

EGSZ - China Newsletter

2022 年 3 月

尊敬的 EGSZ 每月通訊讀者：

就公司而言，分配給股東的利潤份額只能在利潤分配決議通過後才能產生。在流入個人賬戶時才進行徵稅。股東們因各自納稅情況不同，分紅流入的時間點對股東繳納個稅的稅負也會有所不同。如果公司章程允許在不同時間對個別股東進行利潤分配，可以通過股東決議來進行。這是聯邦財政法院作出的裁決。

有限責任公司所有人將一部分股權無條件轉讓給公司高管會導致高管收入增加嗎？薩克森-安哈爾特州財政法院對此做出了裁決。

內閣已製定一項法律草案，以延長與 COVID-19 疫情相關的特殊規定，以提供短時工作津貼和其他福利。據此，短時津貼的領取期限將延至最長 28 個月，直至 2022 年 6 月 30 日。法律草案於 2022 年 2 月 16 日和 2 月 18 日提交該法獲得通過。

請看本期內容：

- 主要付款和剩餘付款在兩個以上的納稅年支付則不算特別收入
- 股東利潤分配在不同時間點的流入
- 將有限責任公司的股份轉讓給該公司高管是否被視為非工資的股份贈送
- 短時工作津貼將被延長
- 發給有限責任公司總經理的新冠疫情獎金

您對本期月刊的文章有什麼疑問嗎？請聯繫我們，我們很樂意幫助。

祝您身體健康！

EGSZ 大中華事務部團隊

1. 主要付款和剩餘付款在兩個以上的納稅年支付則沒有特別收入

如果為多年商業活動支付的報酬分佈在兩個以上的納稅年，即使在第一個納稅年已經收到主要付款，也不算為特別收入。這是圖林根州財政法院的裁決。

根據《所得稅法》（第 34 條第 1 款 EstG），特別收入按低稅率納稅。持續數年的活動報酬可被視為特別收入。如果一項活動至少延續了兩個報稅年，並且其中一個涵蓋了 12 個月以上的時間，則被稱為是多個納稅年的。然而，一般來說，只有在被稅收優惠的收入記錄在一個納稅年裡，並且收入總額導致稅負增加的情況下，才會被視為特別收入。而此案例卻並非如此。

2. 股東利潤分配在不同時間點的流入

資合公司的利潤分紅只有在通過了公司利潤分配的股東決議後才可以流入個人賬戶。然後在資金流入時支付稅款。股東的稅後分紅在流入時間點上的利益，會因為各不相同的納稅狀況而存在差異（累進稅率）。如果公司章程（主要指 GmbH）允許將公司的可分配利潤在不同的時間點分給各個股東，則可以通過股東決議進行不同時間點進行分紅。聯邦財政法院正在審理這樣一個案件。

一個大股東和多個小股東持有某有限公司的股份。財政年度結束後，股東們批准了年度財務報表，並通過股東利潤分配決議決定，只向小股東分配利潤。而大股東相應的利潤份額則被分配到大股東的個人準備金賬戶上。這一程序符合公司章程的規定。然而，稅務局將分配給大股東的儲備金歸為分紅的一部分。地方財務法院也認為，大股東已經通過利潤分配的決議獲得了股息，因為該公司有流動資金進行分配。

爭議提交到聯邦法院。聯邦法院首先確定，該程序符合有限公司的公司章程，也就是說，根據公司法，該程序是被允許的。聯邦財務法院認為，根據稅法，股東利潤分配決議也是有效的。儲備金只歸屬於大股東，而且他可以憑藉其控股權在隨後的決議中隨時決定分配利潤，這一事實並沒有改變民法和稅法下的分紅資金流入個人賬戶的時間點。本案中也不存在濫用結構化方案的情況。在進一步的分配決議之前，大股東也沒有對有限公司的提出付款要求。因此，這一裁決允許各個股東根據其稅收利益，在法律上保證其利潤流入的不同時間點。

提示: 通常情況下，稅收是通過所謂的最終預扣稅（資本利得稅加團結附加費加（如果適用）預扣稅）來實現的。公司不必分配全部的利潤。因此，大股東的股息總額可以留在公司，同時，小股東可以通過利潤分配得到滿足，而不需要從公司大量提取流動資金。

3. 將有限責任公司的股份轉讓給該公司高管是否被視為非工資的股份贈送

許多企業主缺乏繼任者。如果公司被轉讓給僱員，需要檢查是否在繼承和贈與法規的範圍內可以申請免稅，因為其中還可能涉及到應稅工資，因此界定會較為困難。薩克森-安哈爾特州財政法院的一項裁決表明了這一點。

一對夫妻作為一家有限責任公司的股東，希望在家庭內部做出繼承安排。但他們覺得將股份單獨轉讓給他們共同的兒子是會有風險的，因為他缺乏企業管理經驗。只有將大部分股份轉讓給兒子，而其餘則轉給公司另外 5 名高層的情況下，才能保證公司繼續正常運轉。在本案中，如果股份轉讓協議既沒有說明轉讓的原因，也沒有要求或規定等價對象，也沒有規定高管在過去或將來所帶來的業績從而換來股份轉讓，並且也沒有規定持股期限或者規定高管只有在公司繼續任職的期限才能轉讓股份，而轉讓股份更多的是“無保留和無條件”的，那麼這樣的股份轉讓令人疑慮是否會導致高管的應稅工資。

歸根結底，這是公司繼承背景下的股份轉讓，其目的是為了確保公司的延續，其中，公司法規定的戰略考慮是最重要的，由於公司法所激勵的贈與，它是基於一種特殊的法律關係，這種關係也可以獨立存在，脫離僱傭關係，因此不會導致工資。

4. 短時工作津貼將被延長

德國內閣已經批准了一項法案，以延長與新冠疫情有關的短時工作福利和其他福利的特別規定。這是由聯邦勞動和社會事務部宣布的。

隨著 2022 年 2 月 9 日德國內閣批准，享受短時工作津貼的期限被延長至 28 個月，至 2022 年 6 月 30 日。由於自 2020 年 3 月疫情開始以來一直從事短時工作的公司最早將在 2022 年 2 月用完目前 24 個月的短工津貼最長期限，因此延長津貼期限的規定將從 2022 年 3 月 1 日開始追溯生效。

此外，以前與疫情有關的特別規定將持續到 2022 年 6 月 30 日：

- 免於將 Mini job 工作計入短時工作津貼
- 在短時工作較長的情況下增加了津貼率，並為獲得短時工作提供了便利
- 必然受到工時損失影響的僱員人數將繼續從至少三分之一降低到至少 10%
- 繼續完全放棄負工作時間餘額的累積

在 2022 年 3 月 31 日之後，如果短時工作與資格認證相結合，雇主將繼續得到一半的社保繳納補償。繼續執行短時工作津貼的特別規定是為了確保第二季度的就業關係得到穩定，避免失業和破產。

5. 發給有限責任公司總經理的新冠疫情獎金

由於新冠疫情帶來的高壓，聯邦政府在春季做出決定，發放給員工的獎金可免交個稅和社保費。這同樣適用發給公司總經理。

新冠疫情獎金是為了表彰在新冠疫情期間的特殊付出而設立的。雇主可以向僱員支付高達 1500 歐元的免交個稅和社保費的獎金。支付新冠疫情獎金的可能性，最初限制到 2020 年 12 月 31 日，預計聯邦政府將延長到 2021 年 6 月 30 日。

發放這樣的新冠疫情獎金並不僅限於員工，同樣也可以發放給公司總經理，但要符合以下條件：

- 有限責任公司（GmbH）總經理的新冠疫情獎金

如果你是一個有限責任公司（GmbH）的總經理，並受僱於該公司，你可以獲得免稅的新冠獎金。但是，您必須是第三方的總經理（即職業經理人）。

- 經理股東能否獲得免稅的新冠獎金？

原則上，股東-總經理也可以獲得立法者為其他僱員提供的免稅福利。同時與“他們的”有限公司有僱傭關係的股東-總經理在支付獎金時必須注意，這會不會導致所謂的“隱性利潤分配”。如果是的話，獎金的免稅待遇就不再適用於股東-總經理，而且該費用不能被有限公司作為減少利潤的企業費用來考慮。

- 新冠疫情獎金還是隱藏的利潤分配？

根據稅務局的說法，如果沒有令人信服的經營理由，只是支付是由公司關係引起的，那麼新冠疫情獎金就屬於隱性利潤分配。

為了確保稅務局在進行稅務稽查時不把發放給有限公司股東-總經理的新冠獎金視為隱性利潤分配，您應該注意以下幾點：

- 您必須證明這是免稅的援助和支持，以減輕新冠疫情的額外負擔。
- 滿足免除稅收和社保費的其他要求。
- 在發放獎金之前要有書面協議。

為了滿足法律形式上的要求，應在僱傭合同或其補充文件中作出規定。此外，應該有一個相應的關於保證發放免稅工資的股東決議。這樣的股東決議也將滿足稅務局對引用第三方作比較的公平原則。

這也適用於一人有限責任公司。幸運的是，股東-總經理在提供證據方面沒有其他更嚴格的要求。不管是大股東還是唯一的股東-總經理，都無關緊要。

與“他們的”有限公司有僱傭關係的股東-總經理收到的新冠疫情獎金是屬於非獨立經營的收入（《歐盟法》第 19 條）。

- 作為津貼的新冠疫情獎金

最高 1500 歐元的新冠疫情是一種免稅津貼，即使雇主支付更高的津貼，僱員也能從中受益。超過津貼最高限額的那部分金額就需要全額納稅，並繳納社會保險費。

例如： 雇主向僱員支付 5,000 歐元的新冠疫情獎金

解決方案：

新冠疫情獎金總額：5000 歐元

其中免除個稅和社保費：1500 歐元

須繳納個稅和社保費：3500 歐元

因此 1500 歐元以下的新冠疫情獎金不屬義務繳納社保費的工作收入，也就不需要繳納社會保險金。

- 新冠疫情獎金只作為工資的額外支付

免去繳納個稅和社保費的前提條件是，雇主無論如何都要在所欠工資之外額外地發放獎金。因此，將合同約定的工資部分（如聖誕獎金）轉換為新冠疫情獎金是不可能的。

- 我們的評估

獎金支付免稅的前提條件是 出於新冠疫情的需要，否則，就沒有進一步的法律要求（如具體理由或特定目的）。在工資表或工資賬戶中註明“由於新冠疫情危機”就足夠了。獲得新冠疫情獎金的員工不一定要受到新冠疫情危機的影響。在實踐操作中我們越來越注意到，許多雇主現在都在發放可免去繳納個稅和社保費的新冠疫情獎金。

上述闡述也適用於其他類似的有限責任公司



潘斯静女士
 德國經濟學碩士 (Dipl.-Volkswirtin)
 稅務助理
 (粵語, 國語, 德語)
 電話: 0049-211-17 257 62
 手機: 0049-177-9733 090
 電郵: s.pan@egsz.de



王成龍先生
 德國法學碩士(Master of Laws)
 博士研究生
 (國語, 德語, 英語)
 電話: 0049-211-17 257 38
 手機: 0049-170-6688 668
 電郵: c.wang@egsz.de



孙喆女士
 德國註冊稅務專員
 (Steuerfachangestellte)
 (國語, 德語, 英語)
 電話: 0049-211-17 257 72
 電郵: z.sun@egsz.de



王青女士
 (國語, 德語, 英語)
 企業管理學碩士, 稅務助理
 (Master of Science (M. Sc.))
 (Master of Science (M. Sc.))
 電話: 0049 211 17257 81
 電郵: q.wang@egsz.de



曉如女士
 (國語, 德語, 英語)
 國際稅務碩士, 稅務助理
 (Master of International Taxation)
 電話: 0049 211 17257 40
 電郵: x.he@egsz.de



袁女士
 (國語, 德語, 英語)
 企業管理學學士, 稅務助理
 (Bachelor of Science (B. Sc.))
 電話: 0049 211 17257 33
 電郵: y.yuan@egsz.de



www.egsz.de/china

Herausgeber

EGSZ Gerow Kuhlmann Schmitz Zeiss Partg mbB
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.