

überreicht von



Bonus: Gratifikation oder Lohnbestandteil?

Der Begriff des Bonus ist im OR nicht definiert. Entsprechend ist im Einzelfall zu prüfen, ob ein vereinbarter Bonus als Gratifikation (Sondervergütung) im Sinne von OR 322d oder als Lohnbestandteil zu qualifizieren ist.

Die Gratifikation zeichnet sich gegenüber dem Lohn u.a. dadurch aus, dass sie zum Lohn hinzutritt und immer in einem gewissen Mass vom Willen des Arbeitgebers abhängt. Die **Gratifikation** wird damit ganz oder zumindest teilweise **freiwillig** ausgerichtet. Dies ist anzunehmen, wenn dem Arbeitgeber zumindest bei der Festsetzung der Höhe ein Ermessen zusteht. Ein solches Ermessen ist zu bejahen, wenn die Höhe des Bonus nicht nur vom Erreichen eines bestimmten Geschäftsergebnisses, sondern zudem auch von der subjektiven Einschätzung der persönlichen Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber abhängig gemacht wird.

Das Bundesgericht hat in seiner bisherigen Rechtsprechung vertreten, dass ein **Bonus dann als freiwillige Gratifikation** und nicht als Lohnbestandteil zu qualifizieren ist, wenn neben dem **Ermessen** des

Arbeitgebers der **Bonus im Verhältnis zum Lohn akzessorisch** ist. Das bedeutet, dass der Bonus neben den Lohn tritt bzw. **in einem Verhältnis zum Lohn stehen muss**.

Mit dem Erfordernis der Akzessorietät sollte verhindert werden, dass ein Arbeitgeber die eigentliche Vergütung (Entgelt / Lohn) des Arbeitnehmers nur noch als freiwillige und von seinen Wohlwollen und Ermessen abhängige Gratifikation ausrichtet. Der Lohn stellt nämlich einen notwendigen und wesentlichen Vertragsbestandteil eines Arbeitsvertrages dar, womit der Arbeitgeber zur Zahlung des Lohnes verpflichtet ist. Das Kriterium der Akzessorietät wirkt damit zum Schutz des Arbeitnehmers.

In seiner Entscheidung vom 26.02.2013 hat das Bundesgericht diese Praxis präzisiert:

Sobald der eigentliche Lohn ein Mass erreicht, das die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers bei Weitem gewährleistet bzw. seine Lebenshaltungskosten erheblich übersteigt, kann die Höhe der Gratifikation im Verhältnis zum Lohn kein tragbares Kriterium mehr sein, um über den Lohncharakter der Sondervergütung zu entscheiden. Dies bedeutet, dass es nicht erforderlich ist, mit

Mitteln des Arbeitsrechts korrigierend zu Gunsten des Arbeitnehmers in das Verhältnis zwischen geschuldetem Lohn und der im Ermessen des Arbeitgebers stehenden zusätzlichen (freiwilligen) Entschädigung einzugreifen. Der Arbeitnehmer ist dann nicht mehr schutzwürdig.

Beispiel: bei einem Jahreslohn von 2 Mio. CHF können Bonuszahlungen von 1.29 Mio CHF zu Recht nicht als Lohnbestandteile, sondern als (freiwillige) Gratifikation qualifiziert werden.

(BGE 4A_520/2012 vom 26.02.2013; CP Arbeitsrecht, 04/2013)



Freiwilligkeitsvorbehalt bei Bonuszahlungen nicht verbindlich

Bonuszahlungen führen immer wieder zu Diskussionen, ob und ab wann dem Mitarbeitenden das Recht auf einen Bonus zusteht. Deshalb formulieren viele Arbeitgeber einen schriftlichen **Freiwilligkeitsvorbehalt**.

Sie halten im Einzelarbeitsvertrag fest, dass kein Rechtsanspruch auf einen Bonus besteht; auch dann nicht, wenn er über mehrere Jahre und ununterbrochen ausbezahlt wird und die Zahlungen freiwillig erfolgen.

Für den Arbeitgeber empfiehlt es sich, den Freiwilligkeitsvorbehalt bei einer Bonuszahlung auf der entsprechenden Lohnabrechnung zu wiederholen oder die Arbeitnehmer mittels einer separaten Mitteilung darauf aufmerksam zu machen.

Trotzdem gilt gemäss einigen Bundesgerichtsentscheiden eine Gratifikation - trotz Vermerk der Freiwilligkeit - als vereinbart, wenn die Bonuszahlungen jahrzehntelang erfolgten. Dabei ist massgebend, dass der Vorbehalt seitens des Arbeitgebers nie in Anspruch genommen wurde. Den Vorbehalt in Anspruch nehmen bedeutet für den Arbeitgeber, dass er in einem oder mehreren Jahren keine Boni auszahlt. Das Gericht geht davon aus, dass der Arbeitgeber auf den Freiwilligkeitsvorbehalt verzichtet, wenn er trotz schlechtem Geschäftsgang oder sinkender Gewinne einen Bonus zahlt.

Fazit: Je höher der Bonus ist und je länger er ausbezahlt wurde, desto eher wird er in einem Rechtsstreit als fester Lohnbestandteil beurteilt. ■



Einsatz von Spyware am Arbeitsplatz unzulässig

In einem vor kurzem ergangenen Urteil hat das Schweizerische Bundesgericht festgestellt, dass es unzulässig ist, wenn ein Arbeitgeber Spyware einsetzt, um das Verhalten von Mitarbeitenden zu überwachen. Beweismittel, die auf diese Art gewonnen werden, dürfen nicht verwendet werden.

Gegen einen Mitarbeitenden bestand der Verdacht, dass er das Internet während der Arbeitszeit in erheblichem Umfang zu privaten Zwecken nutzte. In der Folge liess der Arbeitgeber während drei Monaten die Nutzung des Arbeitsplatzcomputers des Mannes heimlich überwachen. Aufgrund der dabei erfassten Nutzungsdaten liess sich feststellen, dass der Mitarbeiter einen grossen Teil seiner Arbeitszeit für Privates nutzte. Dies führte zu einer fristlosen Kündigung.

Dieses Vorgehen des Arbeitgebers erachtete das Bundesgericht als unzulässig und deshalb die fristlose Kündigung als nicht gerechtfertigt. Nach Auffassung des Gerichts versties der Arbeitgeber mit

dem Einsatz von Spyware gegen das Arbeitnehmerschutzrecht. Dieses untersagt Überwachungs- und Kontrollsysteme, deren Zweck darin besteht, das Verhalten von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz zu überwachen.

Gemäss Gericht hätte der Arbeitgeber bei Verdacht die Sperrung des Zugangs zu bestimmten Webseiten vornehmen können. Auch erlaubt ist die Protokollierung der Internetnutzung und die personenbezogene Auswertung dieser Protokolle bei Vorliegen konkreter Verdachtsmomente auf missbräuchliche Nutzung. Dazu hat der Eidgenössische Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragte Richtlinien erlassen, auf welche vom Gericht verwiesen wurde.

Zu anderen Zwecken dürfen Überwachungssysteme aber verwendet werden. Sie müssen aber so konfiguriert sein, dass die Mitarbeitenden möglichst wenig beeinträchtigt werden. (Quelle: 8C_448/2012 vom 17.1.2013) ■

Mehrwertsteuer-Anmeldung neu online möglich

Die Steuerverwaltung hat informiert, dass neu der Fragebogen für die Mehrwertsteueranmeldung nicht mehr per Post, sondern direkt online übermittelt werden kann.

Auch die Anmeldung mit Saldosteuersatz oder die Anmeldung zur Abrechnung nach vereinnahmten Entgelten können elektronisch erledigt werden. ■

Unterschied zwischen Wohnrecht und Nutzniessung beim Einfamilienhaus

Eltern verschenken oft ihr Eigenheim an ihre Kinder und lassen sich entweder ein Wohnrecht oder die Nutzniessung sichern. Was sind die Unterschiede?

Das Wohnrecht

Die Eltern wohnen weiterhin in der Liegenschaft und übernehmen, wie ein Mieter, die Rechnungen des gewöhnlichen Unterhalts. Für die Begleichung der Neben- und Verbrauchskosten sind sie auch verantwortlich. Im Falle eines unentgeltlichen Wohnrechts zahlen die Kinder als neue Eigentümer die Vermögenssteuer für das Grundeigentum. Die Eltern versteuern hingegen weiterhin den Eigenmietwert des Hauses als Einkommen. Für die Hypothekarzinsen kommen die neuen Eigentümer auf.

Diese Variante empfiehlt sich für Familien, bei denen die Kinder die Eltern finanziell entlasten wollen.

Die Nutzniessung

Im Fall einer Nutzniessung haben die Eltern mehr Freiheiten. Sie können selber im Haus wohnen bleiben oder dieses vermieten. Der Mietzins fliesst komplett auf ihr Konto, d.h., der Ertrag wird ihnen, als unmittelbare Nutzniesser, angerechnet. Allerdings haben sie mit einer Nutzniessung auch selber für die Hypothekarzinsen aufzukommen. Fer-

ner sind sie nach wie vor für alle Steuern verantwortlich, also auch für die Vermögenssteuer der Liegenschaft. Abgaben und Versicherungsprämien haben sie ebenfalls selbst zu begleichen. Als neue Eigentümer müssen die Kinder einzig für grössere Reparaturen aufkommen. Die Nutzniessung ist Eltern zu empfehlen, die die finanzielle Belastung ihrer Nachkommen möglichst gering halten möchten.

Bei einer Schenkung ist die Frage der **Übernahme der Hypothek** frühzeitig zu klären. Unabhängig von Wohnrecht oder Nutzniessung kann diese bei den Eltern verbleiben. Dann müssen die neuen Eigentümer zur Absicherung bei der Bank ein Pfandrecht an der Liegenschaft einräumen. Alternativ dazu bietet sich die Möglichkeit, dass die Grundstücksbelastung an die neuen Eigentümer übergeht. Die Bank ist übrigens nicht verpflichtet, die Hypothek auf die Nachkommen zu übertragen oder zu denselben Konditionen weiterzuführen.

Bei Unklarheiten oder Fragen lohnt es sich, rechtzeitig mit dem Treuhänder Kontakt aufzunehmen und sich beraten zu lassen. ■



Kündigung per Mail oder SMS ist gültig

Wird im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich erwähnt, dass die Kündigung schriftlich erfolgen muss, so gilt die Formfreiheit, das heisst, die Kündigung kann auf verschiedene Arten ausgesprochen werden.

Die Kündigung wird erst mit dem Empfang durch den Adressaten gültig. Es kommt bei einer Kündigung also zum Beispiel nicht auf das Datum des Poststempels sondern auf den **Zeitpunkt des Empfangs** an. Eine Kündigung gilt dann als zugegangen, wenn sie sich tatsächlich im Machtbereich des Adressaten befindet und wenn mit ihrer Kenntnisnahme gerechnet werden darf.

Eine Kündigung per E-Mail, Fax, SMS oder mündlich auf die Handy-Combox gilt als zugestellt, sobald sie vom Gekündigten zur Kenntnis genommen wurde oder in seinen Zugriffsbereich gelangt ist und von ihm **erwartet** werden darf, dass er auch auf das entsprechende Kommunikationsmedium zugreift.

Während der Ferien kann nicht erwartet werden, dass ein Mitarbeitender auf seine E-Mail oder seine Geschäfts-Combox zugreift. Auch kann der Arbeitgeber nicht damit rechnen, dass sich der Arbeitnehmer während den Ferien, dem Militärdienst und den Spitalaufenthalt die Post nachsenden lässt.

Das Bundesgericht ist deshalb der Auffassung, eine Kündigung während der Ferien sei erst in dem

Moment zugestellt, in dem vom Empfänger nach seiner Rückkehr die Kenntnisnahme erwartet werden kann, ausser er sei zu Hause geblieben, habe sich die Post effektiv nachsenden lassen oder sei ohne Wissen des Arbeitgebers in die Ferien verreist.

AHV-freie Auszahlungsmöglichkeiten an Mitarbeitende

Jeder Betrag, der als Lohn ausbezahlt wird, ist steuerpflichtig. Doch nicht jeder Betrag muss bei der AHV abgerechnet werden. So können Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden beispielsweise Umzugsentschädigungen, Verlobungs- und Hochzeitsgeschenke oder Anerkennungsprämien bis zu 500 Franken für das Bestehen von beruflichen Prüfungen zukommen lassen und zwar AHV-frei. Das entsprechende Merkblatt der SVA gibt detailliert Auskunft: www.svazurich.ch/pdf/2.01d.pdf ■



AHV-Splitting bei Geschiedenen sofort verlangen

Bei geschiedenen Personen werden die individuellen AHV-Konti erst bei Erreichen des ordentlichen

AHV-Alters automatisch aufgeteilt. Es ist deshalb für alle Geschiedenen von Vorteil, mit einem Gesuch das Splitting sofort zu veranlassen, damit Klarheit besteht, welche Beträge schlussendlich auf dem eigenen AHV-Konto verbleiben. Zudem ist es für alle Personen empfehlenswert, regelmässig einen Kontoauszug vom eigenen AHV-Konto zu verlangen, um allenfalls Fehl- oder Nichteintragungen schnell feststellen und reagieren zu können.

Tipp: Falls Sie geschieden sind, so verlangen Sie eine Einkommensteilung: www.svazurich.ch/internet/de/home/produkte/ahv/einkommensteilung.html ■

Impressum

backup

erscheint monatlich

Herausgeber

Credor Holding AG

Railcenter

Säntisstr. 2

CH-9500 Wil

Telefon: 071 914 71 71

Telefax: 071 914 71 79

E-Mail: info@credor.ch

Internet: www.credor.ch

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden. Konsultieren Sie im Zweifelsfalle eine unserer Fachpersonen.