

► Arbeitsentgelt

Kündigung und Wiedereinstellung ist erlaubt

| Kündigt ein Arbeitgeber alle Arbeitsverträge und stellt alle Arbeitnehmer mit veränderten Arbeitsverträgen wieder ein, wobei auf Teile des Barlohns zugunsten begünstigten Sachlohns verzichtet wird, stellt dies keinen Gestaltungsmissbrauch dar, entschied das FG Sachsen-Anhalt. |

Hintergrund | Eine GmbH kündigte sämtlichen Arbeitnehmern zum 31. Dezember 2003 und schloss mit Wirkung zum 1. Januar 2004 neue Arbeitsverträge mit reduziertem Barlohn. Stattdessen gewährte der Arbeitgeber steuerfreie 44 Euro-Tank-, Waren- und Sachleistungsgutscheine sowie Fahrtkosten- und Kindergartenzuschüsse, Internetpauschalen und Geburtsbeihilfen. Ziel des Arbeitgebers war es, seine Sozialversicherungsbeiträge zu reduzieren.

Mit Erfolg, denn das FG sah darin keinen Gestaltungsmissbrauch im Sinne von § 42 Abgabenordnung. Vielmehr seien diese Maßnahmen geeignet, die definitiven Personalkosten zu senken, damit lagen auch außersteuerliche Gründe vor. Allerdings stimmten die Richter dem Finanzamt – anders als bei den Gutscheinen – hinsichtlich der Lohnsteuerpflicht der Kindergartenzuschüsse, der pauschalen Fahrtkostenzuschüsse und der Internetpauschale zu. Im Fall der Neueinstellung sei die Pauschalbesteuerung ausgeschlossen, da es sich um Bestandteile des ohnehin geschuldeten Arbeitslohns handele (FG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 15.8.2013, Az. 6 K 739/08; Abruf-Nr. 141846).

► Urlaubsentgelt

Nicht genommener Urlaub geht auf Hinterbliebene über

| Der EuGH hat die deutsche Praxis gekippt, nach der ausstehender Urlaub eines langfristig erkrankten und zwischenzeitlich verstorbenen Arbeitnehmers verfällt. Vielmehr kann dessen Witwe oder Witwer eine Abgeltung verlangen, selbst wenn der Arbeitnehmer keinen Antrag gestellt hatte. |

Hintergrund | Im entschiedenen Fall sammelte ein erkrankter Arbeitnehmer während seiner Arbeitsunfähigkeit bis zu seinem Tode 140,5 Urlaubstage an. Seine Witwe forderte vom Arbeitgeber eine Abgeltung, was dieser ablehnte. Der Fall landete vor dem LAG Hamm, dieses rief den EuGH an. Der EuGH urteilte unmissverständlich, dass das Unternehmen der Witwe den noch ausstehenden Urlaub des verstorbenen Arbeitnehmers vergüten müsse. Anderslautende Regelungen seien mit dem Unionsrecht unvereinbar. Die Abgeltung sei nicht von einem Antrag des Arbeitnehmers abhängig, ergänzten die Richter (EuGH, Urteil vom 12.6.2014, Az. C-118/13; Abruf-Nr. 141844).

PRAXISHINWEIS | Das EuGH-Urteil steht einer anderslautenden deutschen Entscheidung entgegen (BAG, Urteil vom 12.3.2013, Az. 9 AZR 532/11; Abruf-Nr. 132233). Die Erfurter Richter hatten entschieden, dass mit dem Tod eines Arbeitnehmers dessen Urlaubs(abgeltungs)ansprüche erlöschen. Berufen sich Betroffene auf das höherrangige EuGH-Urteil, haben Arbeitgeber schlechte Karten.

Personalkosten durch Senkung der Sozialabgaben optimieren

Anspruch erlischt nicht mit dem Tod