

## S. 265 / Nr. 44 Bundesrechtliche Abgaben (d)

BGE 75 I 265

44. Auszug aus dem Urteil vom 15. Juli 1949 i. S. Charles Veillon Confection S. A. gegen eidg. Steuerverwaltung.

Regeste:

Ausgleichsteuer: Lohnzahlungen für Ferienzeit, die die obligatorische oder die vertraglich vereinbarte Mindestdauer übersteigt, fallen nicht unter die « sozialen Leistungen » im Sinne von Art. 11, Abs. 4 AStB.

Impôt compensatoire: Les salaires payés pour des périodes de vacances excédant le minimum légal ou contractuel ne constituent pas des « prestations sociales » au sens de l'art. 11 a1. 4 AIC.

Imposta compensativa: I salari pagati per dei periodi di vacanza che eccedono la durata minima legale o contrattuale non costituiscono delle « prestazioni sociali » a sensi dell'art. 11 op. 4 DIC.

A. Nach Art. 11, Abs. 4 des Ausgleichsteuergesetzes (AStB) kann die Ausgleichsteuer um höchstens ein Viertel herabgesetzt werden

« b) wenn die sozialen Leistungen des Steuerpflichtigen an das eigene Personal in dem dem Steuerjahr vorausgegangenem Jahre 5 % der Lohnsumme überstiegen haben. Die Steuer darf auf keinen Fall um mehr als den Betrag dieses Überschusses ermässigt werden. »

B. Die Beschwerdeführerin möchte auf die Sozialleistungen nach Art. 11, Abs. 4, lit. b Beträge anrechnen lassen, die als freiwillige Ferienvergütungen bezeichnet werden. Es sind Gehaltszahlungen für Ferienzeit, die über die durch die regionale Arbeitsschutzgesetzgebung

Seite: 266

vorgeschriebene Mindestdauer hinaus gewährt wird, sowie Ferienvergütungen an Arbeitskräfte, die nach ihren Arbeitsbedingungen keine Ferien zu beanspruchen hätten. Die eidgenössische Steuerverwaltung hat die Anrechnung dieser Ferienvergütungen abgelehnt und ihre Stellungnahme mit Einspracheentscheid vom 25. März 1949 bestätigt. Die Ausgleichsteuerkommission hatte sich mehrheitlich für die Anrechnung ausgesprochen.

C. Die Beschwerdeführerin erhebt die Verwaltungsgerichtsbeschwerde und beantragt, den Einspracheentscheid aufzuheben, festzustellen, dass die freiwillige Ferienvergütung als soziale Leistung im Sinne von Art. 11, Abs. 4, lit. b AStB zu gelten habe, und die Rückerstattung des entsprechenden Ausgleichsteuerbetrages anzuordnen.

Das Bundesgericht hat die Beschwerde abgewiesen

in Erwägung:

1. Gestützt auf die Äusserungen der Berichtstatter im Nationalrat, die Anwendung der Bestimmungen in Absatz 4 von Art. 11 AStB sei weitgehend eine ermessensweise, weil die besonderen Verhältnisse in jedem Falle gewürdigt werden müssten, hat die Ausgleichssteuerkommission angenommen, dass die Begriffe « soziale Leistung » und « Lohnsumme » in Art. 11, Abs. 4, lit. b AStB nicht nach rechtlichen, sondern nach praktischen wirtschaftlichen Gesichtspunkten auszulegen seien, wobei kasuistisch, von Fall zu Fall und unter Berücksichtigung der besondern örtlichen Verhältnisse der verschiedenen Landesgegenden zu entscheiden sei. Das Bundesgericht hat jedoch schon früher (BGE 72 I S. 194 ff.) festgestellt, dass das « Ermessen », das bei der Handhabung von Art. 11, Abs. 4, lit. b allenfalls in Frage kommen kann, sich offensichtlich auf die Bemessung der Steuerherabsetzung innerhalb des gesetzlichen Rahmens bezieht und nicht, wie schon die damalige Rekurrentin geltend gemacht hatte, auf die Auslegung der Begriffe soziale Leistungen und Lohnsumme. Die Auslegung der beiden genannten Begriffe hat

Seite: 267

einheitlich für das ganze Anwendungsgebiet des AStB nach juristischen Gesichtspunkten zu erfolgen; daraus folgt, dass für das freie Ermessen kein Raum bleibt und dass es unmöglich angeht, von Fall zu Fall unter Berücksichtigung der besondern örtlichen Verhältnisse der verschiedenen Landesgegenden zu entscheiden.

2. Ferien sind eine zum voraus bestimmte Anzahl aufeinanderfolgender freier Tage, die der Erholung dienen und in denen der Dienstpflichtige den üblichen Lohn weiterbezieht. Der Ferienanspruch ist ein einheitlicher Anspruch gegen den Dienstherrn. Er richtet sich aber auf eine doppelte Leistung, nämlich die Ferien an sich (die Freizeit) und die Lohnzahlung. (TSCHUDI, Die Ferien im schweizerischen Arbeitsrecht S. 147; vgl. OSER - SCHÖNENBERGER, Obligationenrecht, Bem. 4 und 6 zu Art. 341). Festzuhalten ist hier, dass als Bestandteil des Ferienbegriffs die Weiterzahlung des Lohnes während der Ferien gilt. Erst die Lohnzahlung ermöglicht es dem Arbeitnehmer, die Ferien

zweckentsprechend zu seiner Erholung zu verwenden. Diesen Grundsatz hat das Bundesgericht in seinem Urteil betreffend das Basler Feriengesetz (BGE 58 I 31) ausdrücklich anerkannt.

Bezahlte Ferien sind, nach schweizerischem Recht, wie der Lohn, mit einer Gegenleistung für die Hingabe von Arbeitszeit und Arbeitskraft im Dienste des Dienstherrn. Es besteht kein Grund, die hierfür erbrachten Zahlungen des Dienstherrn, für die Anwendung von Art. 11, Abs. 4, lit. b AStB, nicht als Lohn zu behandeln.

3. Dies gilt auch für die Lohnzahlungen der Beschwerdeführerin, die auf die Ferienzeit entfallen, die das im Arbeitsschutzreglement der Stadt Lausanne (Art. 9) vorgeschriebene Mindestmass übersteigt. Denn auch diese Zahlungen fallen offensichtlich im wesentlichen unter die Gegenleistungen für die im Dienste der Firma geopferte Zeit und Arbeitskraft. Zwar ist es richtig, dass die Beschwerdeführerin die Ferienleistungen im Jahre 1944 zum Teil wenigstens individuell abstufte. Nach welchen

Seite: 268

Kriterien sie dabei vorging, geht aus den Akten nicht hervor. Man wird aber kaum fehlgehen, wenn man annimmt, dass die persönliche Haltung des Angestellten, vornehmlich seine Tüchtigkeit in der Arbeitsleistung Veranlassung zu den Abweichungen von der Norm gegeben hat. Indessen sind die Abweichungen (nach oben und nach unten) nicht bedeutend. Im allgemeinen hat die Beschwerdeführerin bezahlte Ferien von 7 Tagen bei einer Dienstzeit bis zu 2½ - 3 Jahren, von 14 Tagen bei einer Dienstzeit bis zu 15 Jahren und von 21 Tagen bei einer Dienstzeit über 15 Jahre (in zwei Fällen) gewährt. Für die Bemessung der Feriendauer wird im Betriebe der Beschwerdeführerin im wesentlichen auf die Dauer des Dienstverhältnisses abgestellt, womit sich die bezahlten Ferien als Bestandteil der Gegenleistung für die Überlassung von Arbeitszeit und Arbeitskraft des Arbeitnehmers erweisen.

Dass es sich bei der Gewährung bezahlter Ferien für das Personal der Beschwerdeführerin um eine Gegenleistung für die Zurverfügungstellung der Arbeit handelt, geht schlüssig auch aus der Feriendauer hervor. Sie hält sich im Rahmen dessen, was neue Arbeitnehmerschutzgesetze, z. B. das Genfer und das Basler Feriengesetz und der Entwurf zum Zürcher Feriengesetz, Gesamtarbeits- und zahllose Einzeldienstverträge bestimmen. Demgegenüber sind die durch das Arbeitsschutzreglement der Stadt Lausanne obligatorisch vorgeschriebenen Ferien Mindestansätze, die unter Umständen nicht genügen, um dem Personal eines Betriebes in der heutigen Zeit mit ihrer gesteigerten Arbeitsintensität die Arbeitskraft zu erhalten (vgl. Urteil vom 25. September 1947 i. S. Association suisse des maîtres-relieurs, Erw. 4, nicht publiziert,).

Darauf, ob die das Obligatorium übersteigenden Ferien auf Grund vertraglicher Verpflichtung gewährt werden oder auf Freiwilligkeit beruhen, kommt es nicht an. Auch die freiwillige Gewährung bezahlter Ferien kann ihrer Natur nach Gegenleistung des Arbeitgebers für geleistete Arbeit des Arbeitnehmers, also Lohn sein, genau so wie

Seite: 269

Gratifikationen, auf die der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch hat, dem Lohn gleichgestellt werden und niemals als soziale Leistungen angesehen werden können (vgl. z. B. AHVG, Art. 5, Abs. 2). Es ist oben dargetan worden, dass nach den Umständen angenommen werden muss, dass die Beschwerdeführerin ihrem Personal die zusätzlichen bezahlten Ferientage als Entgelt für die geleistete Arbeit gewährt hat