Urteilskopf

133 V 153

22. Auszug aus dem Urteil der II. sozialrechtlichen Abteilung i.S. Bundesamt für Sozialversicherungen gegen H. AG sowie Verwaltungsgericht von Appenzell Ausserrhoden (Verwaltungsgerichtsbeschwerde) H 121/06 vom 25. Januar 2007

Regeste (de):
Art. 5 Abs. 2 und Abs. 4 AHVG; Art. 8ter Abs. 1 lit. c und d AHVV: Beitragsbefreiung von Leistungen im Rahmen einer Vorruhestandsregelung.

Die Beitragsbefreiung von Leistungen im Rahmen der Vorruhestandsregelung des Arbeitgebers nach Art. 8ter Abs. 1 lit. c AHVV setzt nicht voraus, dass der Arbeitnehmer freiwillig vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheidet (E. 8.1 und 8.2).

Rz. 2102 und 2103 WML sind verordnungswidrig (E. 8.3).

Eine beitragsrechtliche Privilegierung von Zahlungen an Arbeitnehmer, deren Stelle im Sinne von Art. 8ter Abs. 1 lit. d AHVV infolge Betriebsschliessung/-zusammenlegung im Rahmen eines Sozialplans aufgehoben wird, im Vergleich zu Leistungen an Arbeitnehmer, deren Stelle aufgrund betrieblicher Restrukturierungsmassnahmen und ebenfalls im Rahmen eines Sozialplans wegfällt, entbehrt einer sachlichen Grundlage (E. 8.4).

Regeste (fr):
Art. 5 al. 2 et al. 4 LAVS; art. 8ter al. 1 let. c et d RAVS: Libération de l'obligation de payer des cotisations sur les prestations versées en vertu d'un plan de retraite anticipée.

La libération de l'obligation de payer des cotisations sur les indemnités versées en vertu d'un plan de retraite anticipée prévu par l'employeur au sens de l'art. 8ter al. 1 let. c RAVS ne suppose pas que l'employé ait décidé de son plein gré son départ en retraite anticipée (consid. 8.1 et 8.2).

Les ch. 2102 et 2103 DSD ne sont pas conformes au règlement (consid. 8.3).

Du point de vue de l'obligation de payer des cotisations, il n'y a pas de motif justifiant de privilégier les indemnités versées aux employés en cas de résiliation des rapports de service lors de la fermeture ou de la fusion d'entreprises au sens de l'art. 8ter al. 1 let. d RAVS, par rapport aux prestations allouées en vertu d'un plan social, aux employés dont les postes sont supprimés dans le cadre d'une restructuration d'entreprises (consid. 8.4).

Regesto (it):
Art. 5 cpv. 2 e cpv. 4 LAVS; art 8ter cpv. 1 lett. c e d OAVS: Esonero dall'obbligo contributivo sulle prestazioni versate nell'ambito di un piano di pensionamento anticipato.

L'esonero dall'obbligo contributivo sulle prestazioni versate nell'ambito di un piano di pensionamento anticipato previsto dal datore di lavoro secondo l'art. 8ter cpv. 1 lett. c OAVS non presuppone un ritiro volontario e prematuro del lavoratore dalla vita professionale. (consid. 8.1 e 8.2).

Le cifre marg. 2102 e 2103 della DSD sono contrarie all'ordinanza (consid. 8.3).

Non sussistono motivi che possano giustificare il trattamento privilegiato, per quel che concerne l'obbligo contributivo, di indennità versate nell'ambito di un piano sociale a lavoratori in caso di scioglimento del rapporto

di servizio ai sensi dell'art. 8ter cpv. 1 lett. d OAVS in seguito alla chiusura o alla fusione dell'azienda rispetto a prestazioni versate a lavoratori, il cui posto di lavoro è soppresso, pure nell'ambito di un piano sociale, a dipendenza di provvedimenti di ristrutturazione aziendale (consid. 8.4).

Sachverhalt ab Seite 154

BGE 133 V 153 S. 154

A. Die Firma H. AG vereinbarte am 2. Oktober 1996 mit den Arbeitnehmervertretungen der Werke X. und Y. einen Sozialplan für die Vermeidung oder Milderung von menschlichen und wirtschaftlichen Härten bei Abbau- oder Umstrukturierungsmassnahmen. Der

BGE 133 V 153 S. 155

Sozialplan wurde periodisch, letztmals am 10. März 1999, verlängert und am 20. November 2001 sowie 14. Juni 2002 ergänzt. Der Sozialplan ist anwendbar auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem festen, unbefristeten Anstellungsverhältnis, deren Arbeitsvertrag infolge wirtschaftlicher oder struktureller Anpassungen vom Arbeitgeber gekündigt wird oder die im Zusammenhang mit solchen Massnahmen in ein anderes Werk innerhalb des Unternehmens versetzt werden (Ziff. 4). Er ist - nach gleicher Ziffer - nicht anwendbar auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die freiwillig kündigen sowie aus weiteren Gründen (Kündigung wegen ungenügenden Leistungen, Nichtannahme einer anderen zumutbaren Stelle innerhalb des gleichen Werks, disziplinarische Auflösung oder fristlose Kündigung). Art. 11 des Sozialplanes regelt die vorzeitigen Pensionierungen. Gemäss Ergänzungen vom 1. Mai 2001 und 1. Mai 2002 können Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Falle notwendiger Abbau- oder Umstrukturierungsmassnahmen frühestens 24 Monate vor Erreichen des ordentlichen AHV-Alters, in Ausnahmefällen ab erfülltem 60. Altersjahr, von der Firma vorzeitig pensioniert werden. Die vorzeitig Pensionierten erhalten nebst den reglementarischen Leistungen der PVK (Altersrente und Überbrückungsrente) von der Firma folgende Zusatzleistungen: eine AHV-Überbrückungsrente bis längstens zum Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters in der Höhe der mutmasslichen AHV-Altersrente und eine Einkaufssumme des Deckungskapitals der durch die vorzeitige Pensionierung resultierenden Leistungskürzungen der PK und EK. Diese Zusatzleistungen wurden bei der Arbeitgeberkontrolle als beitragspflichtiges Einkommen erfasst, womit die H. AG nicht einverstanden war. Mit Nachtragsverfügung vom 28. Januar 2005 verpflichtete die Ausgleichskasse der Schweizer Maschinenindustrie die Firma H. AG gestützt auf den Kontrollbericht der Revisionsstelle der Ausgleichskasse vom 5. November 2004 zur Bezahlung von paritätischen AHV/IV/EO- sowie ALV-Beiträgen für die Jahre 2001 bis 2003 in der Höhe von Fr. 244'726.10 sowie Verzugszinsen von Fr. 23'962.40. Diese wurden auf Vorsorgeleistungen in Form von AHV-Überbrückungsrenten und Einkaufssummen ins Deckungskapital der Pensionskasse berechnet, welche die Arbeitgeberin gemäss Sozialplan zugunsten verschiedener vorzeitig in den Ruhestand getretener Arbeitnehmer ausgerichtet hatte. Die dagegen erhobene Einsprache wies die Ausgleichskasse mit Entscheid vom

BGE 133 V 153 S. 156

11. März 2005 ab mit der Begründung, bei den fraglichen Leistungen handle es sich um solche des Arbeitgebers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die massgebenden Lohn darstellten, und nicht um Leistungen im Rahmen einer Vorruhestandsregelung des Arbeitgebers, die ausnahmsweise beitragsbefreit seien.

B. Mit Entscheid vom 23. November 2005 hiess das Verwaltungsgericht von Appenzell Ausserrhoden die von der Firma H. AG eingereichte Beschwerde in dem Sinne gut, dass es die Sache in Aufhebung des Einspracheentscheides zur Neubeurteilung an die Ausgleichskasse zurückwies; die Ausgleichskasse habe von den gemäss Sozialplan für vorzeitige Pensionierungen erbrachten Vorsorgeleistungen lediglich den im Einzelfall acht Monatslöhne übersteigenden Betrag als massgebenden Lohn anzurechnen und darauf Beiträge und Verzugszinsen zu erheben.

C. Das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) führt Verwaltungsgerichtsbeschwerde mit dem Rechtsbegehren, der angefochtene kantonale Gerichtsentscheid sei aufzuheben. Die Ausgleichskasse äussert sich, ohne einen Antrag zu stellen, während die Firma H. AG auf Abweisung der Verwaltungsgerichtsbeschwerde schliessen lässt. Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde wird abgewiesen.

Erwägungen

Aus den Erwägungen:

3.

3.1 Nach Art. 5 Abs. 1 und Art. 14 Abs. 1 AHVG werden vom Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit, dem massgebenden Lohn, Beiträge erhoben. Als massgebender Lohn gemäss Art. 5 Abs. 2 AHVG gilt jedes Entgelt für in unselbstständiger Stellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geleistete Arbeit. Zum massgebenden Lohn gehören begrifflich sämtliche Bezüge der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers, die wirtschaftlich mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, gleichgültig, ob dieses Verhältnis fortbesteht oder gelöst worden ist und ob die Leistungen geschuldet werden oder freiwillig erfolgen. Als beitragspflichtiges Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit gilt somit nicht nur unmittelbares Entgelt für geleistete Arbeit, sondern grundsätzlich jede Entschädigung oder Zuwendung, die sonst wie aus dem Arbeitsverhältnis bezogen wird, soweit sie nicht kraft ausdrücklicher gesetzlicher Vorschrift von der Beitragspflicht ausgenommen ist.

Grundsätzlich unterliegen nur Einkünfte, die tatsächlich geflossen sind, der Beitragspflicht (BGE 131 V 444 E. 1.1 S. 446; BGE 128 V 176 E. 3c S. 180; BGE 126 V 221 E. 4a S. 222; BGE 124 V 100 E. 2 S. 101, je mit Hinweisen). Bestandteil des massgebenden Lohnes sind nach Art. 7 lit. q AHVV auch Leistungen des Arbeitgebers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, soweit sie nicht im Sinne von Art. 8ter AHVV davon ausgenommen sind.

3.2 Nach Art. 5 Abs. 4 AHVG kann der Bundesrat Sozialleistungen sowie anlässlich besonderer Ereignisse erfolgende Zuwendungen eines Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer vom Einbezug in den massgebenden Lohn ausnehmen. Der Bundesrat hat von dieser Delegationsbefugnis Gebrauch gemacht und am 18. September 2000

mit Inkrafttreten am 1. Januar 2001 Art. 8ter AHVV mit dem Titel "Sozialleistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses" erlassen, der wie folgt lautet:
1 Nicht zum massgebenden Lohn gehören die nachfolgenden Leistungen, soweit sie acht Monatslöhne nicht übersteigen: a. Abgangsentschädigungen für langjährige Dienstverhältnisse nach Art. 339b des Obligationenrechts (OR) nach Abzug der Ersatzleistungen nach Artikel 339d OR; b. Abfindungen des Arbeitgebers an jene Arbeitnehmer, die nicht in der obligatorischen beruflichen Vorsorge versichert waren; c. Leistungen im Rahmen einer Vorruhestandsregelung des Arbeitgebers; d. Entschädigungen bei Entlassungen im Falle von Betriebsschliessung oder Betriebszusammenlegung. 2 Als Lohn gilt der während des letzten ganzen Kalenderjahres erzielte Lohn. 3 Renten werden nach den Tabellen des Bundesamtes in Kapital umgerechnet. (...)

8.

8.1 Art. 8ter Abs. 1 lit. c AHVV nimmt Leistungen im Rahmen einer Vorruhestandsregelung des Arbeitgebers von der Beitragspflicht aus, soweit sie acht Monatslöhne nicht übersteigen. Weitere Einschränkungen lässt der Wortlaut dieser Verordnungsbestimmung nicht erkennen. Der in Art. 8ter Abs. 1 lit. c AHVV verwendete Begriff "Vorruhestandsregelung" ist im schweizerischen Recht

nicht definiert. Die vom BSV gewünschte Auslegung dieser Bestimmung in dem Sinne, dass nur Leistungen bei freiwilligem vorzeitigem Rücktritt der Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben beitragsbefreit sind, findet somit im Wortlaut keine Stütze, was auch in der Verwaltungsgerichtsbeschwerde eingeräumt wird.

8.2 Was die ratio legis betrifft, beruft sich das BSV auf seine Ausführungen zu den Änderungen der AHVV auf den 1. Januar 2001 (Urteil des Eidg. Versicherungsgerichts P 51/98 vom 2. Juni 2000, publ. in: AHI 2000 S. 252, insbesondere S. 255). Diesbezüglich ist ihm jedoch entgegenzuhalten, dass solchen Erläuterungen nicht die Bedeutung einer authentischen Interpretation des Verordnungsgebers zukommt, sondern dass sie nur die eigene Rechtsauffassung des Bundesamtes wiedergeben (BGE 113 V 161 E. 3d S. 164 mit Hinweis). Erst recht kann nicht auf den vom BSV behaupteten entstehungsgeschichtlichen Hintergrund von Art. 8ter Abs. 1 lit. c AHVV abgestellt werden, wonach Frühpensionierungen mit Blick auf die damalige schlechte Wirtschaftslage gefördert werden sollten, um der Zunahme der Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Denn in den bundesamtlichen Erörterungen finden sich keine entsprechenden konjunkturpolitischen Absichtserklärungen. Abgesehen davon erscheint es fraglich, ob ein solches Ziel nicht auch mit der Beitragsprivilegierung von Leistungen des Arbeitgebers im Falle erzwungener vorzeitiger Rücktritte erreicht werden könnte, dem Kriterium der Freiwilligkeit somit nur untergeordnete Bedeutung zukäme.

8.3 In Rz. 2102 der Wegleitung über den massgebenden Lohn (WML) in der AHV, IV und EO, gültig ab 1. Januar 2001, hat das BSV den Begriff Vorruhestandsregelungen in dem von ihm erläuterten Sinn umschrieben. Es handelt sich um "Regelungen des Arbeitgebers, die den freiwilligen Abgang des Arbeitnehmers vor dem ordentlichen Rentenalter fördern. Voraussetzungen sind, dass sie für die ganze Belegschaft oder klar bestimmbare Teile der Belegschaft gelten und die betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf die Leistungen haben. Die Austretenden müssen mindestens das 55. Altersjahr vollendet haben und dürfen in keine andere gleichgestellte Stellung wechseln. Nicht als Vorruhestandsregelungen gelten individuell getroffene Massnahmen." Nach Rz. 2103 WML schliesslich müssen die Leistungen die Zeit vom Austritt bis zum ordentlichen Rentenalter lückenlos und vollständig abdecken. In

den folgenden Jahren erfuhr die WML in diesen Punkten keine Änderung. Die zitierte Wegleitung enthält offensichtlich zahlreiche Einschränkungen für die Beitragsbefreiung von Leistungen des Arbeitgebers, die in Art. 8ter Abs. 1 lit. c AHVV nicht enthalten sind, was nach der Rechtsprechung nicht zulässig ist. Rz. 2102 und 2103 WML sind daher verordnungswidrig, soweit sie für die Beitragsbefreiung von Leistungen im Rahmen einer Vorruhestandsregelung des Arbeitgebers im Vergleich zu Art. 8ter Abs. 1 lit. c AHVV zusätzliche einschränkende Erfordernisse aufstellen.

8.4 Das BSV hält schliesslich dafür, dass die Regelung für Sozialpläne in Art. 8ter Abs. 1 lit. d AHVV getroffen worden sei. Nach dieser Bestimmung gehören Entschädigungen bei Entlassungen im Falle von Betriebsschliessung oder Betriebszusammenlegung nicht zum massgebenden Lohn, soweit sie acht Monatslöhne nicht übersteigen. In diesem Zusammenhang zu erwähnen ist Art. 335f OR, welcher den Arbeitgeber verpflichtet, bei beabsichtigter Massenentlassung die Arbeitnehmer-Vertretung oder falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren. Ziel der Konsultation ist es, durch eine Einigung mit den Arbeitnehmern eine Kündigung zu vermeiden oder deren Folgen zu mildern. Die Ergebnisse dieser Konsultationen werden in der Regel in einem Dokument niedergelegt, welches in der Praxis seit langem als "Sozialplan" bezeichnet wird (MATTHIAS RICKENBACH, Die Nachwirkungen des Arbeitsverhältnisses, Diss. Zürich 2000, S. 102 f.). Es ist nicht einzusehen, weshalb Entschädigungen, die im Falle einer Betriebsschliessung oder -zusammenlegung ausgerichtet werden, bis zu einer bestimmten Höhe nicht der Beitragspflicht unterliegen sollen, Zahlungen bei erzwungenem vorzeitigem Rücktritt des Arbeitnehmers im Falle von Restrukturierungen, wie teilweisen Verlagerungen oder Auslagerungen der Produktion, hingegen schon. Der Auffassung des Bundesamtes kann umso weniger beigepflichtet werden, als Sozialpläne nicht nur bei Betriebsschliessungen und -zusammenlegungen, sondern ebenso bei sogenannten Restrukturierungen vereinbart werden (RICKENBACH, a.a.O., S. 101 und 104). Die Betrachtungsweise des BSV, einzig Art. 8ter Abs. 1 lit. d AHVV sei auf Sozialpläne anwendbar, ist deshalb verfehlt. Eine beitragsrechtliche Privilegierung von Zahlungen an Arbeitnehmer, deren Stelle von einem Tatbestand nach Art. 8ter Abs. 1

lit. d AHVV betroffen, d.h. infolge Betriebsschliessung/-zusammenlegung im Rahmen eines Sozialplans aufgehoben wird, im Vergleich zu Leistungen an Arbeitnehmer, deren Stelle aufgrund betrieblicher Restrukturierungsmassnahmen und ebenfalls im Rahmen eines Sozialplans wegfällt, findet in Gesetz und Verordnung keine Stütze und entbehrt einer sachlichen Grundlage. Das BSV begründet denn auch die von ihm befürwortete unterschiedliche Behandlung dieser beiden Arten von Betroffenen und der diesen erbrachten finanziellen Leistungen des Arbeitgebers in beitragsrechtlicher Hinsicht lediglich damit, dass der Begriff der Betriebsumstrukturierung kaum einzugrenzen sei. Namentlich bei Arbeitgebern mit sehr wenigen Angestellten liesse sich eine behauptete Restrukturierung kaum feststellen. Diese Einwendungen sind nicht stichhaltig. Allfällige Durchführungsprobleme der Verwaltung bilden keinen hinreichenden Grund für eine unterschiedliche Behandlung der erwähnten gleich gelagerten Tatbestände.