

EGSZ - China Newsletter

2022 年 7 月

尊敬的 EGSZ 每月通讯读者:

2022 年 6 月 10 日, 联邦参议院批准了多项应对新冠危机的税法措施, 这些措施是联邦议院于 5 月 19 日在议员大会上通过的。

家庭办公费用的扣税, 是否也适用于非婚姻关系的同居伴侣; 德国税费通则对拖欠税款年利率做出了变更; 兼职员工是否享有法定休假权利。

以上最新的税收法律信息, 详情请看本期内容:

- [联邦委员会批准进一步的新冠肺炎税收援助](#)
- [家庭办公室的费用](#)
- [统一税率不适用于不对所有公司员工开放的公司活动](#)
- [根据《德国税费通则》第 233a、238 条关于 2019 年起补缴税款和退税利息年利率的新规](#)
- [兼职工作的人享有与全职雇员相同的休假权利](#)
- [关于招聘广告的一个重要判决](#)

您对本期月刊的文章有什么疑问吗? 请联系我们, 我们很乐意帮助。

祝您身体健康!

EGSZ 大中华事务部团队

1. 联邦委员会批准进一步的新冠肺炎税收援助

2022年6月10日，联邦参议院考虑到财政委员会的建议，批准了5月19日联邦议院通过的应对新冠肺炎危机的众多税收措施。第四部《新冠肺炎税收援助法》现在将由联邦政府转交给联邦总统签署，然后在《联邦法律公报》上颁布。届时，短时工作补贴的免税期可以延长到2022年6月底，家庭办公的统一扣税额可以延长到2022年12月31日，动产的余额递减折旧可以延长一年，2022年和2023年的亏损额度结转期永久为两年，所得税法第6b条规定的再投资期可以延长一年，所得税法第7g条规定的可减税投资补贴的投资期也可以延长一年。

新冠肺炎年度奖金最高可达4,500欧元

一个特别的时刻是批准了财政委员会关于对雇主因新冠疫情发放年度奖金免税的最终提议，最高可达4500欧元。原来发放奖金是源于联邦或州政府法院规定的，现在就已经没有意义了：现在就算是雇主自愿发放的，也可以在最高额度之内予以免税。该法扩大了受益人群体的范围。今后，免税也将适用于给下面部门或机构的员工发放奖金：门诊手术、某些预防性护理和康复医院、透析中心、医生和牙医手术以及救援服务机构。

更长的报税期限

与往年一样，法律规定延长申报截止日期，以减轻税务顾问和公民的负担。

负债贴现要求

负债的贴现要求（《所得税法》第6(1)条第3款）不再适用于2022年12月31日之后的财政年度。根据提交申请可追溯适用法律的变更。然而，储备金5.5%的贴现率保持不变。

2. 家庭办公室的费用

家庭办公室的费用只能在纳税人自己承担的范围作为收入相关的费用（或商业费用）进行扣除（所谓的第三方费用不能扣除）。在2022年2月22日的法令中，不来梅财政参议院指出了关于婚姻关系中的配偶或非婚姻关系中的伴侣的各种行政意见：

本质上是这样的，在共同拥有房地产（配偶、非婚姻伴侣关系）的情况下，必须对以下方面进行区分

- a) 与房产有关的费用（如折旧、债务利息等）和
- b) 与日常生活有关的费用（如清洁费用等）。

a项下的费用只能根据共同所有权的比例进行扣除。b项下的费用如果由纳税人承担，则可完全扣除。这也适用于从配偶或伴侣的共同账户中支付费用的情况。

3. 统一税率不适用于不对所有公司员工开放的公司活动

科隆财政法院判定，公司活动 25%的统一税率（《所得税法》第 40 条第 2 款第 1 句第 2 项）不适用于不对公司所有成员开放的活动（比如董事会或高管的圣诞聚会）。

原告把董事会圣诞晚会和集团高管圣诞晚会产生的费用记作了与会人员的应税工资，金额即为实际产生的费用。根据德国所得税法，员工收入包括雇主在公司层面具有社会性质的活动（公司活动）中向其雇员及其陪同出席人员支付的福利。董事会的圣诞晚会和集团管理层的圣诞晚会就是这样一个活动。该福利中没有免税额，因为董事会的圣诞晚会和集团董事小组的圣诞晚会并没有对公司的所有成员或公司的某些部门开放，而只是对董事会成员或高管开放。因此与会雇员被视为赚取了分摊到他们头上的费用，也就是说被视为原告的工资收入。

然而，这些工资并不是在《所得税法》意义上的公司活动中支付的。根据联邦财政法院的既定案例法，这只适用于向所有公司雇员开放的公司活动。然而，在本案中，只有董事会成员或高管被允许参加该活动。

4. 根据《德国税费通则》第 233a、238 条关于 2019 年起补缴税款和退税利息年利率的新规

2022 年 7 月 8 日，联邦参议院批准了联邦议院于 2022 年 6 月 23 日通过的“修改税法及其实施法的第二项法案”（所谓的利息调整法）。

- 通过此法案，立法机构将履行其在 2021 年 7 月 8 日联邦宪法法院裁决中的义务，即对《德国税费通则》第 233a 条规定的利率进行新的调整。
- 以 2019 年 1 月 1 日开始起算的利息期，按照《德国税费通则》第 233a、238 条的新规，利息的年利率将从之前的 6%降至 1.8%。

对于所有其他类型的利息（即在暂停征税、推迟征税、逃税、诉讼的情况下），利率仍为每年 6%。

5. 兼职工作的人享有与全职雇员相同的休假权利

根据德国《联邦假日法》，即使是那些兼职工作的人也有权享受带薪年假——无论他们工作多少小时。相反，决定性的因素是你作为兼职雇员在工作周中工作多少天。这意味着兼职雇员基本上拥有与全职雇员相同的假期权利。

具体多少天休假，这取决于雇主每年给予其全职雇员多少天的假期。如果他们只获得法定的最低假期，这也适用于兼职雇员。如果多了，也必须为兼职雇员提供相应的更多假期。在多大程度上取决于每周的工作天数。

- 例子：我们假设你的雇主每年给予全职雇员 30 天的假期。那么你作为一个每周像全职员工一样来工作五天的兼职员工，也将获得 30 天的假期。你每天的工作时间较少，这与假日日无关。

要计算你应得的假期天数，你可以使用以下公式。全日制每年的假期天数/全日制每周工作日 x 非全日制每周工作日=非全日制的假期权利。

- 例子：你在一家公司每周工作四天，该公司允许其全职员工在每周 5 天的时间里享有 28 天假期。那么你有 22.4 天的兼职假期（ $28 / 5 \times 4 = 22.4$ ）。
- 如果你作为兼职雇员，工作时间不固定，即你不是每周在同一天上班，你必须修改公式，用完整的年度工作时间作为基础。
全日制每年的假期天数/全日制每年的工作日×非全日制每年的工作日=非全日制的假期权利。
- 例子：让我们假设你每周工作 3 天，每周工作 5 天，每周工作 4 天，这意味着在整个一年中你有 170 天是兼职工作。您的全职同事每周工作 5 天，每年有 260 个工作日（5 天 x 52 周=260 天），享有 28 天的假期。这使您享有 18.3 天的非全日制假期。

如果你从全职转为兼职，那么在你从全职转为兼职之前，你必须一直休完你的剩余假期。如果这不可能，你的雇主也没有权利简单地减少这一假期。这一点在 2013 年 6 月 13 日得到了欧洲法院（ECJ）的确认（案件 C 415/12）。

本案涉及一名最初从事全职工作的雇员。孩子出生后，她改成了兼职，现在每周工作 3 天。当她转为非全时工作时，她仍有 29 天的假期在减少工作时间之前无法使用。雇主希望将这一权利调整为非全时职位，并计算出按比例应得的 17 天权利。雇主对此的理由是，该雇员不会受到任何不利影响。由于她每周只工作三天，所以她可以休同样的周数的假期。然而，欧洲法院宣布这是不可接受的。

然而，该规则也反过来适用：那些从非全日制转为全日制的人不能指望当年有更多的假期（欧洲法院 2015 年 11 月 11 日的裁决，案例 C 219/14）。

6. 关于招聘广告的一个重要判决

“我们正在寻找很酷的人—机械师—建筑助理.....” - 这是在互联网上发布的一个招聘广告的标题，最近科布伦茨劳动法院处理了这个问题（2022年2月9日的判决，参考7 Ca 2291/21）。雇主现在应该足够清楚，根据德国《普遍平等待遇法》（AGG）禁止“基于种族或民族血统、性别、宗教或信仰、残疾、年龄或性身份”的歧视，特别是在招聘广告中。如果确实发生这种情况，被拒绝的申请人可能会要求赔偿。

这里的情况就是如此。一位有资质的电气工程师曾根据这个广告申请职位，但没有成功。她认为招聘广告的措辞是基于年龄和性别的歧视。虽然法官并不完全同意她的论证，但最终确实给予了她赔偿。在此过程中，法院还处理了向第三方转发求职申请的行为，并为此确定了额外的赔偿。

法院无法从所使用的“Cool”这一说法中找到任何年龄歧视。另外，雇主在招聘广告中寻找“Cool”的人本身并不一定构成基于性别的歧视。不过，在该招聘广告的措辞中，被告正在寻找“工厂机械师”和“建筑帮手”，法官通过仅仅使用阳性名词的形式，承认只关注男性，而不是其他性别的人。这个词在语法上是一个阳性名词，但在内容上却是对性别不敏感的。“尽管如此，判决认为，Cool 一词后面的‘工厂机械师’和‘建筑帮手’等词表明，被告确实在寻找男性”。

另外，法院还认为“雇主有合同前的义务，将未被接受的申请人的申请文件归还给他们，或者—在他们的同意下—销毁这些文件，或者为以后的招聘广告保留这些文件；在任何情况下，雇主必须对这些数据进行保密，不得向外部第三方披露，”。法院认为对求职申请文件披露是对原告一般人格权的相当大的侵犯，被告也因此违反了其保密义务和数据保护条例。法院认为该侵权行为已受到足够的制裁，追加了1000欧元的金额。

我们建议再德国的企业雇主一定要遵守德国《普遍平等待遇法》的规定，避免因不当的措辞引起相应的歧视。尤其是招聘广告。另外，对于求职者的申请文件一定要妥善处理，避免违法行为的发生。



潘斯静女士
 德国经济学硕士 (Dip.-Volkswirtin)
 税务助理
 (国语, 粤语, 德语)
 电话: 0049-211-17 257 62
 手机: 0049-177-9733 090
 电邮: s.pan@egsz.de



王成龙先生
 德国法学硕士(Master of Laws)
 博士研究生
 (国语, 德语, 英语)
 电话: 0049-211-17 257 38
 手机: 0049-170-6688 668
 电邮: c.wang@egsz.de



孙喆女士
 德国注册税务专员
 (Steuerfachangestellte)
 (国语, 德语, 英语)
 电话: 0049-211-17 257 72
 电邮: z.sun@egsz.de



王青女士
 (国语, 德语, 英语)
 企业管理学硕士, 税务助理
 (Master of Science (M. Sc.))
 电话: 0049 211 17257 81
 电邮: q.wang@egsz.de



何晓如女士
 (国语, 德语, 英语)
 国际税务硕士, 税务助理
 (Master of International Taxation)
 电话: 0049 211 17257 40
 电邮: x.he@egsz.de



袁女士
 (国语, 德语, 英语)
 企业管理学学士, 税务助理
 (Bachelor of Science (B. Sc.))
 电话: 0049 211 17 257 33
 电邮: y.yuan@egsz.de



杨清涛女士
 (国语, 德语, 英语)
 企业管理学学士, 税务助理
 (Bachelor of Science (B. Sc.))
 电话: 0049 211 17 257 88



www.egsz.de/china

Herausgeber

EGSZ Gerow Kuhlmann Schmitz Zeiss PartmbB
Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte
Immermannstraße 45
40210 Düsseldorf

Redaktion

Björn Christian Gerow (V.i.S.d.P.)
Xiaoru He/ Sijing Pan/ Chenglong Wang/ Qing Wang/ Yijiao Yuan
Immermannstraße 45
40210 Düsseldorf

Bezug

Sie können den EGSZ-China Newsletter kostenlos per E-Mail oder als Download erhalten: www.egsz.de/china

Bitte schreiben Sie uns eine E-Mail an China@EGSZ.de mit dem Betreff „Abmeldung“, falls Sie den kostenfreien EGSZ-China Newsletter nicht mehr als E-Mail erhalten möchten.

Unter China@EGSZ.de können Sie uns auch gerne Mitteilungen und Anfragen senden.

Rechtliche Hinweise

Die Informationen des EGSZ-China Newsletters sind allgemeiner Natur und nicht auf individuelle Entscheidungssituationen ausgerichtet. Hierzu empfehlen wir stets eine passende fachliche Beratung. Trotz sorgfältiger Bearbeitung der Information übernehmen wir keine Gewähr für den Inhalt. Die unveränderte Weitergabe des EGSZ-China Newsletters im Ganzen ist ohne gewerbliche Nutzung bis auf Widerruf erlaubt. Alle Rechte vorbehalten.