OÖ. LANDESVERWALTUNGSGERICHT

4021 Linz / Volksgartenstraße 14
Telefon: +43 732 7075-18004
Fax: +43 732 7075-218018
E-Mail: post@lvwg-ooe.gv.at / www.lvwg-ooe.gv.at

Geschäftszeichen:
LVwG-302428/6/GS/CJ

Datum:
Linz, 13. Februar 2020

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Saxinger über die Beschwerde des M F, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. S S, x, x, gegen das Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Steyr vom 11. März 2019, GZ: Ge-107/19, betreffend Verwaltungsübertretung nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), nach Durchführung einer öffentlichen Verhandlung am 12.12.2019

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird insoferne Folge gegeben, als eine Geldstrafe in Höhe von 500 Euro, für den Fall der Uneinbringlichkeit eine Ersatzfreiheitsstrafe von 16 Stunden, verhängt wird.

II. Für das Beschwerdeverfahren ist kein Kostenbeitrag zu leisten. Der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde verringert sich auf 50 Euro, das sind 10 % der nunmehr verhängten Geldstrafe.

III. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I.1. Mit Straferkenntnis des Bürgermeisters der Stadt Steyr (in der Folge: belangte Behörde) vom 11. März 2019, GZ.: Ge-107/19, wurde über den Beschwerdeführer (in der Folge: Bf) wie folgt entschieden:

„Es wird Ihnen zur Last gelegt, folgende Verwaltungsübertretungen begangen zu haben: (Taten einschließlich Ort, Datum und Zeit der Begehung)

Sie haben es als zur Vertretung nach außen befugtes Organ der Firma x s.r.o. mit Sitz in x, x, verwaltungsstrafrechtlich zu vertreten, dass der Arbeitnehmer oa. Firma Hr. M V (geb. am x) durch oa. Firma zumindest am 12.11.2018 um 14.57 Uhr zu einer Arbeitsleitung nach Österreich entsandt wurde, sodass dieser zu oa. Tatzeitpunkt in x, auf der B309 im Bereich des Kreisverkehres ‚x', als Fahrer eines Transporters (LKW) beschäftigt wurde.
Dieser konnte bei der Kontrolle keinen Arbeitsvertrag oder sonstige Lohnunterlagen vorlegen. Lediglich die Arbeitszeitaufzeichnungen der letzten zwei Arbeitstage konnten vorgelegt werden. Es wurde daher nicht dafür gesorgt, dass die erforderlichen Lohnunterlagen bereitgestellt wurden.
Dies stellt eine Übertretung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSD-BG) dar.

Sie haben dadurch folgende Rechtsvorschriften verletzt:
§ 22 Abs. 1 i.V.m. § 28 Ziff. 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, BGBl. I Nr. 44/2016 i.d.g.F.

Wegen dieser Verwaltungsübertretung wird über Sie folgende Strafe verhängt:

Geldstrafe von EURO	falls diese uneinbringlich ist, Ersatzfreiheitsstrafe von	Freiheitsstrafe von	gemäß
€ 1.000,--	33 Stunden	---	§ 28 Ziff. 1 leg.cit.

Weitere Verfügungen (z.B. Anrechnung von Vorhaft, Verfallsausspruch):---

Ferner haben Sie gemäß § 64 des Verwaltungsstrafgesetzes (VStG) zu zahlen:

EUR 100,-- als Beitrag zu den Kosten des Strafverfahrens, das sind 10 % der Strafe.
--,-- als Ersatz der Barauslagen für ---

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

EUR 1.100,-- Außerdem sind die Kosten des Strafvollzuges zu ersetzen (§ 54 d VStG).“

Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass von Organen der Finanzpolizei Team 43 der gegenständliche Tatbestand erhoben worden wäre und der erkennenden Behörde angezeigt worden wäre. § 22 Abs. 1 LSD-BG bestimme, dass während der Dauer der Beschäftigung Wohnunterlagen unmittelbar vor Ort

bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen wären. Übertretungen dieser Bestimmung wären gemäß § 28 Z 1 des LSD-BG von der Bezirksverwaltung mit Geldstrafe von 1.000 Euro bis 10.000 Euro für jeden Arbeitnehmer zu bestrafen. Es sei sohin ex lege eine Geldstrafe von 1.000 Euro pro Arbeitnehmer vorzuschreiben. Die Übertretung der Bestimmungen des LSD-BG wäre sohin aufgrund der Anzeige der Finanzpolizei Team 43 als erwiesen anzusehen. Als strafmildernd wäre die völlige verwaltungsstrafrechtliche Unbescholtenheit von Herrn M F gewertet worden.

I.2. Dagegen richtet sich die rechtzeitig vom Bf eingebrachte Beschwerde, in der vorgebracht wird, dass zunächst die anliegenden Unterlagen zur Akte nachgereicht werden würden. Die Unterlagen wären in tschechischer Sprache.

Mit Schreiben vom 30. Juli 2019 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt bezughabendem Verwaltungsstrafakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vor. Dieses ist zur Entscheidung durch seine nach der Geschäftsverteilung zuständige Einzelrichterin berufen.

I.3. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Akteneinsicht und Anberaumung sowie Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 12. Dezember 2019, an der ein Rechtsvertreter des Bf und ein Vertreter des Finanzamtes Kirchdorf Perg Steyr teilnahmen. In der abgehaltenen Verhandlung zeigte sich der Bf umfassend geständig.

II. Folgender entscheidungsrelevanter Sachverhalt steht fest:

Der Bf ist handelsrechtlicher Geschäftsführer der Firma x s.r.o. mit Sitz in x. Dieses Unternehmen hat den Arbeitnehmer M V (geb. 12.1.1982) als Fahrer eines Transporters (LKW) nach Österreich entsandt. Am 12.11.2018 um 14.57 Uhr wurde durch Organe der Finanzpolizei Steyr, Team 43, auf der B 309, Kreisverkehr „x“ in x, eine Anhaltung nach den Bestimmungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes durchgeführt. Im Zuge der Kontrolle wurde der LKW-Fahrer V M von den Finanzpolizisten aufgefordert, die erforderlichen Lohnunterlagen vorzulegen. Im Rahmen der Kontrolle konnten lediglich die Arbeitsaufzeichnungen mittels DAKO-Streifen der letzten zwei Arbeitstage vorgelegt werden, jedoch kein Arbeitsvertrag oder sonstige Lohnunterlagen, welche zur Überprüfung des nach österreichischem Rechts gebührenden Entgelts notwendig sind.

In der Verhandlung zeigte sich der Bf umfassend geständig.

III. Beweiswürdigung:

Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich unstrittig aus dem vorgelegten Verwaltungsakt und den Angaben in der öffentlichen mündlichen Verhandlung am Landesverwaltungsgericht Oberösterreich am 12. Dezember 2020. In dieser brachte der Beschwerdeführervertreter in seiner Eingangsäußerung vor, dass sich der Beschwerdeführer umfassend geständig zeigte. Er machte darauf aufmerksam, dass der Bf mittlerweile Maßnahmen ergriffen hat, damit solche Verfehlungen nicht mehr vorkommen.

IV. Rechtliche Beurteilung:

Der Bf hat sich in der öffentlichen mündlichen Verhandlung umfassend geständig gezeigt und eine Ermahnung, in eventu eine außerordentliche Strafmilderung beantragt. Die verfahrensgegenständliche Beschwerde richtet sich somit gegen die verhängte Strafhöhe und der Schuldspruch ist in Rechtskraft erwachsen.

Dem Bf als nach außen zur Vertretung Berufener der tschechischen Firma x s.r.o. ist die Tätigkeit seiner Arbeitnehmer verwaltungsstrafrechtlich zuzurechnen, wenn er nicht durch konkrete Weisungen und Überprüfung der Einhaltung dieser Weisungen im Rahmen eines Kontrollsystems dafür gesorgt hat, dass bei der Ausübung der Tätigkeit seiner Arbeitnehmer nicht gegen verwaltungsstrafrechtliche Bestimmungen verstoßen wird (vgl. VwGH 26.9.2008, 2007/02/0317, unter Verweis auf das Erkenntnis vom 23.5.2006, 2005/02/0248).

Gemäß § 22 Abs. 1 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG), BGBl. I Nr. 44/2016 idgF haben Arbeitgeber im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 oder 19 Abs. 1 während der Dauer der Beschäftigung (im Inland) oder des Zeitraums der Entsendung insgesamt (§ 19 Abs. 3 Z 6) den Arbeitsvertrag oder Dienstzettel im Sinne der Richtlinie 91/533 des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend die Lohneinstufung zur Überprüfung des dem entsandten Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts in deutscher Sprache, ausgenommen den Arbeitsvertrag, am Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder diese den Abgabebehörden oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse unmittelbar vor Ort und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen, auch wenn die Beschäftigung des einzelnen Arbeitnehmers in Österreich früher geendet hat. Der Arbeitsvertrag ist entweder in deutscher oder in englischer Sprache bereitzuhalten. Bei innerhalb eines Arbeitstages wechselnden Arbeits(Einsatz)orten sind die Lohnunterlagen am ersten Arbeits(Einsatz)ort bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen. Ein Beschäftiger, der einen Arbeitnehmer zu einer Arbeitsleistung nach Österreich

entsendet, gilt in Bezug auf die Verpflichtung nach dieser Bestimmung als Arbeitgeber. § 21 Abs. 2 findet sinngemäß Anwendung. Bei mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich sind die vorgenannten Unterlagen bereits ab der Einreise in das Bundesgebiet im Fahrzeug bereitzuhalten oder in elektronischer Form zugänglich zu machen. Im Fall eines mobilen Arbeitnehmers im Transportbereich sind nur die Z 2 und 3 des § 21 Abs. 2 sinngemäß anzuwenden.

Gemäß § 28 Z 1 LSD-BG begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde für jeden Arbeitnehmer 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 betroffen, für jeden Arbeitnehmer mit einer Geldstrafe von 2.000 Euro bis 20.000 Euro, im Wiederholungsfall von 4.000 Euro bis 50.000 Euro zu bestrafen, wer als Arbeitgeber entgegen § 22 Abs. 1 die Lohnunterlagen nicht bereithält.

Der Gerichtshof der Europäischen Union hat in seinem Urteil vom 12. September 2019, Maksimovic, C-64/18, C-140/18, C-146/18 und C-148/18, über mehrere Vorabentscheidungsersuchen entschieden, welche zum einen die Frage nach der Unionsrechtskonformität einer Norm wie § 7i Abs. 4 AVRAG beinhalteten, wenn diese bei grenzüberschreitendem Arbeitskräfteeinsatz für die unterlassene Bereitstellung von Lohnunterlagen einerseits Geldstrafen in Form von Mindeststrafen, die bei mehreren betroffenen Arbeitnehmern kumulativ und ohne Höchstgrenze verhängt werden, und andererseits Ersatzfreiheitsstrafen vorsehen.

Der EuGH hat dazu im zitierten Urteil Folgendes ausgeführt:

„39 Insoweit ist hinsichtlich der Erforderlichkeit einer Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs wie der in den Ausgangsverfahren fraglichen darauf hinzuweisen, dass die Härte der verhängten Sanktion der Schwere des mit ihr geahndeten Verstoßes entsprechen muss. Außerdem dürfen die nach den nationalen Rechtsvorschriften zulässigen administrativen oder repressiven Maßnahmen nicht die Grenzen dessen überschreiten, was zur Erreichung der mit diesen Rechtsvorschriften in legitimer Weise verfolgten Ziele erforderlich ist (vgl. entsprechend Urteil vom 31. Mai 2018, Zheng, C-190/17, EU:C:2018:357, Rn. 41 und 42 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

40 In diesem Zusammenhang ist erstens festzustellen, dass mit einer Regelung wie der in den Ausgangsverfahren fraglichen die Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften über die Einholung verwaltungsbehördlicher Genehmigungen sowie die Bereithaltung von Lohnunterlagen geahndet werden soll.

41 Zweitens erscheint eine Regelung, die Sanktionen vorsieht, deren Höhe von der Zahl der von der Nichteinhaltung bestimmter arbeitsrechtlicher Verpflichtungen betroffenen Arbeitnehmer abhängt, für sich genommen nicht unverhältnismäßig (vgl. entsprechend Urteil vom 16. Juli 2015, Chmielewski, C-255/14, EU:C:2015:475, Rn. 26).

42 Der hohe Betrag der zur Ahndung der Nichteinhaltung solcher Verpflichtungen vorgesehenen Geldstrafen kann allerdings in Verbindung damit, dass es für sie keine

Obergrenze gibt, wenn der Verstoß mehrere Arbeitskräfte betrifft, zur Verhängung beträchtlicher Geldstrafen führen, die sich, wie im vorliegenden Fall, auf mehrere Millionen Euro belaufen können.

43 Zudem kann der Umstand, dass die Geldstrafen einen im Vorhinein festgelegten Mindestbetrag jedenfalls nicht unterschreiten dürfen, dazu führen, dass solche Sanktionen in Fällen verhängt werden, in denen nicht erwiesen ist, dass der beanstandete Sachverhalt von besonderer Schwere ist.

44 Drittens führt das vorlegende Gericht aus, dass nach der in den Ausgangsverfahren anwendbaren innerstaatlichen Regelung im Fall der Abweisung der Beschwerde gegen den Bescheid, mit dem eine solche Sanktion verhängt wird, der Beschwerdeführer einen Verfahrenskostenbeitrag in Höhe von 20 % der Sanktion leisten muss.

45 Viertens ergibt sich aus den Vorlageentscheidungendass die in den Ausgangsverfahren fragliche Regelung für den Fall der Uneinbringlichkeit der Ra 2019/11/0033 bis 0034-6 15. Oktober 2019 verhängten Geldstrafe die Verhängung einer Ersatzfreiheitsstrafe vorsieht, die angesichts der daraus resultierenden Folgen für den Betroffenen besonders schwerwiegend ist (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 3. Juli 1980, Pieck, 157/79, EU:C:1980:179, Rn. 19, vom 29. Februar 1996, Skanavi und Chryssanthakopoulos, C-193/94, EU:C:1996:70, Rn. 36, und vom 26. Oktober 2017, I, C-195/16, EU:C:2017:815, Rn. 77).

46 In Anbetracht dessen steht eine Regelung wie die in den Ausgangsverfahren fragliche nicht in angemessenem Verhältnis zur Schwere der geahndeten Verstöße, die in der Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Verpflichtungen in Bezug auf die Einholung verwaltungsbehördlicher Genehmigungen und die Bereithaltung von Lohnunterlagen bestehen.

47 Im Übrigen könnte die wirksame Durchsetzung der Verpflichtungen, deren Nichteinhaltung durch diese Regelung geahndet wird, auch mit weniger einschränkenden Maßnahmen wie der Auferlegung von Geldstrafen in geringerer Höhe oder einer Höchstgrenze für solche Strafen gewährleistet werden, und ohne sie zwangsläufig mit Ersatzfreiheitsstrafen zu verknüpfen.

48 Somit ist davon auszugehen, dass eine Regelung wie die in den Ausgangsverfahren fragliche über die Grenzen dessen hinausgeht, was zur Gewährleistung der Einhaltung der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen in Bezug auf die Einholung verwaltungsbehördlicher Genehmigungen und die Bereithaltung von Lohnunterlagen sowie zur Sicherstellung der Erreichung der verfolgten Ziele erforderlich ist.

49 Angesichts dieser Erwägungen ist die Vereinbarkeit einer solchen Regelung mit den Art. 47 und 49 der Charta nicht zu prüfen.

50 Nach alledem ist auf die vorgelegten Fragen zu antworten, dass Art. 56 AEUV dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der in den Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, die für den Fall der Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Verpflichtungen in Bezug auf die Einholung verwaltungsbehördlicher Genehmigungen und auf die Bereithaltung von Lohnunterlagen die Verhängung von Geldstrafen vorsieht,

– die einen im Vorhinein festgelegten Betrag nicht unterschreiten dürfen,

– die für jeden betreffenden Arbeitnehmer kumulativ und ohne Beschränkung verhängt werden,

– zu denen im Fall der Abweisung einer gegen den Strafbescheid erhobenen Beschwerde ein Verfahrenskostenbeitrag in Höhe von 20 % der verhängten Strafe hinzutritt und

– die im Fall der Uneinbringlichkeit in Ersatzfreiheitsstrafen umgewandelt werden."

Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 16. März 2016, 2015/04/0004, zur Implementierung eines über ein Vorabentscheidungsersuchen ergangenes Urteil des EuGH in das nationale Recht wie folgt ausgeführt:

„Die unmittelbare Anwendung und den Vorrang von unionsrechtlichen Bestimmungen haben sowohl die Gerichte als auch die Verwaltungsbehörden der Mitgliedstaaten zu beachten. Nach der ständigen Rechtsprechung des EuGH ist jedes im Rahmen seiner Zuständigkeit angerufene nationale Gericht als Organ eines Mitgliedstaates verpflichtet, in Anwendung des in Art. 4 Abs. 3 EUV niedergelegten Grundsatzes der Zusammenarbeit das unmittelbar geltende Unionsrecht anzuwenden und die Rechte, die es dem Einzelnen verleiht, zu schützen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 23. Oktober 2013, 2012/03/0102, 0103, mwN auch zur Rechtsprechung des EuGH).

Nationales Recht, das im Widerspruch zu unmittelbar anwendbarem Unionsrecht steht, ist verdrängt. Die Verdrängungswirkung des Unionsrechts hat zur Folge, dass die nationale Regelung in jener Gestalt anwendbar bleibt, in der sie nicht mehr im Widerspruch zum Unionsrecht steht. Nationales Recht bleibt insoweit unangewendet, als ein Verstoß gegen unmittelbar anwendbares Unionsrecht gegeben ist. Die Verdrängung darf also bloß jenes Ausmaß umfassen, das gerade noch hinreicht, um einen unionsrechtskonformen Zustand herbeizuführen. Dabei sind die unionsrechtlichen Erfordernisse in das nationale Gesetz ‚hineinzulesen' (siehe das hg. Erkenntnis vom 17. April 2008, 2008/15/0064, mwH).

...

Verdrängung von nationalem Recht durch unmittelbar anwendbares Unionsrecht so zu verstehen, dass es der Vollziehung offen stünde, nach Belieben eine der mehreren unionskonformen Lösungen zur Anwendung zu bringen, brächte einen Eingriff der Vollziehung in den der Gesetzgebung vorbehaltenen Bereich der rechtspolitischen Gestaltung mit sich. Daher darf im Wege der Verdrängung nur jene von mehreren unionskonformen Lösungen zur Anwendung gelangen, mit welcher die Entscheidung des nationalen Gesetzgebers so weit wie möglich erhalten bleibt (siehe wiederum das bereits zitierte Erkenntnis 2008/15/0064 sowie das hg. Erkenntnis vom 25. Oktober 2011, 2011/15/0070)."

Im Erkenntnis vom 15. Oktober 2019, Ra 2019/11/0033 bis 0034-6, hat der Verwaltungsgerichtshof zur Umsetzung des EuGH-Urteils vom 12. September 2019, Maksimovic, C-64/18, C-140/18, C-146/18 und C-148/18, in das nationale Recht ausgeführt, dass nach dem zitierten Urteil des EuGH (Rn 43) die Anordnung einer Mindeststrafe für eine derartige Übertretung nicht mit dem Unionsrecht

vereinbar ist, weil sie auch Fälle erfasst, in denen der beanstandete Sachverhalt (Nichtbereitstellung von Lohnunterlagen) im Lichte der Ausführungen des EuGH nicht von besonderer Schwere ist.

Liegen für einen Tatzeitpunkt Verstöße gegen die Bereitstellungsverpflichtung der Lohnunterlagen hinsichtlich mehrerer Arbeitnehmer vor, so ist es entsprechend dem zitierten EuGH-Urteil (Rn 41) zwar einerseits mit dem Unionsrecht vereinbar, wenn die Sanktion von der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer abhängt, doch ist andererseits bei der Bemessung der Geldstrafen zu berücksichtigen, dass diese auch in ihrer Summe in einem angemessenen Verhältnis zur Schwere der geahndeten Verstöße stehen müssen (Rn 42 und 46) und daher - insgesamt - kein unverhältnismäßiges Ausmaß erreichen dürfen. Dies ließe sich, so Rn 47 des Urteils, durch eine Höchstgrenze für solche Strafen gewährleisten.

§ 28 LSD-BG enthält zwar Strafhöchstgrenzen, die nach ihrem Wortlaut für die Bemessung der jeweiligen Geldstrafe („für jede/n Arbeitnehmer/in“) gelten, nicht aber für die Summe der Geldstrafen bei Verletzung der Bereitstellungspflicht bezüglich mehrerer Arbeitnehmer. Eine unionsrechtskonforme Rechtslage mithilfe der Verdrängung von nationalem Recht (eine andere Methode steht im Rahmen der Vollziehung der Gesetze nicht zur Verfügung) kann gegenständlich am ehesten dadurch hergestellt werden, dass die Wortfolge „für jede/n Arbeitnehmer/in“ in § 28 LSD-BG unangewendet bleibt, weil damit im Ergebnis dem sich aus Rn 42 und 47 des Urteils des EuGH ergebenden Erfordernis einer Höchstgrenze für die Summe aller Geldstrafen bei Verstößen gegen die Bereitstellungspflicht betreffend mehrere Arbeitnehmer Rechnung getragen wird.

Dass damit die Verletzung der Bereitstellungspflicht, auch wenn sie mehrere Arbeitnehmer betrifft, nur mehr eine einzige Strafe nach sich zieht, ist zwingende Rechtsfolge des Erfordernisses, die Unionsrechtskonformität bei möglichst weitgehender Erhaltung des nationalen Rechts herzustellen. Denn die Alternative, mangels Normierung einer Höchststrafe durch den Gesetzgeber für Fälle der Verletzung der Bereitstellungspflicht hinsichtlich mehrerer Arbeitnehmer die gesamte Strafbestimmung wegen Unionsrechtswidrigkeit unangewendet zu lassen, würde zu einem noch weitergehenden Eingriff in das nationale Recht führen.

Im gegenständlichen Fall hat die Nichtvorlage der Lohnunterlagen einen Arbeitnehmer betroffen. Die belangte Behörde hat im Rahmen der Bemessung der Geldstrafe den Strafrahmen des § 28 Z 1 erster Strafsatz LSD-BG angewendet, der im Falle der Nichtbereithaltung der Lohnunterlagen eine Mindeststrafe von 1.000 Euro vorsieht. Nach dem zitierten Urteil des EuGH (Rn 43) ist aber die Anordnung einer Mindeststrafe für eine derartige Übertretung nicht mit dem Unionsrecht vereinbar, weil sie auch Fälle erfasst, in denen der beanstandete Sachverhalt (Nichtbereitstellung von Lohnunterlagen) im Lichte der Ausführungen des EuGH nicht von besonderer Schwere ist. Der gegenständliche Fall ist aufgrund

der in der Verhandlung geschilderten Umstände nicht von besonderer Schwere, da der Arbeitnehmer des Bf nur teilweise die geforderten Unterlagen nicht bereitgehalten hat (sh. Strafantrag), das vorgeworfene Delikt nur einen Arbeitnehmer betroffen hat, nur wenige Paletten zur Auslieferung gelangt sind, der Bf verwaltungsstrafrechtlich unbescholten ist, er nunmehr umfassend geständig ist und bereits Vorkehrungen getroffen hat, damit solche Vorkommnisse in Zukunft nicht mehr passieren. Das Urteil des EuGH ist maßgeblich auf das Prinzip der Verhältnismäßigkeit gestützt, sodass die Entscheidung im gegenständlichen Fall, der mit dem Verhältnismäßigkeitsprinzip aufgrund des Vorsehens einer Mindeststrafe unvereinbar ist, anzuwenden ist.

Die nunmehr festgesetzte Strafhöhe wird – dem Urteil des EuGH Rechnung tragend – nach Maßgabe der Kriterien des § 19 VStG unter Berücksichtigung der Einkommens- und Vermögensverhältnisse des Beschuldigten, dessen Unbescholtenheit und kooperativem Verhalten sowie dem Umstand, dass der Bf mittlerweile Maßnahmen zur Hintanhaltung solcher Verfehlungen vorgenommen hat, nach Maßgabe der zitierten Rechtsprechung nunmehr europarechtskonform neu festgesetzt.

Der Beschwerde war daher Folge zu geben und die verhängte Strafhöhe auf das nunmehrige Ausmaß herabzusetzen.

Bei diesem Ergebnis entfällt gemäß § 52 VwGVG die Verpflichtung zur Leistung eines Verfahrenskostenbeitrags zum Beschwerdeverfahren. Der Kostenbeitrag zum Verfahren vor der belangten Behörde war mit 10 % der nunmehr verhängten Geldstrafe neu festzusetzen.

V. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des 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.

Insbesondere hat der Verwaltungsgerichtshof mit dem bereits zitierten Erkenntnis vom 15. Oktober 2019, Ra 2019/11/0033-0034-6, die Umsetzung des EuGH-Urteils vom 12. September 2019 in der Rechtssache C-64/18, C-140/18, C-146/18 und C-148/18, zur Nichtbereithaltung von Lohnunterlagen in die nationale Regelung abgesprochen.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen diese Entscheidung besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 240 Euro zu entrichten. 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. Ein Verzicht ist schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

H i n w e i s

Verfahrenshilfe ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.
Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr/ihm noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint; das gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können.
Für das Beschwerdeverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verfassungsgerichtshof einzubringen.
Für das Revisionsverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Im Antrag ist, soweit zumutbar, kurz zu begründen, warum die Revision entgegen dem Ausspruch des Verwaltungsgerichtes für zulässig erachtet wird.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Saxinger