Lohnextra

Persönlicher Informationsdienst für Land- und Forstwirte

Wenn Weihnachtsgeld zur Steuerfalle wird

Zahlen Sie Ihren Mitarbeitern regelmäßig Weihnachtsgeld, dann haben diese womöglich auch einen Anspruch auf die Zulage, wenn sie längere Zeit krank sind. Das zeigt folgendes Urteil:

Der Kläger war seit 20 Jahren bei einem Unternehmen beschäftigt. In seinem ersten Jahr bekam er 400 € Weihnachtsgeld, danach regelmäßig bis 2017 mehr als 1.000 € pro Jahr. Ende 2017 erkrankte der Angestellte und das Unternehmen zahlte ab 2018 kein Weihnachtsgeld mehr. Dagegen klagte der Mitarbeiter – mit Erfolg. Obschon das Unternehmen auf den Lohnabrechnungen das Weihnachtsgeld als freiwillige Zahlung deklarierte, dürfe das Unternehmen nicht einfach die Zulage streichen.

Um nicht in eine ähnliche Falle zu laufen, sollten Sie mit Ihren Mitarbeitern im Vertrag exakt festlegen, wann Sie Weihnachtsgeld zahlen und wann nicht. Vereinbaren Sie beispielsweise, dass Sie den Bonus nur bei „Arbeitsfähigkeit“ zahlen. Wenn Sie hingegen lediglich den Zusatz „freiwilliges Weihnachtsgeld“ oder ähnliches angeben, reicht das nicht aus, um Ansprüche abwehren zu können.

Experten sprechen hier auch von einer „betrieblichen Übung“, das bedeutet: Wenn Sie öfter als dreimal Weihnachtsgeld oder andere Zulagen zahlen, ohne die Voraussetzungen dafür exakt zu bestimmen, hat Ihr Mitarbeiter auch künftig einen Anspruch auf die Zusatzvergütung (BAG, Urteil vom 25.01.2023, Az.: 10 AZR 116/22).

Zulagen für Sonn- und Feiertagsarbeit: Was ist steuerfrei und was nicht?

Zahlen Sie Ihren Mitarbeitern Nachtzulagen oder Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen? Dann denken Sie daran, dass Ihren Mitarbeitern auch bei Urlaub und Krankheit der durchschnittliche Stundenlohn inklusive der Zuschläge der letzten 13 Wochen zusteht.

Wenn Sie Ihrem Mitarbeiter bei Krankheit und Urlaub nur den vereinbarten Stundenlohn zahlen, obwohl Sie in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs bzw. der Krankheit auch steuerfreie Zuschläge ausgezahlt haben, kann die Deutsche Rentenversicherung Sie rückwirkend zur Kasse bitten.

Die steuerfreien Zuschläge müssen Sie also bei dem ausgefallenen Stundenlohn mit berücksichtigen. Der Stundenlohn für Urlaub und Krankheitstage ist steuerpflichtig.

Was ein steuerfreier Zuschlag ist, bemisst sich am Grundlohn. Das ist der Lohn, der Ihrem Mitarbeiter nach dem Arbeitsvertrag zusteht. Ob Sie den Lohn tatsächlich gezahlt haben oder nicht und in welcher Höhe spielt keine Rolle (Bundesfinanzhof, Urteil vom 10.8.2023, Az.: VI R 11/21).

Wenn sich gekündigte Mitarbeiter krank melden

Kündigen Sie einen Mitarbeiter oder hat dieser selbst gekündigt und meldet er sich dann mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) krank, vermutet man mitunter eine vorgeschobene Krankheit. Doch das nachzuweisen ist nicht leicht: Sie müssen belastbare Tatsachen vorweisen, die erhebliche Zweifel an der tatsächlichen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers belegen, damit Sie um die Entgeltfortzahlung herum kommen. Wie schwer das tatsächlich ist, zeigen zwei Fälle:

1. Ein Arbeitgeber wollte die Entgeltfortzahlung verweigern, da der gekündigte Mitarbeiter einen Tag vor der Krankmeldung bereits seinen Arbeitsplatz geräumt hatte und auch sämtliche ihm zur Verfügung gestellte betriebliche Dinge, wie z. B. Schlüssel, an seinem Arbeitsplatz zurück ließ. Der Arbeitgeber vermutete Vorsatz – die Richter stellten sich hingegen auf die Seite des gekündigten Mitarbeiters (Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 8.2.2023, Az.: 3 Sa 135/22).

2. In einem anderen Fall meldete sich der Mitarbeiter zunächst krank und erhielt erst dann eine Kündigung vom Arbeitgeber. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses war der Mitarbeiter dann krankgeschrieben. Unmittelbar am darauffolgenden Tag war er wieder gesund und fing bei einem anderen Arbeitgeber an zu arbeiten. Auch hier hatte die Klage des Arbeitgebers keinen Erfolg (LAG Niedersachsen, Urteil vom 8.3.2023, Az.: 8 Sa 859/22).

Urlaubsansprüche richtig handhaben

Es gibt gleich mehrere Urteile zu Urlaubsansprüchen, die Sie kennen sollten:

1. Wenn Sie Ihren Mitarbeiter darauf hinweisen, dass er seinen Resturlaub zum Jahresende nehmen soll und Sie somit die Hinweispflicht erfüllen, verfällt der Urlaub am 31.3. des Folgejahres. Kommen Sie Ihrer Hinweispflicht nicht nach, verjährt der nicht genommene Urlaub eines Mitarbeiters nicht automatisch nach drei Jahren (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.12.2022, Az.: 9 AZR 266/20).

2. Die Verjährung des Urlaubsanspruches beginnt frühestens mit dem Ende der Elternzeit. Denn der Arbeitnehmer soll seinen vor und während der Elternzeit erworbenen Urlaub auch nach der Elternzeit noch nehmen können (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 20.9.2022, Az.: 11 Sa 12/22, nun muss noch das BAG entscheiden).

3. Bedenken Sie, dass auch Minijobber Urlaubsansprüche haben. Gewähren Sie keinen Urlaub, kann Sie das nachträglich teuer zu stehen kommen.

4. Die meisten Arbeitsverträge enthalten auch eine Klausel zu Ausschlussfristen. D.h. es wird geregelt, wann welche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen. Diese Ausschlussfrist darf aber laut einem aktuellen Urteil für die Gewährung bzw. Urlaubsabgeltung nicht gelten. Auch die Verjährungsfrist der zustehenden Urlaubstage beginnt erst mit dem Schluss des Kalenderjahres in dem Sie Ihren Angestellten über seinen Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen belehrt haben und Ihr Mitarbeiter den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 22.12.2022, Az.: 5 Sa 486/21).

Jobticket für Mitarbeiter: Das gilt bei der Steuer

Wollen Sie Ihrem Mitarbeiter das neue 49 €- bzw. Deutschlandticket als Jobticket zahlen und damit er deutschlandweit mit allen Verkehrsmitteln im Nahverkehr in der zweiten Klasse reisen kann? Dann haben Sie zwei Möglichkeiten:

1. Er kauft sich das Ticket und Sie erstatten Ihrem Mitarbeiter die Kosten für sein Ticket ganz oder teilweise.

2. Sie kaufen ihm direkt das Ticket und überlassen es ihm günstiger oder kostenlos als Jobticket.

Ihr Mitarbeiter kann das Jobticket dann sogar ausschließlich für private Fahrten nutzen. In beiden Fällen gilt:

- Sie dürfen die Kosten als Betriebsausgabe absetzen.
- Die Kosten bzw. der Zuschuss sind steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn Sie das Ticket bzw. die Erstattung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zahlen.
- Begünstigt sind nicht nur Vollzeitkräfte, auch Teilzeitkräfte, Azubis, Aushilfen, Ruheständler oder Minijobber.

Hinweis: Da Ihr Mitarbeiter in seiner Steuererklärung dann nur eine geminderte Entfernungspauschale geltend machen kann, müssen Sie die Zahlungen in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung angeben. Heften Sie in Ihren Unterlagen zudem eine Kopie des Tickets ab, damit Sie bei einer Prüfung einen Nachweis haben.

Das Bundesfinanzministerium hat nun die Steuerbefreiung auch für die Nutzung bestimmter Fernzüge freigegeben, wenn sie mit einem Ticket des Personennahverkehrs genutzt werden dürfen. Hierunter fällt auch die Freigabe des Deutschlandtickets für bestimmte IC/ICE-Verbindungen (Bundesfinanzministerium, Schreiben vom 6.11.2023, IV C 5 - S 2342/19/10007 :009).

Kurz und bündig

Mindestlohn: Anfang 2024 steigt der Mindestlohn auf 12,41 €/Std. Damit steigt die Minijobgrenze auf 538 €. Denken Sie daran, ggfs. die Arbeitsverträge anzupassen, wenn Sie den Stundenlohn vertraglich nicht an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt haben. Zum 1.1.2025 soll er dann noch einmal angehoben werden: auf 12,82 €/Std.

Arbeit auf Abruf: Haben Sie mit Ihrem Mitarbeiter Arbeit auf Abruf vereinbart und keine Mindeststundenzahl pro Woche im Vertrag festgelegt, geht der Gesetzgeber davon aus, dass Sie 20 Std./Woche vereinbart haben. Diese müssen Sie dann auch bezahlen, selbst wenn Sie die Stunden nicht abrufen (BAG, 18.10.2023, Az.: 5 AZR 22/23).

Sozialversicherungsbeiträge: Wenn Sie SV-Beiträge melden, beachten Sie, dass seit dem 4.10.2023 das neue SV-Meldeportal freigeschaltet ist: https://sv-meldeportal.de Für die Registrierung benötigen Sie ein ELSTER-Organisationszertifikat und Ihre Betriebsnummer. Das alte Portal sv.net können Sie noch bis zum 31.12.2023 nutzen.

Werkstudenten: Haben Sie einen Werkstudenten eingestellt, der zusätzlich ein unentgeltliches versicherungsfreies Pflichtpraktikum für sein Studium bei Ihnen absolvieren möchte? Trennen Sie beide Tätigkeiten vertraglich und organisatorisch strikt voneinander, dann riskieren Sie nicht die Versicherungsfreiheit.