

BGE 104 V 57

Bundesgericht (BGE), 1978-08-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bge_BGE_104_V_57

FR: ATF 104 V 57

IT: DTF 104 V 57

Regeste

Regeste Massgebender Lohn (Art. 5 Abs. 2 AHVG und Art. 7 lit. a AHVV). Schichtzulagen, bei denen es sich nachgewiesenermassen um Unkostenersatz handelt, gehören nicht dazu. Derartige Entschädigungen dürfen unter Umständen pauschaliert werden.

Regeste Le salaire déterminant (art. 5 al. 2 LAVS et art. 7 lit. a RAVS) ne comprend pas les suppléments pour travail par équipes dont il est établi qu'il s'agit d'un remboursement de frais, lequel peut le cas échéant être fixé forfaitairement.

Regesto Il salario determinante (art. 5 cpv. 2 LAVS e art. 7 lett. a OAVS) non comprende i supplementi per il lavoro a turni, quando è stabilito che si tratta di un rimborso spese corrisposto, secondo le circostanze, in modo forfettario.

Erwägungen

E. 1

Da im vorliegenden Fall keine Versicherungsleistungen streitig sind, hat das Eidg. Versicherungsgericht nur zu prüfen, ob der vorinstanzliche Richter Bundesrecht verletzt, sein Ermessen überschritten oder es missbräuchlich gehandhabt hat oder ob der rechtserhebliche Sachverhalt offensichtlich unrichtig, unvollständig oder unter Verletzung wesentlicher Verfahrensbestimmungen BGE 104 V 57 S. 59 festgestellt worden ist (Art. 132 in Verbindung mit Art. 104 lit. a und b sowie Art. 105 Abs. 2 OG). Rechtsfrage ist hier, was unter Auslagenersatz zu verstehen ist, Sachverhaltsfrage dagegen, ob durch die Schichtzulagen tatsächlich Auslagen vergütet worden sind.

E. 2

Nach Art. 5 Abs. 2 AHVG umfasst der für die Beitragspflicht aus unselbständiger Erwerbstätigkeit massgebende Lohn jedes Entgelt für in unselbständiger Stellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geleistete Arbeit. In Art. 7 AHVV werden die Bestandteile des massgebenden Lohnes aufgezählt, und es wird gleichzeitig festgehalten, dass diese dann nicht zum massgebenden Lohn gehören, wenn sie Spesenersatz darstellen. Spesen oder Unkosten können nach Rz. 41 der Wegleitung über den massgebenden Lohn besondere Auslagen für Verpflegung oder Unterkunft darstellen, wenn die Arbeit ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit oder fern vom Wohnort geleistet wird oder wenn die Arbeit unter erschwerten Umständen den vermehrten Verschleiss von Kleidern oder aussergewöhnliche Reinigungskosten verursacht. Wie die SUVA in ihrem Schreiben vom 20. Januar 1978 an das Bundesamt für Sozialversicherung zutreffend hervorhebt, sind Entschädigungen nur dann vom massgebenden Lohn auszunehmen, wenn es sich nachgewiesenermassen um Unkostenersatz handelt. Je nach Art und Grösse eines Betriebes können derartige Auslagen nicht immer individuell und bei jeder Lohnzahlung festgesetzt

werden. Es kann sich daher rechtfertigen, derartige Entschädigungen zu pauschalieren und vertraglich bzw. reglementarisch festzulegen. Dabei wird nicht zu verhindern sein, dass nicht immer jede Auslage entschädigt wird, so wenig als die vereinbarte Entschädigung stets restlos belegt werden könnte. Allerdings haben solche Pauschalen den effektiven Unkosten zumindest gesamthaft gesehen zu entsprechen, d.h. sie müssen auf die im Einzelfall tatsächlich gegebenen Verhältnisse abgestimmt sein, zumal bei der Prüfung, ob Zulagen dem Unkostenersatz dienen, auf Grund der Gegebenheiten in der konkreten Situation zu entscheiden ist. Unerheblich ist, entgegen der Auffassung des Bundesamtes für Sozialversicherung, das sich auf Art. 9 AHVV stützt, ob diese Unkosten 10% des massgebenden Lohnes betragen, da getrennt vergütete Unkosten auch dann zu berücksichtigen sind, wenn sie diesen Satz nicht erreichen (ZAK 1966 S. 255). BGE 104 V 57 S. 60

E. 3

Bei der Feststellung des Sachverhaltes ging die Vorinstanz von den Ermittlungen der SUVA aus. Darnach hatte der Beschwerdeführer als Schaltwärter die elektrischen Steuerzentralen zu überwachen. Die Arbeit musste im Dreischichtbetrieb, am Tag oder in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen erbracht werden. Im Betrieb waren alle Arbeitnehmer dem Graphitstaub ausgesetzt, wobei der Grad der Verschmutzung je nach Arbeitsplatz unterschiedlich war. Mehrauslagen, so stellte die Vorinstanz in Übereinstimmung mit der SUVA fest, entstünden einmal durch die Schichtarbeit selbst, die der Arbeitnehmer durch Nichteinnahme der Mahlzeiten mit der Familie und wegen der ungewöhnlichen Essenszeiten in Kauf nehmen müsse. Weil Arbeitsbeginn und Arbeitsende zum Teil so lägen, dass die öffentlichen Verkehrsmittel nicht benützt werden könnten, seien dem Beschwerdeführer auch daraus zusätzliche Kosten erwachsen. Hinzu kämen noch weitere Auslagen für die Reinigung der Wäsche und Kleider. Dass solche Unkosten entstanden, machte der Beschwerdeführer bei der Vorinstanz teilweise selbst geltend. Auch das Bundesamt für Sozialversicherung anerkennt nunmehr das Bestehen solcher Auslagen. Somit stellt sich lediglich noch die Frage, ob die C. AG mit den Schichtzulagen nur derartige Unkosten begleichen wollte, was vom Bundesamt bestritten wird. Wie aus dem Zulagenreglement der C. AG hervorgeht, vergütete die Firma ausser diesen Schichtzulagen keine weiteren Spesen. Mit der Staffelung der Zulagen für Tag- und Nachtarbeit sowie während der Woche und am Wochenende wollte die C. AG offenbar den unterschiedlich anfallenden Unkosten Rechnung tragen. Wenn die Vorinstanz aus all diesen Gründen hier die Schichtzulagen ganz als Unkostenersatz einstuft, kann ihr nicht vorgeworfen werden, sie habe Art. 105 Abs. 2 OG verletzt. Dispositiv Demnach erkennt das Eidg. Versicherungsgericht: Die Verwaltungsgerichtsbeschwerde wird abgewiesen.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.