

Rechtstipps von Judith Morgenstern

„Jobticket“ statt Gehaltserhöhung?

Seit heuer können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern die Kosten für öffentliche Verkehrsmittel ersetzen.

Seit 1. 1. 2013 besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern die Kosten für ein öffentliches Verkehrsmittel zur An- und Abreise an den Arbeitsplatz ersetzt. Der Vorteil des Jobtickets besteht darin, dass der Arbeitgeber für die Gewährung des Jobtickets keine Sozialversicherungsbeiträge sowie Dienstgeberbeiträge leisten muss, der Arbeitnehmer keine Lohnsteuer.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht handelt es sich beim Jobticket dennoch um einen „Vorteil“ aus dem Arbeitsverhältnis. Wenn sich der Arbeitgeber daher nicht unwiderruflich auch für die Zukunft verpflichten will, muss und kann er einen sogenannten Unverbindlichkeitsvorbehalt vereinbaren. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber das Jobticket mit dem ausdrücklichen Vorbehalt gewährt, dass es sich dabei um eine einmalige unverbindliche Leistung des Arbeitgebers handelt, auf die kein Rechtsanspruch besteht.

Dieser Unverbindlichkeitsvorbehalt muss jährlich bei der Gewährung wiederholt werden. Überdies sollte vereinbart werden, dass für Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt (zum Beispiel Urlaub) oder der Entgeltfortzahlungsanspruch erloschen ist (zum Beispiel langandauernde Krankheit, Mutterschutz, Karenz), kein Anspruch auf ein „Jobticket“ besteht. Sind in der Praxis Jahresnetzkarten günstiger als Streckenkarten (insbesondere die Jahreskarte der Wiener Linien), so muss überdies vereinbart werden, dass die Jahresnetzkarte für entgeltfreie Zeiträume an den Arbeitgeber zurückzugeben ist. Der Arbeitgeber kann dann auch seine Zahlungen für die Jahresnetzkarte einstellung beziehungsweise anteilig vom Verkehrsunternehmen zurückverlangen.

Um aufwendige Rückabwicklungen mit den Verkehrsbetrieben zu vermeiden, ist daher bei Jahresnetzkarten eine monatliche Zahlungsweise zu empfehlen. Ob der Wert des Jobtickets im Rahmen der Berechnung der Beendigungsansprüche (Abfertigung „alt“, Urlaubersatzleistung) zu berücksichtigen ist, kann derzeit nicht abschließend beantwortet werden. Vieles spricht jedoch dafür, dass dieser Aufwand für die An- und Abreise des Arbeitnehmers bei den Beendigungsansprüchen unberücksichtigt bleibt.

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine Jahresnetzkarte vom Arbeitnehmer wieder einzufordern und mit den Verkehrsbetrieben anteilig rückabzuwickeln. Wurde eine monatliche Zahlungsweise vereinbart, hat der Arbeitgeber die Jahresnetzkarte zu kündigen und „nur“ die Zahlungen einzustellen.

In jedem Fall ist zu empfehlen, dass sich der Arbeitgeber bei den jeweiligen Verkehrsbetrieben nach den Voraussetzungen für die Aussetzung und vorzeitige Kündigung von Jahresnetzkarten erkundigt beziehungsweise in die entsprechenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen Einsicht nimmt. Wird eine Jahresnetzkarte auch für arbeits- und entgeltfreie Zeiträume bzw. über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gewährt, besteht das Risiko, dass im Rahmen einer GPLA-Prüfung für diese Zeiträume ein sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtiger Sachbezug festgestellt wird.

Judith Morgenstern ist Rechtsanwältin und Partnerin in der Kanzlei MOSATI. www.mosati.at.
Alle Beiträge dieser Rubrik unter:
www.wienerzeitung.at/rechtstipps