DER EXPERTE ANTWORTET

Hubert Berger
Kanzlei Lanthaler + Berger + Bordato + Partner

Quellensteuer

Ich wende als Kleinstunternehmer das Pauschalsystem „Forfettario“ an. Ich habe nun eine Honorarnote von einem Freiberufler erhalten. Dort ist eine Quellensteuer von 20 Prozent des Gesamthonorars ausgewiesen. Muss ich diese für ihn mittels F24 an das Steueramt entrichten?

Kleinstunternehmen und Freiberufler, welche das Pauschalsystem „Forfettario“ anwenden, sind vom Einbehalt der Quellensteuer auf bezahlte Honorare befreit. Sie können die Angabe der Quellensteuer somit ignorieren und den Gesamtbetrag überweisen. Dem Auftragnehmer ist mitzuteilen, dass Sie aufgrund der Anwendung des Pauschalsystem nicht als Steuersubstitut gelten und zu keinem Einbehalt der Quellensteuer verpflichtet sind. Im Abschnitt RS Ihrer Steuererklärung müssen Sie aber zu Informationszwecken die Honorare, die Sie an Dritte bezahlt haben, anführen.

Steuer auf Prämie?

Ich habe von meinem Arbeitgeber eine Geldprämie in Höhe von 500 Euro zum Firmenjubiläum erhalten. Stimmt es, dass ich diese Sonderzahlung zusammen mit meinem Einkommen versteuern muss?

Ja, wenn Sie als Mitarbeiter von Ihrem Arbeitgeber eine Zuwendung in Form eines Geldbetrages erhalten, muss diese immer versteuert werden. Dies gilt unabhängig von der Höhe des Betrages. Im Normalfall wird dies vom Lohnbüro berücksichtigt und die Zuwendung scheint dann auf dem Lohnstreifen auf. Eine Ausnahme besteht für Zuwendungen in Natur (z. B. Sachgeschenke), die steuerbefreit sind, wenn deren Wert im Jahr 258,23 Euro nicht übersteigt. ©

* * *

Falls Sie Steuerfragen haben, dann schicken Sie diese an die „WIKU“-Redaktion (dolomiten.wirtschaft@athesia.it).

WAS SAGT DAS ARBEITSRECHT ZU ...?

Arbeitnehmerdatenschutz

Der Arbeitnehmer kann den Zugang zu sämtlichen über ihn vom Unternehmen gespeicherten Daten verlangen.
Shutterstock

Von Josef Tschöll und Alexander Brenner-Knoll

Jedes Unternehmen sammelt Daten über seine Mitarbeiter. Doch zu welchen Daten haben die Beschäftigten Zugang? Dazu hat sich erst kürzlich der Kassationsgerichtshof geäußert. Ohne auf die Details des Rechtsstreits einzugehen, zeigt der „WIKU“ die wesentlichen Punkte der Entscheidung des Höchstgerichtes und der einschlägigen Anordnung des Datenschutzbeauftragten (497/2018) auf.

1 Über welche vom Unternehmen gespeicherten Daten kann der Arbeitnehmer Auskunft verlangen?

Nach der Gesetzgebung über den Schutz der Privatsphäre kann der Arbeitnehmer den Zugang zu sämtlichen über ihn vom Unternehmen gespeicherten Daten verlangen, so der Kassationsgerichtshof. Das ergibt sich auch aus der Datenschutz-Grundverordnung (regolamento generale per la protezione dei dati personali, in Italien ist auch die englische Abkürzung GDPR üblich), die den Schutz personenbezogener Daten betrifft. Damit kann dem Arbeitnehmer nicht der Zugang zu personenbezogenen Daten mit der Begründung verweigert werden, dass es sich um Daten handle, die ausschließlich für betriebsinterne Zwecke erhoben, verarbeitet und gespeichert werden.

2 Die Arbeitnehmer haben also das Recht auf uneingeschränktem Zugang zu ihren Daten. Was sollte der Arbeitgeber deshalb berücksichtigen?

Der Arbeitgeber sollte nur jene Daten erheben, bearbeiten und speichern, die für das jeweilige Arbeitsverhältnis erforderlich sind. Dazu zählen persönliche Daten, Gehaltsabrechnungen, Anwesenheit am Arbeitsplatz, Freistellungen, Urlaub, Krankheitstage usw. Subjektive Bewertungen sowie Informationen, die in den Bereich der Privatsphäre fallen, sind hingegen zu unterlassen. Solche Daten könnten, im Extremfall sogar als Beweise für Klagen gegen den Arbeitgeber wegen Mobbings oder wegen Diskriminierungen verwendet werden.

3 Bewerber haben zwar an Auswahlgesprächen teilgenommen, sie wurden dann aber nicht angestellt. Können auch sie Zugang zu personenbezogenen Daten verlangen?

Auch die Bewerber, die nach einem Bewerbungsgespräch nicht angestellt wurden, haben Zugang zu ihren personenbezogenen Daten. Sie haben außerdem Anrecht darauf, dass ihr Lebenslauf und andere Daten nach einer angemessenen Frist gelöscht werden. Lebensläufe von Bewerbern sind besonders für Personalvermittler von großer Bedeutung. Nicht vermittelte Bewerber können nämlich später für die Besetzung anderer Stellen infrage kommen. Auf diese gespeicherten Informationen wird man aber nach Ablauf einer angemessenen Frist (schwer zu definieren, aber orientierungsweise 12 Monate) verzichten müssen, weil sie zu löschen sind. Für die Personalvermittler kann das mit beachtlichen Nachteilen verbunden sein.

© Alle Rechte vorbehalten

■ Alexander Brenner-Knoll, Josef Tschöll: Das neue italienische Arbeitsrecht, Athesia-Verlag 2017, 304Seiten, Preis: 29,90 Euro.