



Rundschreiben Nr. 6/2023

ausgearbeitet von: Michael Aichner

Bruneck, den 30.03.2023

Kurzinfo Lohn

- Treibstoffgutscheine bis € 200 an Mitarbeiter 2023 beitragspflichtig
- Entlassungsschutz nach Vaterschaftspflichturlaub
- Elternurlaub
- Vermutete illegale Leiharbeit bei Werkverträgen mit reiner Arbeitsleistung

Treibstoffgutscheine bis € 200 an Mitarbeiter 2023 beitragspflichtig

Bei der Umwandlung des G.D. 05/2023 (Transparenzdekret) in Gesetz Nr. 23/2023 wurde festgelegt, dass die an Arbeitnehmer **im Jahr 2023** zugewiesenen Treibstoffgutscheine bis zu € 200 zwar weiterhin steuerfrei, jedoch **beitragspflichtig** sind. Für bereits heuer zugewiesene Treibstoffgutscheine sind die Sozialbeiträge zu berechnen. Wie gewohnt müssen die Bestimmungen dafür noch vom INPS erlassen werden.

Nachstehend eine Gegenüberstellung der steuer- und beitragsfreien Treibstoffgutscheine 2022 und der beitragspflichtigen Treibstoffgutscheine 2023:

	2022	2023
Arbeitgeber	steuer-/beitragsfrei	beitragspflichtig
Kosten für Ankauf Gutscheine	200,00 €	200,00 €
Arbeitgeberbeiträge ca.	- €	63,60 €
Gesamtkosten für Arbeitgeber	200,00 €	263,60 €
Arbeitnehmer		
Nutznieser Gutscheine	200,00 €	200,00 €
Arbeitnehmerbeiträge ca.		- 18,38 €
Netto für Arbeitnehmer	200,00 €	181,62 €





Entlassungsschutz nach Vaterschaftspflichturlaub

Mit Gesetzesdekret 105/2022 wurde der Vaterschaftspflichturlaub von 10 Tagen (20 Tage bei Zwillingssgeburten) eingeführt (siehe auch unser Rundschreiben 29/2022). Mit Rundschreiben Nr. 32 vom 20.03.2023 haltet nun das INPS fest, dass Väter, welche den Vaterschaftspflichturlaub in Anspruch nehmen, auch in den Entlassungsschutz fallen und damit zum einen nicht entlassen werden können und zum anderen im Falle einer Selbstkündigung innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes folgende Ansprüche haben:

- **Bestätigung der Selbstkündigung beim Arbeitsinspektorat** (telematische Selbstkündigung ist nicht erforderlich)
- **Einhaltung** der Kündigungsfrist ist **nicht erforderlich**
- Anspruch auf **Ersatzentschädigung der Kündigungsfrist**
- Anspruch auf **Arbeitslosengeld**
- Der Arbeitgeber muss den **Entlassungsbeitrag an das INPS** zahlen (maximal € 1.809).

Elternurlaub

Mit Gesetzesdekret 105/2022 wurde der Elternurlaub geändert und erweitert (siehe auch unser Rundschreiben 29/2022).

Geändert wurde im Besonderen:

1. Zur Berechnungsgrundlage für den Elternurlaub in Höhe von 30% ist ab 13.8.2022 auch der **Anteil des 13.ten und 14.ten Monatsgehaltes** zu rechnen.
2. Während des Elternurlaubes reift der **Anteil des 13. Monatsgehaltes** (der 14.te ist ausgenommen), sowie der **Urlaub** an.

Das INPS hat seine Ankündigung, dazu genaue Anwendungsbestimmungen zu erlassen, bisher nur teilweise erfüllt. Auf Empfehlung unserer Softwarefirma werden wir die Berechnung des **Elternurlaubs ab März 2023 mit den vorgesehenen Änderungen** laut den vorstehenden Punkten 1 und 2 machen.





Vermutete illegale Leiharbeit bei Werkverträgen mit reiner Arbeitsleistung

Der Kassationsgerichtshof, Abteilung Arbeitsrecht, hat mit der Verordnung Nr. 4828 vom 16. Februar 2023 klargestellt, dass ein Werkvertrag mit reiner Arbeitsleistung als illegale Leiharbeit eingestuft wird und daher verboten ist, wenn die ausführende Person **keine eigene Unternehmensstruktur** hat und den **Arbeitsanweisungen des Auftraggebers oder seines Vorarbeiters** unterliegt. Formal kann dies als illegale Leiharbeit eingestuft werden, d. h. der Auftragnehmer kann als **Schwarzarbeiter des Auftraggebers** eingestuft werden.

Laut dem Kassationsgerichtshof gilt ein Werkvertrag als rechtswidrig, wenn der Auftragnehmer:

- nicht selbständig arbeitet, also den Anweisungen des Auftraggebers unterliegt
- kein Unternehmerrisiko selbst trägt
- keine eigene unternehmerische Organisationsstruktur hat.

