

Aktuelle Rechtsprechung des OGH

Essensbons auch für pensionierte Arbeitnehmer?

Der OGH befasste sich mit der Frage, ob Essensbons auch pensionierte Arbeitnehmer zustehen und ob hinsichtlich der Gewährung eine betriebliche Übung entstehen kann.

Zum Sachverhalt:

Der Kläger, ein pensionierter Mitarbeiter begehrte von seinem ehemaligen Arbeitgeber Essensbons für den vergünstigten Bezug von Mahlzeiten in umliegenden Vertragsgasthäusern oder in der Firmenkantine des ehemaligen Arbeitgebers.

Der OGH führte in seiner Entscheidung (OGH | 9 ObA 137/18i | 28.03.2019) folgendes aus:

„Für die Frage, welche Leistungen durch schlüssiges Verhalten des Arbeitgebers individuelle Ansprüche der Arbeitnehmer begründen, kann es eine Rolle spielen, ob und inwieweit die Leistungen mit den Arbeitsleistungen zusammenhängen oder vorrangig andere Ziele verfolgen. Ist nur letzteres der Fall, wird in der Regel keine schlüssige Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer dauerhaften, nicht einseitig widerruflichen Leistung aus dem Arbeitsverhältnis angenommen. Der Zweck der Gewährung freier oder verbilligter Mahlzeiten am Arbeitsplatz liegt primär in der arbeitsökonomischen Essensversorgung der Mitarbeiter und der Verringerung ihres typischerweise höheren finanziellen Aufwands für arbeitsbedingt außer Haus zu konsumierende Mahlzeiten.

*Nach einer Vorentscheidung geht dieser Zweck schon bei einer Arbeitsverhinderung im aufrechten Dienstverhältnis ins Leere, umso mehr aber bei pensionierten Arbeitnehmern. Die Ausnützung von Essensbons hängt bei ihnen in der Regel von persönlichen Lebensumständen und Gegebenheiten ab, die mit dem **Arbeitsverhältnis in keinem Zusammenhang** mehr stehen.“*

Abschließend kann somit festgehalten werden, dass weitergewährte Essensbons an ehemalige Dienstnehmer praktisch als Sozialleistung des ehemaligen Arbeitgebers anzusehen sind, jedoch keinesfalls eine vertraglich geschuldete Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung anzusehen sind. Aus diesem Grund ist der Arbeitgeber berechtigt, einseitig die weitere Ausgabe von Essensbons zu verwehren.

Abgeltung von Zeitausgleichsguthaben in der Insolvenz

Der OGH befasste sich in einer Entscheidung (8 ObA 60/18h vom 25.03.2019) mit der Frage, wie das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses für nicht verbrauchte Zeitguthaben zu bezahlende Entgelt rechtlich zu werten ist, sprich ob es sich hierbei um eine Insolvenz, oder Masseforderung handelt.

Zum Sachverhalt:

Zwei Mitarbeiter begehrten die Abgeltung bestehender Zeitguthaben als Resultat einer Gleitzeitregelung. Dieses Zeitguthaben ist der Zeit vor Insolvenzeröffnung „erarbeitet“ worden.

In der Zeit zwischen Insolvenzeröffnung und Unternehmensschließung, waren die beiden Arbeitnehmer auf einer Baustelle eingesetzt worden und hatten ihr Zeitguthaben nicht verbraucht. Der Anspruch dieser offenen Zeitguthaben wurde von der IEF-Service GmbH anerkannt und bezahlt.

Der Insolvenzentgeltfond begehrte nun diesen Betrag vom Masseverwalter mit dem Argument, dass Forderungen aus nichtverbrauchtem Zeitguthaben als Masseforderungen zu qualifizieren seien. Der Masseverwalter sah dies jedoch anders und wertete diese Forderungen als Insolvenzforderungen¹, da es keine Forderungen der Arbeitnehmer auf laufendes Entgelt für die Zeit nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens seien.

Der OGH stellte fest, dass unter Masseforderungen² unter anderem Forderungen auf laufendes Entgelt für die Zeit nach Eröffnung der Insolvenz fallen. Bei Zeitguthaben besteht zunächst die Möglichkeit, dass dieses auch während der Insolvenzeröffnung, bei aufrechten Vertragsverhältnis, in natura verbraucht werden kann.

Mit der Konsumation von Zeitausgleich kommt es dann zu einer bezahlten Freistellung von der Arbeitspflicht.

In einem solchen Fall wird das laufende Entgelt für eine Leistung nach Insolvenzeröffnung geschuldet, die geringere Arbeitspflicht ändert daran nichts. Es handelt sich daher um eine Masseforderung.

¹ Insolvenzforderungen sind Ansprüche gegen einen insolventen Schuldner, die zum Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens bereits begründet waren.

² Masseforderungen sind grundsätzlich solche Forderungen, die nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstehen.

Entscheidungen des Verwaltungsgerichtshofs

Karenzentschädigung ist den steuerpflichtigen Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit zuzurechnen

Der Verwaltungsgerichtshof entschied in seiner Entscheidung (RO 2017/15/0042 vom 22. November) über die Frage, wie eine Karenzentschädigung

Zum Sachverhalt:

Eine GmbH vereinbarte mit ihrem Geschäftsführer im Zuge der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, dass die ursprünglich für einen begrenzten Bereich vereinbarte einjährige Konkurrenzklausel weltweite Geltung haben solle und der Geschäftsführer dafür von der GmbH für ein volles Jahr ein Monatsbezug in näher genannter Höhe erhalte (so genannte Karenzentschädigung).

Von diesen in der Folge ausbezahlten Monatsbezügen behielt die GmbH Lohnsteuer ein und führte Lohnnebenkosten ab. Später vertrat die GmbH jedoch die Auffassung, dass keine Lohneinkünfte vorlägen, und stellte den Antrag, den Dienstgeberbeitrag und den Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag für die Zahlungen an den (ehemaligen) Geschäftsführer mit Null festzusetzen.

Das Finanzamt wies den Antrag als unbegründet ab. Die gegen diese Entscheidung von der GmbH erhobene Beschwerde wies das Bundesfinanzgericht als unbegründet ab.

Die Revision der GmbH hatte keinen Erfolg: Der VwGH führte in seiner Entscheidung aus, eine Karenzentschädigung wird dem Dienstnehmer für die Einhaltung eines vertraglich vereinbarten Wettbewerbsverbotes gezahlt, durch das der Dienstnehmer für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit beschränkt wird. Die vereinbarte Beschränkung kann - je nach ihrer Gestaltung - sowohl künftige unselbständige Tätigkeiten in einem weiteren Dienstverhältnis als auch die Tätigkeit als Unternehmer umfassen und auf bestimmte örtliche Bereiche festgelegt sein.

Eine im Rahmen eines Dienstverhältnisses bzw. im Zuge der Beendigung eines Dienstverhältnisses vereinbarte Karenzentschädigung führt jedoch aufgrund des engen Veranlassungszusammenhangs zum früheren Dienstverhältnis zu Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gemäß § 25 Abs. 1 Z 1 lit. a EStG 1988. Und solche Einkünfte unterliegen gemäß § 41 Abs. 3 FLAG dem Dienstgeberbeitrag (und folglich auch dem Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag).

Abzugsbeschränkung ausländischer Pflichtversicherungsbeiträge zur Krankenversicherung

In seiner Entscheidung (Ra 2017/13/0042) vom 21. November 2018 hat der Verwaltungsgerichtshof über die Abzugsbeschränkung ausländischer Pflichtversicherungsbeiträge zur Krankenversicherung entschieden.

Zum Sachverhalt:

Im Jahr 2010 wurde ein Arbeitnehmer von seinem deutschen Arbeitgeber nach Österreich entsandt. In weiterer Folge wurde dieser Arbeitnehmer in Österreich unbeschränkt steuerpflichtig, verblieb sv-rechtlich jedoch im deutschen Sozialversicherungssystem.

Im Rahmen der österreichischen Einkommenssteuererklärung machte der Dienstnehmer nun auch seine ausländischen Pflichtversicherungsbeiträge zur Krankenversicherung als Werbungskosten geltend. Das Finanzamt und das Bundesfinanzgericht anerkannten diese Pflichtbeiträge dem Grunde nach als Werbungskosten, sahen diese jedoch begrenzt und zwar mit den nach dem ASVG geltenden Höchstbeiträgen.

Der VwGH führte hierzu aus, die Abzugsbeschränkung in § 16 Abs. 1 Z 4 lit. e zweiter Satz Einkommensteuergesetz 1988 für Beiträge zu einer Krankenversicherung auf Grund einer ausländischen gesetzlichen Versicherungspflicht bezieht sich auf die Höchstbeiträge in der gesetzlichen österreichischen Sozialversicherung. Nach den Gesetzesmaterialien sollte mit dieser Bestimmung lediglich eine Gleichstellung dieser Beiträge mit Pflichtbeiträgen an eine inländische gesetzliche Krankenversicherung hergestellt werden.

Eine Abzugsfähigkeit der Beiträge im Rahmen einer ausländischen Versicherungspflicht in höherem Ausmaß sollte hiermit nicht bewirkt werden. Es entsprach somit der Absicht des Gesetzgebers, die Abzugsfähigkeit ausländischer Pflichtversicherungsbeiträge zur Krankenversicherung mit den nach österreichischem Sozialversicherungsrecht geltenden Höchstbeiträgen zu begrenzen.

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: Mag. Hannes Buchebner

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>