

# EGSZ - China Newsletter

## 2022 年 7 月

尊敬的 EGSZ 每月通訊讀者:

2022 年 6 月 10 日，聯邦參議院批准了多項應對新冠危機的稅法措施，這些措施是聯邦議院於 5 月 19 日在議員大會上通過的。

家庭辦公費用的扣稅，是否也適用於非婚姻關係的同居伴侶；德國稅費通則對拖欠稅款年利率做出了變更；兼職員工是否享有法定休假權利。

以上最新的稅收法律信息，詳情請看本期內容:

- [聯邦委員會批准進一步的新冠肺炎稅收援助](#)
- [家庭辦公室的費用](#)
- [統一稅率不適用於不對所有公司員工開放的公司活動](#)
- [根據《德國稅費通則》第 233a、238 條關於 2019 年起補繳稅款和退稅利息年利率的新規](#)
- [兼職工作的人享有與全職僱員相同的休假權利](#)
- [關於招聘廣告的一個重要判決](#)

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. 聯邦委員會批准進一步的新冠肺炎稅收援助

2022年6月10日，聯邦參議院考慮到財政委員會的建議，批准了5月19日聯邦議院通過的應對新冠肺炎危機的眾多稅收措施。第四部《新冠肺炎稅收援助法》現在將由聯邦政府轉交給聯邦總統簽署，然後在《聯邦法律公報》上頒布。屆時，短時工作補貼的免稅期可以延長到2022年6月底，家庭辦公的統一扣稅額可以延長到2022年12月31日，動產的餘額遞減折舊可以延長一年，2022年和2023年的虧損額度結轉期永久為兩年，所得稅法第6b條規定的再投資期可以延長一年，所得稅法第7g條規定的可減稅投資補貼的投資期也可以延長一年。

### 新冠肺炎年度獎金最高可達4,500歐元

一個特別的時刻是批准了財政委員會關於對雇主因新冠疫情發放年度獎金免稅的最終提議，最高可達4500歐元。原來發放獎金是源於聯邦或州政府法院規定的，現在就已經沒有意義了：現在就算是雇主自願發放的，也可以在最高額度之內予以免稅。該法擴大了受益人群體的範圍。今後，免稅也將適用於給下面部門或機構的員工發放獎金：門診手術、某些預防性護理和康復醫院、透析中心、醫生和牙醫手術以及救援服務機構。

### 更長的報稅期限

與往年一樣，法律規定延長申報截止日期，以減輕稅務顧問和公民的負擔。

### 負債貼現要求

負債的貼現要求（《所得稅法》第6(1)條第3款）不再適用於2022年12月31日之後的財政年度。根據提交申請可追溯適用法律的變更。然而，儲備金5.5%的貼現率保持不變。

## 2. 家庭辦公室的費用

家庭辦公室的費用只能在納稅人自己承擔的範圍內作為收入相關的費用（或商業費用）進行扣除（所謂的第三方費用不能扣除）。在2022年2月22日的法令中，不來梅財政參議院指出了關於婚姻關係中的配偶或非婚姻關係中的伴侶的各種行政意見：

本質上是這樣的，在共同擁有房地產（配偶、非婚姻伴侶關係）的情況下，必須對以下方面進行區分

- a) 與房產有關的費用（如折舊、債務利息等）和
- b) 與日常生活有關的費用（如清潔費用等）。

a項下的費用只能根據共同所有權的比例進行扣除。b項下的費用如果由納稅人承擔，則可完全扣除。這也適用於從配偶或伴侶的共同賬戶中支付費用的情況。

### 3. 統一稅率不適用於不對所有公司員工開放的公司活動

科隆財政法院判定，公司活動 25% 的統一稅率（《所得稅法》第 40 條第 2 款第 1 句第 2 項）不適用於不對公司所有成員開放的活動（比如董事會或高管的聖誕聚會）。

原告把董事會聖誕晚會和集團高管聖誕晚會產生的費用記作了與會人員的應稅工資，金額即為實際產生的費用。根據德國所得稅法，員工收入包括僱主在公司層面具有社會性質的活動（公司活動）中向其僱員及其陪同出席人員支付的福利。董事會的聖誕晚會和集團管理層的聖誕晚會就是這樣一個活動。該福利中沒有免稅額，因為董事會的聖誕晚會和集團董事小組的聖誕晚會並沒有對公司的所有成員或公司的某些部門開放，而只是對董事會成員或高管開放。因此與會僱員被視為賺取了分攤到他們頭上的費用，也就是說被視為原告的工資收入。

然而，這些工資並不是在《所得稅法》意義上的公司活動中支付的。根據聯邦財政法院的既定案例法，這只適用於向所有公司僱員開放的公司活動。然而，在本案中，只有董事會成員或高管被允許參加該活動。

### 4. 根據《德國稅費通則》第 233a、238 條關於 2019 年起補繳稅款和退稅利息年利率的新規

2022 年 7 月 8 日，聯邦參議院批准了聯邦議院於 2022 年 6 月 23 日通過的“修改稅費法及其實施法的第二項法案”（所謂的利息調整法）。

- 通過此法案，立法機構將履行其在 2021 年 7 月 8 日聯邦憲法法院裁決中的義務，即對《德國稅費通則》第 233a 條規定的利率進行新的調整。
- 以 2019 年 1 月 1 日開始起算的利息期，按照《德國稅費通則》第 233a、238 條的新規，利息的年利率將從之前的 6% 降至 1.8%。

對於所有其他類型的利息（即在暫停徵稅、推遲徵稅、逃稅、訴訟的情況下），利率仍為每年 6%。

## 5. 兼職工作的人享有與全職僱員相同的休假權利

根據德國《聯邦假日法》，即使是那些兼職工作的人也有權享受帶薪假期——無論他們工作多少小時。相反，決定性的因素是你作為兼職僱員在工作周中工作多少天。這意味著兼職僱員基本上擁有與全職僱員相同的假期權利。

具體多少天休假，這取決於雇主每年給予其全職僱員多少天的假期。如果他們只獲得法定的最低假期，這也適用於兼職僱員。如果多了，也必須為兼職僱員提供相應的更多假期。在多大程度上取決於每週的工作天數。

- 例子：我們假設你的雇主每年給予全職僱員 30 天的假期。那麼你作為一個每週像全職員工一樣來工作五天的兼職員工，也將獲得 30 天的假期。你每天的工作時間較少，這與假日無關。

要計算你應得的假期天數，你可以使用以下公式。全日制每年的假期天數 / 全日制每週工作日 x 非全日制每週工作日 = 非全日制的假期權利。

- 例子：你在一家公司每週工作四天，該公司允許其全職員工在每週 5 天的時間裡有 28 天假期。那麼你有 22.4 天的兼職假期（ $28 / 5 \times 4 = 22.4$ ）。
- 如果你作為兼職僱員，工作時間不固定，即你不是每週在同一天上班，你必須修改公式，用完整的年度工作時間作為基礎。  
全日制每年的假期天數 / 全日制每年的工作日 × 非全日制的每年的工作日 = 非全日制的假期權利。
- 例子：讓我們假設你每週工作 3 天，每週工作 5 天，每週工作 4 天，這意味著在整個一年中你有 170 天是兼職工作。您的全職同事每週工作 5 天，每年有 260 個工作日（ $5 \text{ 天} \times 52 \text{ 週} = 260 \text{ 天}$ ），享有 28 天的假期。這使您享有 18.3 天的非全日制假期。

如果你從全職轉為兼職，那麼在你從全職轉為兼職之前，你必須一直休完你的剩餘假期。如果這不可能，你的雇主也沒有權利簡單地減少這一假期。這一點在 2013 年 6 月 13 日得到了歐洲法院（ECJ）的確認（案件 C 415/12）。

本案涉及一名最初從事全職工作的僱員。孩子出生後，她改成了兼職，現在每週工作 3 天。當她轉為非全時工作時，她仍有 29 天的假期在減少工作時間之前無法使用。雇主希望將這一權利調整為非全時職位，併計算出按比例應得的 17 天權利。雇主對此的理由是，該僱員不會受到任何不利影響。由於她每週只工作三天，所以她可以休同樣的周數的假期。然而，歐洲法院宣布這是不可接受的。

然而，該規則也反過來適用：那些從非全日制轉為全日制的人不能指望當年有更多的假期（歐洲法院 2015 年 11 月 11 日的裁決，案例 C 219/14）。

## 6. 關於招聘廣告的一個重要判決

“我們正在尋找很酷的人——機械師——建築助理……” - 這是在互聯網上發布的一個招聘廣告的標題，最近科布倫茨勞動法院處理了這個問題（2022年2月9日的判決，參考7 Ca 2291/21）。雇主現在應該足夠清楚，根據德國《普遍平等待遇法》（AGG）禁止“基於種族或民族血統、性別、宗教或信仰、殘疾、年齡或性身份”的歧視，特別是在招聘廣告中。如果確實發生這種情況，被拒絕的申請人可能會要求賠償。

這裡的情況就是如此。一位有資質的電氣工程師曾根據這個廣告申請職位，但沒有成功。她認為招聘廣告的措辭是基於年齡和性別的歧視。雖然法官並不完全同意她的論證，但最終確實給予了她賠償。在此過程中，法院還處理了向第三方轉發求職申請的行為，並為此確定了額外的賠償。

法院無法從所使用的“Cool”這一說法中找到任何年齡歧視。另外，雇主在招聘廣告中尋找“Cool”的人本身並不一定構成基於性別的歧視。不過，在該招聘廣告的措辭中，被告正在尋找“工廠機械師”和“建築幫手”，法官通過僅僅使用陽性名詞的形式，承認只關注男性，而不是其他性別的人。這個詞在語法上是一個陽性名詞，但在內容上卻是對性別不敏感的。“儘管如此，判決認為，Cool一詞後面的‘工廠機械師’和‘建築幫手’等詞表明，被告確實在尋找男性”。另外，法院還認為“雇主有合同前的義務，將未被接受的申請人的申請文件歸還給他們，或者——在他們的同意下——銷毀這些文件，或者為以後的招聘廣告保留這些文件；在任何情況下，雇主必須對這些數據進行保密，不得向外部第三方披露，”。法院認為對求職申請文件披露是對原告一般人格權的相當大的侵犯，被告也因此違反了其保密義務和數據保護條例。法院認為該侵權行為已受到足夠的製裁，追加了1000歐元的金額。

我們建議再德國的企業雇主一定要遵守德國《普遍平等待遇法》的規定，避免由於不當的措辭引起相應的歧視。尤其是招聘廣告。另外，對於求職者的申請文件一定要妥善處理，避免違法行為的發生。



潘斯静女士  
 德國經濟學碩士 (Dip.-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



孫喆女士  
 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.))  
 電話: 0049 211 17257 81  
 電郵: q.wang@egsz.de



何曉如女士  
 (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 17 257 33  
 電郵: y.yuan@egsz.de



楊清濤女士  
 (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 17 257 88  
 電郵: q.yang@egsz.de



[www.egsz.de/china](http://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](http://www.egsz.de/china)

Bitte schreiben Sie uns eine E-Mail an [China@EGSZ.de](mailto: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](mailto: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.