



AKTUELLES IN DER LOHNVERRECHNUNG

Bonuszahlungen an Mitarbeiter aufgrund der Corona-Krise

Mit dem 3. Covid-19-Gesetz wurde eine Steuerfreistellung für Bonuszahlungen an Arbeitnehmer im Zusammenhang mit besonderen Belastungen aufgrund der Corona-Krise bis zur Höhe von € 3.000,- beschlossen. Im Gesetz war unbestimmt immer von „systemrelevanten“ Berufen die Rede. Erst jetzt wurde seitens des Finanzministeriums klargestellt, dass die Steuerbefreiung nicht auf bestimmte Branchen oder Berufsgruppen beschränkt ist, sondern für ALLE Arbeitnehmer gilt, die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit beziehen:

- Die Begünstigung gilt nur für Zahlungen im Zusammenhang mit der Corona-Krise, es muss dabei keine besondere Arbeiterschwernis (z.B. Tragen von Masken) vorliegen.
- Es muss sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde. Belohnungen, die aufgrund von bisherigen Leistungsvereinbarungen gezahlt werden, sind nicht von der Befreiung umfasst.
- Die Steuerbefreiung gilt auch für in Raten geleistete Bonuszahlungen im Kalenderjahr 2020 bis zum Gesamtbetrag von € 3.000,-.
- Diese Zahlungen sind bis € 3.000,- von Lohnnebenkosten wie Lohnsteuer, Sozialversicherung, Dienstgeberbeitrag, Dienstgeberzuschlag, Kommunalsteuer befreit.
- Ein steuerfreier Bonus kann auch bei Kurzarbeit und Arbeit im Homeoffice gewährt werden.
- Es besteht keinerlei Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf diese Prämienzahlung.

Praxistipp: Die Gewährung einer derartigen Bonuszahlung sollte schriftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Weiters sollte aus dieser Dokumentation auch ein Bezug zur Corona Krise ersichtlich sein.

Angleichung Kündigungsbestimmung Arbeiter an Angestellte – gültig ab 01.01.2021

Im Sinne einer Harmonisierung und Anpassung der Rechte der Arbeiter und Angestellten werden ab 01.01.2021 die Kündigungsfristen der Arbeiter an jene der Angestellten angeglichen. Ausnahmen sind nur für Branchen mit überwiegenden Saisonbetrieben vorgesehen (z.B. Tourismusbetriebe und Baugewerbe).

Somit gilt für Kündigungen nach dem 31.12.2020:

Die von Dienstgebern einzuhaltende Kündigungsfrist beträgt nunmehr auch bei Arbeitern ab 01.01.2021 bis zum vollendeten 2. Dienstjahr sechs Wochen. Nach dem vollendeten 2. Dienstjahr erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach dem vollendeten 5. Dienstjahr auf drei Monate, nach dem vollendeten 15. Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten 25. Dienstjahr auf fünf Monate.



Astoria

Wirtschaftsberatung
mit Weitblick

Arbeiter und Angestellte haben allerdings vom Gesetz her „nur“ eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsletzten, wobei aber eine gleich lange Frist wie für den Arbeitgeber vereinbart werden kann. Die neuen Kündigungsbestimmungen sind nur auf Kündigungen anzuwenden, welche nach dem 31.12.2020 ausgesprochen werden.

Diese Bestimmung gilt auch für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse.

Da bisher noch nicht geklärt ist, welche Branchen als typische Saisonbranchen gelten, wurde in einigen Kollektivverträgen vorsichtshalber bereits jetzt schon die Regelung aufgenommen, dass eine Kündigungsmöglichkeit nicht nur zum Quartalsende, sondern immer zum Ende des Monats bzw. zum 15. jeden Monats besteht. Die nächsten Kollektivvertragsverhandlungen werden ergeben, in welchen Branchen nach wie vor mit kürzeren Kündigungsfristen als im Angestelltengesetz aufgelöst werden kann. Ohne Sonderregelung im Kollektivvertrag sollte jedenfalls im Dienstvertrag ausdrücklich vereinbart werden, dass Kündigungen zum Ende des Monats bzw. zum 15. jeden Monats möglich sind.

Praxistipp: Überprüfen Sie bitte Ihre Arbeitsverträge auf notwendige Adaptierungen hinsichtlich der Kündigungsfrist.

Bei Fragen zögern Sie bitte nicht, uns zu kontaktieren. Ihr Betreuer in der Lohnverrechnung steht Ihnen hierfür jederzeit zur Verfügung.