

KRANKEN-GRUPPENVERSICHERUNGSVERTRAG

STEUERRECHT UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

1. Prämienzahlung für den Unternehmer und dessen Angehörige:

Die Prämienzahlung für den Unternehmer und dessen Angehörige hat keine Auswirkungen auf die Einkommenssteuer oder die Sozialversicherungsabgaben.

Detailinfo:

Die Zahlung der Versicherungsprämien ist dem privaten Bereich zuzuordnen - diese stellen keine Betriebsausgaben dar (Rz 1267 der Einkommensteuerrichtlinien).

Die Zahlung der Versicherungsprämien stellt auch keine Sonderausgabe gemäß § 18 Abs. 1 Z 2 EStG dar (der Vertrag hätte vor dem 1.1.2016 abgeschlossen werden müssen).

2. Prämienzahlung für Arbeitnehmer und dessen Angehörige:

(1) Lohnsteuer:

Prämienzahlungen bis zu EUR 300 jährlich pro Arbeitnehmer sind lohnsteuerfrei.

Vorteil Arbeitgeber:

Die vom Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer bezahlte Prämie gilt in voller Höhe als Betriebsausgabe. Bis zur Höhe von EUR 300 können Lohnnebenkosten eingespart werden (Kommunalsteuer, Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds).

Vorteil Arbeitnehmer:

Einsparung der Lohnsteuer für den Betrag von max. EUR 300.

Voraussetzungen:

- Zuwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer
- an alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen seiner Arbeitnehmer oder an den Betriebsratsfonds
- max. EUR 300 jährlich pro Arbeitnehmer

Rechtsgrundlagen: § 3 Abs.1 Z.15 lit a EStG (Lohnsteuer)

Detailinfo:

Die Prämienzahlungen des Arbeitgebers für seine Arbeitnehmer stellen bei ihm in voller Höhe Betriebsausgaben dar (Rz 1268 letzter Punkt EStR). Prämienzahlungen für dessen Angehörige werden hingegen nicht als Betriebsausgaben genannt.

Geldwerter Sachbezug beim Arbeitnehmer:

- *bis EUR 300,-/jährliche Prämie: keine Lohnsteuer (§ 3 Abs. 1 Z 15 lit a EStG) für den Arbeitnehmer; keine Kommunalsteuer (§ 5 Abs. 2 lit c KommStG) und kein Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfond (§ 41 Abs. 4 lit c) für den Arbeitgeber.*

- über EUR 300,- / jährliche Prämie: Lohnsteuerpflicht für den Arbeitnehmer (siehe Rz 84 1. Absatz LStR); KommSt Pflicht (siehe Rz 58 5. Pkt der Information des BMF zum KommStG) und „FLAF Pflicht“ (Kapitel 41.03 Z 1 der FLAF Durchführungsrichtlinien) für den Arbeitgeber.

-

(2) Sozialversicherungsabgaben:

- a. Prämienzahlung bei gleichzeitiger (der Prämienzahlung betragsmäßig entsprechender) Reduktion des Arbeitnehmerentgelts (Bezugssummwandlung): keine Befreiung von der SV-Pflicht!
- b. Prämienzahlung als zusätzliche Leistung (neben Entgelt): Befreiung von der SV-Pflicht für den Betrag bis EUR 300

Voraussetzungen:

- Zuwendungen des Arbeitgebers für die Zukunftssicherung seiner Arbeitnehmer
- an alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen seiner Arbeitnehmer oder an den Betriebsratsfonds
- max. EUR 300 jährlich pro Arbeitnehmer
- zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers in Form von Versicherungsprämien, die neben dem unverändert dem Arbeitnehmer zufließenden Entgelt gezahlt werden (VwGH-Judikatur)

Rechtsgrundlagen: § 49 Abs.3 Z.18 lit a ASVG

Stand: 04.12.2018/vb