

Aktuelle News aus der Rechtsprechung

Mit diesem Newsletter möchten wir Sie wieder kurz über aktuelle Rechtsprechungen informieren:

1. Mitarbeiterbeteiligungen erhöhen nicht die Abfertigung „alt“
2. Suspendierung vom Dienst- Rechtzeitigkeit der Entlassung
3. Eingeschränkte Überprüfung von Betriebsversammlungsbeschlüssen zur Betriebsratsumlage
4. Kostenbeiträge für Privatnutzung von Firmenbeiträgen
5. mBGM - Sanktionsfreier Zeitraum nun bis 31.03.2020

Ad 1.)

Zum Sachverhalt:

Aufgrund seines Dienstvertrags hatte ein Mitarbeiter Anspruch auf eine Zuteilung von Aktien der Konzernmutter des Arbeitgebers. Diese Aktienoptionen wurden nach einem bestimmten, sich über drei Jahre erstreckenden Umwandlungsplan in drei Tranchen im Abstand von jeweils einem Jahr zu einem bestimmten Zeitpunkt in Aktien umgewandelt und dem Mitarbeiter noch während aufrechten Dienstverhältnisses zugeteilt. Der Mitarbeiter verkaufte diese Wertpapiere zur Gänze. In diesem Zusammenhang wurde vom Bruttowert ein Sachbezug zwecks Versteuerung in der Lohnverrechnung zum Ansatz gebracht. Bei Berechnung der Abfertigung „alt“ wurde dieser Betrag jedoch nicht weiter berücksichtigt. Diesen Umstand klagte der Mitarbeiter vor Gericht mit der Begründung ein, dass im konkreten Fall eine Ausnahmebestimmung des § 2a AVRAG vorliegen würde.

Entscheidung des OGH:

Der OGH hat in seiner Entscheidung vom 23.07.2019 (9ObA87/19) festgehalten, dass nach Auslegung des § 2a AVRAG Vorteile aus Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers oder mit diesem verbundene Konzernunternehmen und Optionen auf den Erwerb von Arbeitgeberaktien, im Gegensatz zu erfolgsabhängigen Entgeltformen, wie etwa Gewinnbeteiligungen, nicht in die Bemessungsgrundlage für Entgeltfortzahlungsansprüche und Beendigungsansprüche einzubeziehen sind.

Die Erlöse aus dem Verkauf von derartigen Arbeitgeberaktien sind demnach, wie auch vertraglich eingeräumte Aktienoptionen, als Vorteil im Sinn des § 2a AVRAG anzusehen, nicht in die Bemessungsgrundlage für Abfertigung „alt“ einzurechnen.

Ad 2.)

Zum Sachverhalt:

Ein Mitarbeiter wurde aufgrund von Missständen in seinem Zuständigkeitsbereich zuerst vom Arbeitgeber dienstfreigestellt und erst ein knappes Jahr später entlassen. Der Mitarbeiter beehrte, die Entlassung für rechtsunwirksam zu erklären, da diese verfristet sei, was vom Arbeitgeber allerdings bestritten wurde.

Entscheidung des OGH:

Der OGH hat mit seiner Entscheidung 9ObA20/19k klargestellt, dass Gründe für die vorzeitige Lösung eines Dienstverhältnisses bei sonstiger Verwirkung des Entlassungsrechts unverzüglich, somit ohne schuldhaftes Zögern geltend zu machen sind. Ein Arbeitgeber, der eine Verfehlung seines Mitarbeiters nicht unmittelbar mit der Entlassung ahndet, sieht dessen Weiterbeschäftigung in der Regel nicht als unzumutbar an.

Eine, wie in diesem Sachverhalt gegebene Suspendierung des Mitarbeiters vom Dienst schließt daher nicht in jedem Fall eine Verwirkung des Entlassungsrechts aus. Sie bedeutet insbesondere nicht, dass der Arbeitgeber in jedem Fall über die Dauer der Erhebungen hinaus bis zu einem beliebigen Zeitpunkt die Entlassungsgründe „vorrätig“ halten und mit dem Ausspruch der Entlassung zuwarten könnte. Denn wurde der Sachverhalt ermittelt und werden keine weiteren Abklärungen mehr vorgenommen, ohne dass der Arbeitgeber den Fortbestand des Dienstverhältnisses in Frage stellt, kann sich bei einem suspendierten Mitarbeiter mit zunehmendem Zeitverlauf der Eindruck verfestigen, dass die Suspendierung aus anderen Erwägungen als aus jenen erfolgt, die Anlass der Suspendierung waren.

Die Entlassung war daher wegen Verfristung rechtsunwirksam.

Ad 3.)

In seiner Entscheidung vom 24.07.2019 hat der OGH (8ObA30/19y) in der Frage der Überprüfung von Betriebsversammlungsbeschlüssen zur Betriebsratsumlage durch den Arbeitgeber entschieden.

Zum Sachverhalt:

Der Betriebsrat eines Unternehmens hielt zwecks Einführung einer Betriebsratsumlage Betriebsversammlungen in Teilversammlungen ab und lies darüber abstimmen. Bei keiner dieser Teilversammlungen wurde jedoch zu Beginn oder einem späteren Zeitpunkt die Anwesenheit der erschienenen Mitarbeiter protokolliert.

Das Unternehmen führte daraufhin den Abzug der Betriebsratsumlage seiner Mitarbeiter nicht ab, da die Meinung vertreten wurde, dass bei der Betriebsversammlung aufgrund der fehlenden Protokollierung der Mitarbeiterzahl gegen zwingende materielle Grundsätze des Betriebsversammlungsrechts verstoßen wurde, wodurch kein gültiger Beschluss zustande gekommen sei.

Der Betriebsrat klagte.

Entscheidung des OGH:

Die Betriebsversammlung besteht aus der Gesamtheit der Arbeitnehmer des Betriebs und ist damit das „Basisorgan“ der Arbeitnehmerschaft im Betrieb. Das ArbVG enthält keine Regelungen über eine Anfechtung von Entscheidungen der Betriebsversammlung.

Der Arbeitgeber ist weder berechtigt noch verpflichtet, Untersuchungen über die innere Willensbildung der Betriebsversammlung durchzuführen. Es widerspräche der Belegschaftsautonomie, könnte sich der Arbeitgeber auf inhaltliche Mängel wie eine unzureichende Informationsbasis oder einen mehr oder weniger beeinträchtigten Diskurs bei der Entscheidungsfindung der Belegschaft berufen.

Bei Rechtsungültigkeit der Beschlussfassung über die Einhebung der Betriebsratsumlage müsste ein Arbeitnehmer gegen den Betriebsratsfonds die Kondiktionsklage auf Rückzahlung der rechtsgrundlos geleisteten Betriebsratsumlage erheben.

Der Arbeitgeber hat somit für den Abzug der Betriebsratsumlage vom Arbeitsentgelt zu sorgen.

Ad 4.)

Wird ein vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zur Verfügung gestellter Firmenwagen auch privat genutzt, so ist aufgrund der Sachbezugswerteverordnung ein entsprechender Sachbezug anzusetzen.

Das BFG befasste sich mit seiner Entscheidung vom 08.08.2019 (RV/6100193/2016) mit der Frage, wie der unter § 4 Abs. 7 Sachbezugswerteverordnung normierte Wortlaut betreffend Kostenbeiträge von Arbeitnehmern genau zu verstehen ist.

§ 4 Abs 7 der Sachbezugswerteverordnung lautet wie folgt:

Kostenbeiträge des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber mindern den Sachbezugswert. Bei einem einmaligen Kostenbeitrag ist der Sachbezugswert von den um den Kostenbeitrag geminderten Anschaffungskosten zu berechnen. Trägt der Arbeitnehmer Treibstoffkosten selbst, so ist der Sachbezugswert nicht zu kürzen.

Bisher wurde in den Lohnsteuerrichtlinien (vgl. RZ 186) die Auffassung vertreten, dass der entsprechende Sachbezugswert wie folgt zu ermitteln ist:

Anschaffungskosten des Fahrzeuges * %-Satz für Sachbezug (1,5% oder 2%) - monatliche Kostenbeiträge des Dienstnehmers
--

Die vorstehende gewählte Berechnung führte dazu, dass Kostenbeiträge des Arbeitnehmers entweder im vollen Umfang berücksichtigt werden (wenn die Anschaffungskosten des Fahrzeugs € 40.000,- nicht übersteigen) oder bei höheren Anschaffungskosten im Extremfall überhaupt keine Berücksichtigung finden könnten.

Eine derart unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern, die ohne eigene Kostenbeiträge den gleichen Vorteil zu versteuern hätten und bei gleichen Kostenbeiträgen im Extremfall deutlich unterschiedliche Sachbezüge zu versteuern hätten, ist weder dem EStG noch der SachbezugswerteVO zu entnehmen.

Nach Auffassung und Entscheidung des BFG sind nun monatliche Kostenbeiträge für das Fahrzeug bei der Bemessung des monatlichen Sachbezugs vom maximalen Sachbezugswert abzuziehen, dieser ist laut SachbezugswerteVO gedeckelt (nach derzeit aktueller Rechtslage: abhängig vom CO₂-Wert des PKW € 720,- oder € 960,-).

Die Auswirkungen der BFG Entscheidung wollen wir nunmehr anhand des in den Lohnsteuerrichtlinien RZ 186 angeführten Beispiels zeigen:

Das Kfz (Anschaffungsjahr 2015) hat einen CO₂-Emissionswert von 125 g/km, daher ist ein Sachbezug von 1,5 % der Anschaffungskosten in Höhe von EUR 50.000 (maximal jedoch € 720,-) anzusetzen. Für im Jahr 2016 und davor angeschaffte Kfz gilt nämlich noch die 130 Gramm-Grenze (vgl Rz 175 LStR). Der Kostenbeitrag des Arbeitnehmers beträgt laufend € 300,- pro Monat.

Berechnung:

	ALT	NEU nach BFG
Anschaffungskosten	€ 50.000	
Kostenbeitrag laufend/Monat durch Arbeitnehmer:	€ 300	
Sachbezug: 1,5% von € 50.000	€ 750	€ 750
Maximale SB-Deckelung		€ 720
Abzüglich Kostenbeitrag laufend	-€ 300	-€ 300
Sachbezug für Privatnutzung	€ 450	€ 420

Ad 5.)

Die Möglichkeit der sanktions- und verzugszinsfreien Berichtigung einer mBGM von ursprünglich 12 Monaten wurde nunmehr auf 31.03.2020 verlängert.

Kontakt:

Sie erreichen uns per Mail : Office@steuer-service.at

Ihr persönliches Betreuungsteam

Alle bisherigen Quick News finden Sie auch auf unserer Website <http://www.steuer-service.at/> unter der Rubrik "NEWS".

Für den Inhalt verantwortlich: Steuer & Service Steuerberatungs GmbH

Die Inhalte in diesem Newsletter stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen nicht individuelle Beratung im Einzelfall. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt keine Haftung für Schäden, welcher Art immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts der Newsletter.

Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber: Steuer & Service Steuerberatungs GmbH
Anschrift: 1010 Wien, Wipplingerstraße 24

Die **Offenlegung** gemäß **Mediengesetz** finden Sie auf unserer Homepage unter folgendem Link: <http://www.steuer-service.at/impressum.39.0.html>