Urteilskopf

113 V 161

26. Auszug aus dem Urteil vom 30. Juni 1987 i.S. A. AG gegen Ausgleichskasse des Grosshandels und AHV-Rekurskommission des Kantons Zürich
Regeste (de):
Art. 5 Abs. 4 AHVG, Art. 7 lit. m und 8 lit. d AHVV: Fürsorgeleistungen des Arbeitgebers.

- Die Ausnahme von Fürsorgeleistungen im Sinne von Art. 8 lit. d AHVV vom massgebenden Lohn setzt keine Bedürftigkeit bzw. Notlage des Empfängers voraus (Erw. 3e).

- Art. 8 lit. d AHVV ist gesetzmässig; hingegen sind die Verwaltungsweisungen bundesrechtswidrig, soweit sie für die Ausnahme von Fürsorgeleistungen nach Art. 8 lit. d AHVV vom massgebenden Lohn eine Bedürftigkeit bzw. Notlage des Empfängers voraussetzen (Erw. 3f).

- Haben die von einem Arbeitgeber im Krankheitsfall an den Arbeitnehmer ausgerichteten Taggelder die Funktion eines ganzen oder teilweisen Lohnausfall-Ersatzes, gehören sie gemäss Art. 7 lit. m AHVV zum massgebenden Lohn. Dagegen handelt es sich bei dem im Krankheitsfall für die Ehefrau oder für ein Kind ausgerichteten Taggeld, welches keine Lohneinbusse voraussetzt, um eine Fürsorgeleistung des Arbeitgebers, welche gemäss Art. 8 lit. d AHVV vom massgebenden Lohn ausgenommen ist (Erw. 5).

Regeste (fr):
Art. 5 al. 4 LAVS, art. 7 let. m et 8 let. d RAVS: Prestations de secours de l'employeur.

- Pour que les prestations de secours au sens de l'art. 8 let. d RAVS soient exceptées du salaire déterminant, il n'est pas nécessaire que le bénéficiaire se trouve dans l'indigence ou le besoin (consid. 3e).

- L'art. 8 let. d RAVS est conforme à la loi; en revanche, les directives administratives sont contraires au droit fédéral, dans la mesure où elles prescrivent d'excepter du salaire déterminant les seules prestations de secours, au sens de l'art. 8 let. d RAVS, qui sont allouées à une personne indigente ou nécessiteuse (consid. 3f).

- Si les indemnités journalières versées en cas de maladie par l'employeur à un salarié servent à compenser en tout ou partie une perte de gain, elles appartiennent au salaire déterminant, conformément à l'art. 7 let. m RAVS. En revanche, l'indemnité journalière accordée en cas de maladie à l'épouse ou à un enfant du travailleur, dont le versement ne présuppose pas une perte de salaire, représente une prestation de secours exceptée du salaire déterminant en vertu de l'art. 8 let. d RAVS (consid. 5).

Regesto (it):
Art. 5 cpv. 4 LAVS, art. 7 lett. m e 8 lett. d OAVS: Prestazioni assistenziali del datore di lavoro.

- L'esclusione dal salario determinante delle prestazioni di carattere sociale, ai sensi dell'art. 8 lett. d OAVS, non presuppone l'indigenza o lo stato di bisogno del beneficiario (consid. 3e).

- L'art. 8 lett. d OAVS è conforme a legge, le direttive amministrative invece contrastano con il diritto nella misura in cui pretendono l'indigenza rispettivamente lo stato di bisogno per escludere le prestazioni sociali dal salario determinante (consid. 3f).

- Se le indennità giornaliere versate in caso di malattia dal datore di lavoro al lavoratore intendono compensare totalmente o parzialmente una perdita di guadagno, esse fanno parte del salario determinante secondo l'art. 7 lett. m OAVS. Di contro l'indennità di malattia accordata alla moglie o a un figlio del lavoratore il cui versa-

mento non presuppone nessuna perdita di guadagno rappresenta una prestazione di carattere sociale esclusa dal salario determinante giusta l'art. 8 lett. d OAVS (consid. 5).

Sachverhalt ab Seite 162

BGE 113 V 161 S. 162

A.- Anlässlich einer im April 1985 durchgeführten Arbeitgeberkontrolle wurde festgestellt, dass die Firma A. AG im Jahre 1984 auf Leistungen, welche sie gestützt auf ihr "Reglement betreffend die Krankenbeihilfe" an Arbeitnehmer ausbezahlt hatte, keine paritätischen Sozialversicherungsbeiträge entrichtet hatte. Daraufhin verlangte die Ausgleichskasse des Grosshandels die Nachzahlung von AHV/IV/EO/AlV-Beiträgen für 1984 (Verfügung vom 13. Dezember 1985). Dabei vertrat sie die Auffassung, dass die fragliche Krankenbeihilfe nur bei Bedürftigkeit des Empfängers gemäss Art. 8 lit. d AHVV vom massgebenden Lohn ausgenommen werden dürfe.

B.- Beschwerdeweise liess die Firma geltend machen, die Nachzahlungsverfügung sei aufzuheben; eventuell sei die Nachforderung zu reduzieren. Die AHV-Rekurskommission des Kantons Zürich wies die Beschwerde mit Entscheid vom 30. Mai 1986 ab.

C.- Mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde lässt die Firma die vor der Vorinstanz gestellten Anträge erneuern. Während die Ausgleichskasse auf eine Vernehmlassung verzichtet, beantragt das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV), die Verwaltungsgerichtsbeschwerde sei teilweise dahingehend gutzuheissen, dass die Beitragsnachforderung und die Verzugszinsen zu reduzieren seien.

Erwägungen

Aus den Erwägungen:

3. Streitig ist zunächst die Rechtsfrage, ob die Beitragsfreiheit von Fürsorgeleistungen im Sinne des seit dem 1. Januar 1984 in

BGE 113 V 161 S. 163

Kraft stehenden Art. 8 lit. d AHVV eine Bedürftigkeit des Empfängers voraussetzt. a) Der weitgefasste Begriff des für die Beitragspflicht massgebenden Lohnes gemäss Art. 5 Abs. 2 AHVG wird in Abs. 4 in der Weise eingeschränkt, dass der Bundesrat ermächtigt ist, Sozialleistungen (sowie anlässlich besonderer Ereignisse erfolgende Zuwendungen) eines Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer vom Einbezug in den massgebenden Lohn auszunehmen. Der Bundesrat hat von der an ihn delegierten Kompetenz Gebrauch gemacht und in Art. 8 AHVV folgende Ausnahmen vom massgebenden Lohn vorgesehen: a. übliche Aufwendungen des Arbeitgebers, die ausschliesslich und unwiderruflich der beruflichen Vorsorge für die Arbeitnehmer und ihre Hinterlassenen dienen, wie Einlagen in Personalvorsorgeeinrichtungen oder in Sparhefte, Prämienzahlungen für Einzel- und Gruppenlebensversicherungen; b. Beiträge des Arbeitgebers an die Kranken- und Unfallver-

sicherung der Arbeitnehmer sowie an Familien- und Ferienausgleichskassen; c. besondere Zuwendungen des Arbeitgebers beim Tod Angehöriger von Arbeitnehmern, an Hinterlassene von Arbeitnehmern, bei beruflich bedingtem Wohnungswechsel der Arbeitnehmer, bei Firmenjubiläen, Verlobung, Hochzeit oder Bestehen von beruflichen Prüfungen; d. Fürsorgeleistungen des Arbeitgebers, wie die teilweise oder vollständige Übernahme von Arzt-, Arznei-, Spital- oder Kurkosten. b) (Auslegungsgrundsätze; vgl. BGE 111 V 127 Erw. 3b.)
c) Der deutschsprachige Ausdruck "Fürsorgeleistungen" und wohl noch ausgeprägter der französische und italienische Text von Art. 8 lit. d AHVV ("prestations de secours", "prestazioni assistenziali") scheinen darauf hinzuweisen, dass beim Empfänger eine gewisse Bedürftigkeit vorausgesetzt wird, wie dies vom BSV in Rz. 6b und 87 der Wegleitung über den massgebenden Lohn (gültig ab 1. Januar 1984) verlangt wird. Anderseits bedeutet der Begriff der Fürsorge aber auch ganz allgemein Betreuung, Hilfe und Unterstützung, die einer schwächeren Person entgegengebracht werden, was auch auf die romanischsprachigen Ausdrucksweisen zutrifft. In diesem weiteren Sinne können die fraglichen Fürsorgeleistungen auch als Leistungen des grundsätzlich in der stärkeren sozialen Position befindlichen Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer aufgefasst werden, für die er aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht eine erhebliche soziale Verantwortung trägt, ohne dass dabei die konkrete finanzielle Situation des Arbeitnehmers und damit eine allfällige Bedürftigkeit eine Rolle spielt. - Die grammatikalische

Auslegung von Art. 8 lit. d AHVV führt somit nicht zu einem klaren Ergebnis. d) Die frühere, bis Ende 1983 gültig gewesene Fassung von Art. 8 AHVV lautete wie folgt: Nicht zum massgebenden Lohn gehören:
a. die sich im üblichen Rahmen haltenden Einlagen der Arbeitgeber in Pensionskassen oder andere Personalfürsorgeeinrichtungen, Leistungen der Arbeitgeber an ihre Arbeitnehmer und deren Angehörige zur Bezahlung von Arzt-, Arznei-, Spital- und Kurkosten, Prämienzahlungen durch Arbeitgeber für Gruppen- und Einzellebensversicherungen der Arbeitnehmer und deren Angehörigen sowie über den Lohn hinausgehende Einzahlungen des Arbeitgebers in ein Sparkassenheft des Arbeitnehmers, sofern dieser darüber nur bei Krankheit, Unfall, vorzeitiger Auflösung des Dienstverhältnisses oder Aufgabe der Erwerbstätigkeit infolge Alters oder Arbeitsunfähigkeit verfügen kann; b. Leistungen der Arbeitgeber an Prämien für Kranken- und Unfallversicherung der Arbeitnehmer sowie Beiträge an Familien- und Ferienausgleichskassen; c. Zuwendungen beim Tod Angehöriger von Arbeitnehmern, Zuwendungen an Hinterlassene von Arbeitnehmern, Umzugsentschädigungen, Jubiläumsgaben, Verlobungs-, Hochzeits- und Dienstaltersgeschenke sowie Zuwendungen für bestandene berufliche Prüfungen. In dieser Fassung fehlte die Charakterisierung der fraglichen Ausnahme vom massgebenden Lohn als "Fürsorgeleistung". Es stellt sich daher die Frage, ob mit der Einführung des Begriffs der Fürsorgeleistung eine Einschränkung der Ausnahme vom massgebenden Lohn im Sinne des BSV bezweckt wurde. Gemäss der damaligen Erläuterung der Änderung der AHVV vom 29. Juni 1983 durch das Bundesamt in ZAK 1983 S. 368 f. war dies - entgegen seiner Wegleitung und der Stellungnahme zur Verwaltungsgerichtsbeschwerde - nicht beabsichtigt. Indessen ist zu beachten, dass solchen Erläuterungen des BSV nicht die Bedeutung einer authentischen Interpretation des Verordnungsgebers zukommt (vgl. dazu JENNY, Zur Lehre und Praxis der authentischen Interpretation, ZSR 106/1987 I S. 213 ff.), sondern dass sie nur die eigene Rechtsauffassung des Bundesamtes wiedergeben. e) Es ist somit der eigentliche Sinn und Zweck der auszulegenden Verordnungsvorschrift aufgrund des Gesamtzusammenhanges von Gesetz und Verordnung zu bestimmen. Während grundsätzlich ein möglichst umfassender Einbezug sämtlicher Lohnbestandteile in den für die Ermittlung der paritätischen Sozialversicherungsbeiträge massgebenden Lohn im Hinblick auf die langfristige Sicherung der Rentenhöhe beabsichtigt war, erschien es dem

Bundesrat laut Botschaft zu Art. 5 AHVG gerechtfertigt, "freiwillige Leistungen eines Arbeitgebers, die zur Behebung einer vorübergehenden Notlage eines Arbeiters erbracht werden (z.B. Lohnausfallentschädigungen bei Krankheit oder Militärdienst, Kindbettunterstützungen usw.), nicht in den massgebenden Lohn einzubeziehen" (BBl 1946 II 391). Mit der vorgesehenen Ausnahme solcher freiwilliger Leistungen vom massgebenden Lohn wurde eine Durchbrechung des Grundprinzips der Beitragsordnung zugelassen, welche ohne Rücksichtnahme auf die finanzielle Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers einzig auf der Erhebung von Lohnprozenten beruht. Dabei enthält - wie bereits in Erw. 3d dargelegt - die ursprüngliche Fassung des Art. 8 AHVV keinen Hinweis darauf, dass mit der Befreiung von der Beitragspflicht beabsichtigt war, einzig die einem in akute Notlage geratenen Arbeitnehmer zugewendeten Fürsorgeleistungen von der (paritätischen) Beitragspflicht auszunehmen. Bei den von der Beitragspflicht ausgenommenen Leistungen an Arbeitnehmer handelte es sich durchwegs um solche, die generell dem ganzen Arbeitnehmerstand als dem sozial schwächeren Sozialpartner zugute kamen, unabhängig von der konkreten finanziellen Situation des einzelnen Empfängers. In diesem Sinne handelte es sich schon bei Art. 8 AHVV in der alten Fassung um generelle Vorsorge- bzw. Fürsorgeleistungen. Wenn die neue Formulierung des Art. 8 AHVV im Sinne der erwähnten Wegleitung und der Stellungnahme des BSV zur Verwaltungsgerichtsbeschwerde auszulegen wäre, würde dies bedeuten, dass die schon in der alten Fassung der Verordnungsbestimmung vorgesehenen und nunmehr unter lit. d genannten, als Fürsorgeleistungen bezeichneten Zuwendungen des Arbeitgebers nur unter der einschränkenden Voraussetzung von der Beitragspflicht befreit wären, dass sich der Empfänger in einer Notlage befindet. Ein überzeugender Grund für die Einführung einer derartigen Änderung und damit verbundenen Schlechterstellung des Arbeitnehmers ist indessen nicht ersichtlich, zumal eine solche Einschränkung bei allen andern Leistungen (lit. a-c von Art. 8 AHVV in der seit 1. Januar 1984 geltenden Fassung) auch nicht vorgesehen ist. Insbesondere wäre es sachlich kaum gerechtfertigt, die Übernahme von effektiven Krankheitskosten gemäss lit. d von dieser Einschränkung abhängig zu machen, nicht aber die vergleichbaren Zuwendungen gemäss lit. b für die Kranken- und Unfallversicherung und auch nicht die Zuwendungen für die

berufliche Vorsorge gemäss lit. a. Darüber hinaus wäre eine solche wesentliche materielle Änderung im Verordnungstext sicher deutlicher zum Ausdruck gebracht worden als durch die blosse Zusammenfassung gewisser Zuwendungen unter dem Sammelbegriff der "Fürsorgeleistungen". Ausserdem hätte wohl der Verordnungsgeber die Fürsorgefälle bzw. die entsprechende Bedürftigkeit in der Verordnung selbst näher umschrieben und dieses heikle Problem nicht einfach der Praxis überlassen. Schliesslich würde die fragliche Einschränkung in der praktischen Anwendung zu Schwierigkeiten führen, indem die Verwaltung in einer Vielzahl von Einzelfällen stets individuell das Vorliegen einer Bedürftigkeit bzw. Notlage prüfen müsste. f) Nach dem Gesagten stützt sich die erwähnte Regelung, wonach Fürsorgeleistungen gemäss Art. 8 lit. d AHVV im vorstehend ausgeführten Sinne generell, d.h. unabhängig vom Bestehen einer Bedürftigkeit bzw. Notlage des Empfängers vom massgebenden Lohn nach Art. 5 Abs. 2 AHVG ausgenommen sind, auf ernsthafte Gründe. Sie ist sachlich gerechtfertigt und erweist sich damit als gesetzmässig (vgl. BGE 112 V 178 f., BGE 111 V 284 Erw. 5a, 395 Erw. 4a, BGE 110 V 256 Erw. 4a und 328 Erw. 2d, je mit Hinweisen). Rz. 6b und 87 der ab 1. Januar 1984 bis Ende 1986 gültigen, im vorliegenden Fall anwendbaren sowie Rz. 2170 der neuen, ab 1. Januar 1987 gültigen Wegleitung über den massgebenden Lohn, welche für die Ausnahme von Fürsorgeleistungen nach Art. 8 lit. d AHVV vom massgebenden Lohn eine Bedürftigkeit bzw. Notlage des Empfängers voraussetzen, sind demzufolge verordnungs- und somit bundesrechtswidrig.

4. In Art. 1 des erwähnten Reglementes der Beschwerdeführerin heisst es zur Krankenbeihilfe u.a.: "Sie stellt eine freiwillige Leistung der Unternehmung dar und wird voll von ihr finanziert. Eine Beitragspflicht der Angestellten besteht nicht. Die Generaldirektion ... behält sich daher vor, das vorliegende Reglement jederzeit

abzuändern oder aufzuheben." Art. 4 sieht folgende Leistungskategorien vor: Taggeld, Spitalgeld, Operations-Beitrag, Kindbett-Hilfe und zahnärztliche Behandlung. Art. 7 bestimmt u.a.: "Alle Leistungen der Krankenbeihilfe sind gegenüber den Leistungen, die von Versicherungen, Krankenkassen usw. im Falle von Krankheit oder Unfall erbracht werden, subsidiär... Die Leistungen der Krankenbeihilfe umfassen nur die durch allfällig bestehende Versicherungen, Verträge mit Krankenkassen usw. nicht gedeckten Auslagen, betragen somit in keinem

Falle mehr als die durch die genannten Verträge ungedeckten Restkosten." Dieses Reglement läuft praktisch auf eine "Selbstversicherung" der Beschwerdeführerin zugunsten ihrer Arbeitnehmer hinaus. Anstatt die fraglichen (subsidiären) Leistungen durch eine zusätzliche Subsidiärversicherung abzudecken, erbringt die Beschwerdeführerin diese Leistungen direkt. Obwohl somit die Beschwerdeführerin gestützt auf ihr Reglement faktisch die gleichen Leistungen erbringt, wie wenn sie eine Subsidiärversicherung zugunsten ihrer Arbeitnehmer abgeschlossen hätte, würde dies nach der Argumentation des BSV dazu führen, dass diese Leistungen - im Gegensatz zu den entsprechenden Versicherungsprämien im Falle des Abschlusses einer Subsidiärversicherung - grundsätzlich der Beitragspflicht unterstünden.

5. a) Das BSV verweist ferner auf Art. 7 lit. m AHVV, wonach auch "Leistungen des Arbeitgebers für den Lohnausfall infolge Unfalles oder Krankheit" zum massgebenden Lohn gehören, und führt als Beispiele die in EVGE 1959 S. 233 und 1956 S. 160 beurteilten Fälle an. Allerdings fehlt seitens des Bundesamtes ein Hinweis darauf, welche der im vorliegenden Fall in Frage stehenden Arbeitgeberleistungen und in welcher Höhe sie unter diesem Gesichtspunkt der Beitragspflicht zu unterstellen wären. Dieser Punkt darf aber im Hinblick auf Art. 114 Abs. 1 OG nicht einfach mangels Substantiierung übergangen werden. In den genannten Urteilen hat das Eidg. Versicherungsgericht entschieden, dass bei fortbestehendem Dienstverhältnis vom Arbeitgeber erhaltene Entschädigungen für krankheitsbedingten Lohnausfall im AHV-rechtlichen Sinn von Art. 7 lit. m AHVV massgebenden Lohn bildeten, unabhängig davon, ob sie der Arbeitgeber in Erfüllung einer rechtlichen Pflicht oder aus andern Motiven gewährte. Unter diesem Aspekt ist Art. 4 des Reglementes betreffend die Krankenbeihilfe zu prüfen, welcher das Taggeld wie folgt regelt: 4.1 Taggeld
Für Angestellte Fr. 10.– pro Krankheitstag, erstmals von dem Tage an, für den die Unternehmung nicht mehr das volle Gehalt ausrichtet; für die Ehefrau eines Angestellten Fr. 10.– pro Krankheitstag, erstmals vom 15. Krankheitstage an; für das Kind eines Angestellten Fr. 5.– pro Krankheitstag, erstmals vom 15. Krankheitstage an. Das Taggeld wird längstens während eines Jahres vollständig

arbeitsunfähigen Personen ausgerichtet, solange sie sich zu Hause aufhalten. Bei nur teilweiser Arbeitsunfähigkeit werden die Leistungen entsprechend herabgesetzt. b) Beim Taggeld für den erkrankten Angestellten selber handelt es sich nach der erwähnten Rechtsprechung des Eidg. Versicherungsgerichts offensichtlich um eine Leistung für den ganzen oder teilweisen Lohnausfall im Sinne von Art. 7 lit. m AHVV. Dafür spricht auch der Umstand, dass dieses Taggeld nur subsidiär zum ebenfalls der Deckung des Lohnausfalls dienenden Krankentaggeld ausgerichtet wird. Daher stellen solche Taggelder nach Art. 7 lit. m AHVV Bestandteile des massgebenden Lohnes im Sinne von Art. 5 Abs. 2 AHVG dar. Anders verhält es sich dagegen beim für die Ehefrau und das Kind vorgesehenen Taggeld, welches keine Lohneinbusse des Angestellten voraussetzt. Zwar wird unter den von der Beitragspflicht ausgenommenen Fürsorgeleistungen des Art. 8 lit. d AHVV das Taggeld nicht ausdrücklich erwähnt, doch handelt es sich dort ja auch nur um eine exemplifikative Aufzählung von Fürsorge-

leistungen. Wenn einem Angestellten für seine erkrankte Frau oder ein erkranktes Kind ein Taggeld ausgerichtet wird, so stellt dies einen typischen Fall einer Fürsorgeleistung des Arbeitgebers dar. Diese zusätzlich zum Lohn des Arbeitnehmers ausgerichteten Taggelder sind somit nicht beitragspflichtig. c) Nach dem Gesagten sind alle im vorliegenden Fall in Frage stehenden, gestützt auf jenes Reglement gewährten Arbeitgeberleistungen beitragsfrei mit Ausnahme allfälliger an erkrankte Arbeitnehmer ausgerichteter Taggelder gemäss Ziff. 4.1 Abs. 1 des Reglementes. Ob und in welcher Höhe und für welche Arbeitnehmer solche Taggelder ausgerichtet worden sind, lässt sich aufgrund der Akten nicht feststellen. Die Sache ist daher zur diesbezüglichen Abklärung und allfälligen neuen Verfügung an die Verwaltung zurückzuweisen. Bezüglich der andern Zuwendungen ist die angefochtene Nachzahlungsverfügung aufzuheben.