an der Baustelle hätten bereitgehalten werden können bzw weshalb es nicht zumutbar gewesen sein sollte, diese Unterlagen an der Baustelle bereitzuhalten.

Wenn im Übrigen ausgeführt wird, dass die verhängten Geldstrafen in ihrer Höhe verfassungsrechtlich bedenklich wären und im Sinne der Grundrechtecharta der EU unverhältnismäßig seien und deswegen angeregt werde, ein Normenprüfungsverfahren bzw ein Vorabentscheidungsverfahren zu beantragen, wird dazu ausgeführt, dass im Hinblick auf den vorliegenden Fall von der erkennenden Richterin keine unverhältnismäßige Höhe der gesetzlichen Mindeststrafen erkannt werden kann. Der Gesetzgeber hat bezüglich der Angleichung des Strafrahmens an jenen des § 7i Abs 5 AVRAG in der seinerzeit geltenden Fassung darauf reagiert, dass früher oftmals eine Anzeige wegen des mit einer wesentlich geringeren Strafe bedrohten Tatbestandes des Nicht-Bereithaltens von Lohnunterlagen in Kauf genommen worden sei, um Unterentlohnungen zu „verschleiern“ (vgl dazu die Erläuterungen 319 dB, 25. GP, 10f zu BGBl I Nr 94/2014). Schon dieser Grund scheint der erkennenden Richterin die Strafhöhe sachgerecht zu sein. Dass dabei weiters für die Strafandrohung auf jeden Arbeitnehmer bzw jede Arbeitnehmerin abgestellt wurde, wie dies auch bei der Unterentlohnung der Fall ist, ist – nach den Erläuterungen – konsequent und aus Sicht der erkennenden Richterin ebenfalls unbedenklich.

Zum Vorbringen hinsichtlich der Bestimmungen der §§ 7i und 7m AVRAG wird auf die diesbezügliche Entscheidung des Verfassungsgerichtshofes vom 13.12.2016, G283/2016, verwiesen, mit welcher die Anträge des Landesverwaltungsgerichtes Steiermark und des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich auf Aufhebung der § 7i letzter Satz sowie § 7m AVRAG idF BGBl I 113/2015 als verfassungswidrig abgewiesen wurden. Der Verfassungsgerichtshof hat keine Verfassungswidrigkeit dieser Bestimmungen erkannt.

Was die innere Tatseite anlangt, ist festzustellen, dass es sich bei den der Beschwerdeführerin vorgeworfenen Übertretungen um Ungehorsamsdelikte handelt, da zum Tatbestand der betreffenden Verwaltungsübertretung weder der Eintritt eines Schadens noch der Eintritt einer Gefahr gehören. Für derartige Delikte sieht § 5 Abs 1 zweiter Satz VStG vor, dass dann ohne weiteres Fahrlässigkeit anzunehmen ist, wenn der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschriften kein Verschulden trifft. Eine derartige Glaubhaftmachung ist der Beschwerdeführerin nicht gelungen. Sie hat nichts vorgebracht, was für ein fehlendes Verschulden spricht. Auch ein Kontrollsystem wurde im Übrigen in keiner Weise dargelegt.

Es ergibt sich somit, dass die Beschwerdeführerin die Tat in objektiver und subjektiver Hinsicht verwirklicht hat.

Der Unrechtsgehalt der gegenständlichen Verwaltungsübertretung war insofern nicht unerheblich, als das zu schützende Interesse an einer effektiven Kontrolle der Einhaltung des zustehenden Entgelts hintangehalten wurde. Die Nachbringung der Unterlagen konnte die Verwirklichung des Delikts nicht verhindern, sondern hat lediglich zur Folge, dass die Beschwerdeführerin nicht zusätzlich ein verwaltungsstrafrechtlich verpöntes Verhalten gesetzt hat.

Mildernd war zu berücksichtigen, dass die Beschwerdeführerin nicht einschlägig strafvorgemerkt ist, erschwerend war nichts zu werten. Ein allfälliges Wohlverhalten der Beschwerdeführerin war deshalb nicht als strafmildernd zu berücksichtigen, weil hierfür ein noch nicht ausreichend langer Zeitraum vorliegt (vgl VwGH 07.04.1995, 95/02/0072, wo von einem Zeitraum von zwei Jahren mindestens auszugehen ist).

Nach § 19 Abs 1 VStG ist Grundlage für die Bemessung der Strafe die Bedeutung des strafrechtlich geschützten Rechtsgutes und die Intensität seiner Beeinträchtigung durch die Tat.

Nach § 19 Abs 2 VStG sind im ordentlichen Verfahren überdies die nach dem Zweck der Strafdrohung in Betracht kommenden Erschwerungs- und Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen. Auf das Ausmaß des Verschuldens ist besonders Bedacht zu nehmen. Unter Berücksichtigung der Eigenart des Verwaltungsstrafrechtes sind die §§ 32 bis 35 des Strafgesetzbuches sinngemäß anzuwenden. Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse und allfällige Sorgepflichten des Beschuldigten sind bei der Bemessung von Geldstrafen zu berücksichtigen.

Die Beschwerdeführerin hat keine Angaben zu seinen Einkommens- und Vermögens-verhältnissen gemacht, obwohl hierfür ausreichend Gelegenheit gewesen wäre. Aus dem vorgelegten Anstellungsvertrag Nr 9/2013 vom 11.12.2013 ergibt sich ein Brutto-grundgehalt in Höhe von Euro 1.975,00 und ist die Beschwerdeführerin sorgepflichtig für ein

Kind.

Auch bei diesen Einkommens- und Vermögensverhältnissen sind die verhängten Geldstrafen, die jeweils die gesetzlich vorgesehene Mindeststrafe darstellen, nicht als überhöht anzusehen, zumal der gesetzliche Strafrahmen eben jeweils nur hinsichtlich der gesetzlichen Mindeststrafe ausgeschöpft wurde. Eine Bestrafung in der gegenständlichen Höhe war jedoch jedenfalls geboten, um dem Unrechts- und Schuldgehalt der jeweiligen Übertretung hinreichend Rechnung zu tragen und die Beschwerdeführerin künftig hin zu einer sorgfältigen Beachtung der arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen zu veranlassen. Auch aus generalpräventiven Gründen war eine Bestrafung in der gegenständlichen Höhe jedenfalls geboten.

Die Voraussetzungen der §§ 20 und 45 Abs 1 Z 4 VStG lagen nicht vor. Die Anwendung des § 20 VStG ist bereits deshalb ausgeschlossen, da ein beträchtliches Überwiegen von Milderungsgründen nicht festgestellt werden konnte. Hinsichtlich des § 45 Abs 1 Z 4 VStG fehlt es an dem hier geforderten geringfügigen Verschulden. Die Beschwerdeführerin hat vielmehr den typischen Unrechts- und Schuldgehalt der ihr zur Last gelegten Verwaltungsübertretung verwirklicht. Dies zeigt sich schon daraus, dass nach den Feststellungen ein Teil der Lohnunterlagen nicht einmal in Inland bereitgehalten wurde und erst per Email aus Slowenien angefordert werden musste. Auch ein Kontrollsystem wurde nicht dargelegt.

Es war sohin spruchgemäß zu entscheiden.

Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage iSd Art 133 Abs 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Hinweis:

Rechtskräftig verhängte Geldstrafen (sowie Verfahrenskostenbeiträge) sind bei der Behörde einzubezahlen (vgl§ 54b Abs 1 VStG).

Landesverwaltungsgericht Tirol

Mag. Bettina Weißgatterer

(Richterin)

Schlagworte

Keine Lohnunterlagen bereitgehalten; entsandte Arbeitnehmer;

Anmerkung

Der Verwaltungsgerichtshof wies die gegen das Erkenntnis des Landesverwaltungsgerichtes Tirol vom 27.10.2017, Z LVwG-2016/28/1936-5, erhobene außerordentliche Revision mit Beschluss vom 20.09.2018, Z Ra 2018/11/0107 bis 0108-3, zurück.

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:LVWGTI:2017:LVwG.2016.28.1936.5

Zuletzt aktualisiert am

09.10.2018

Quelle: Landesverwaltungsgericht Tirol LVwG Tirol, <https://www.lvwg-tirol.gv.at>

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at