

ZH_VERWALTUNGSGERICHT SB.2009.00107 vom 3. März 2010

ZH Verwaltungsgericht, 2010-03-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__SB.2009.00107

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT SB.2009.00107 du 3 mars 2010

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT SB.2009.00107 del 3 marzo 2010

Regeste

Direkte Bundessteuer 2005 | Mitarbeiterrabatt als geldwerter Vorteil: Mitarbeiterrabatte stellen keine geldwerten Leistungen dar und werden infolgedessen nicht dem Einkommen des Arbeitnehmers hinzugerechnet, sofern sie dem Grundsatz des Drittvergleichs standhalten. Sollte ein solcher Drittvergleich scheitern oder im Einzelfall nicht möglich sein, haben die Steuerbehörden in einem zweiten Schritt subsidiär zu prüfen, ob und inwieweit der gewährte Mitarbeiterrabatt branchenüblich ist (E. 2.1.2). Rückweisung.

Erwägungen

E. 2.1

Nach Art. 17 Abs. 1 DBG sind alle Einkünfte aus unselbständiger Erwerbstätigkeit unter Einschluss der Nebeneinkünfte, wie Entschädigungen für Sonderleistungen, Provisionen, Zulagen, Dienstalters- und Jubiläumsgeschenke, Gratifikationen, Trinkgelder, Tantiemen und andere geldwerte Vorteile, steuerbar.

E. 2.1.1

Steuerbar sind sämtliche geldwerten Vorteile, die ein Arbeitnehmer als Gegenleistung für seine unselbständige Erwerbstätigkeit erhält, wobei nebst geldwerten auch Naturalleistungen erfasst werden. Entscheidend ist, ob die vom Arbeitgeber erbrachte Leistung Entgelt für die Arbeitstätigkeit des Steuerpflichtigen bildet und unmittelbar als Folge des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet wird. Geldwert ist jede Leistung, durch die dem Steuerpflichtigen ein Vorteil zufließt und durch die er eine Ausgabe ersparen kann, welche er sonst aus dem Einkommen hätte tätigen müssen (BGr, 29. November 2006, 2A.381/2006, E. 2.3.1, www.bger.ch; RB 1980 Nr. 38; Felix Richner/Walter Frei/Stefan Kaufmann/Hans Ulrich Meuter, Handkommentar zum DBG, 2. A., Zürich 2009, Art. 17 N. 28 und 41).

E. 2.1.2

Mitarbeiterrabatte stellen keine geldwerten Leistungen dar und werden infolgedessen nicht dem Einkommen des Arbeitnehmers hinzugerechnet, sofern sie dem Grundsatz des Drittvergleichs standhalten. Danach müssen Leistung und Gegenleistung angemessen sein, das heisst das Rechtsgeschäft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss zu Konditionen geschlossen werden, wie sie auch bei einem Rechtsgeschäft mit einem unabhängigen Dritten vereinbart würden (Martin Zweifel/Silvia Hunziker, Beweis und Beweislast im Steuerverfahren bei der Prüfung von Leistung und Gegenleistung unter dem Gesichtswinkel des Drittvergleichs ["dealing at arm's length"], ASA 77 [2008/2009] 659 f.). Sollte ein solcher Drittvergleich scheitern oder im Einzelfall nicht möglich sein, haben die Steuerbehörden in einem zweiten Schritt subsidiär zu prüfen, ob und inwieweit der

gewährte Mitarbeiterrabatt branchenüblich ist. Diesfalls ist jedoch zusätzlich gefordert, dass der Arbeitgeber dem Mitarbeiter die Waren ausschliesslich zu seinem Eigengebrauch und zu einem Preis, der mindestens die Selbstkosten deckt, zukommen lässt (so auch die Wegleitung der SSK und EStV zum Ausfüllen des Lohnausweises bzw. der Rentenbescheinigung [Formular 11], Rz. 62).

E. 2.1.3

Dem pflichtigen Ehemann wurde als Mitarbeiter der E GmbH auf dem Kaufpreis des E-Hauses ein Mitarbeiterrabatt von 15 % gegenüber dem Listenpreis gewährt. Die Mitarbeitereigenschaft reicht jedoch nach dem Gesagten (siehe E. 2.1.2) noch nicht aus, um den Mitarbeiterrabatt der Einkommenssteuer zu unterwerfen. Vielmehr hätten die Vorinstanzen prüfen müssen, ob der gewährte Mitarbeiterrabatt dem Drittvergleich standhält. Indem die Vorinstanzen den vollen Mitarbeiterrabatt (unter Berücksichtigung einer Diskontierung auf dem Zeitraum der Verkaufssperre) aufgerechnet haben, scheinen sie davon auszugehen, dass Drittpersonen kein, und zwar auch kein tieferer, Rabatt gewährt worden wäre. Dass eine solche Annahme unzutreffend ist, haben die Pflichtigen aufgezeigt; aus der Bestätigung des Arbeitgebers und den sechs eingereichten Verträgen gehen nämlich Rabatte zwischen 8,68 % und 15,35 % hervor. Die Vorinstanzen halten diese Verträge und die Bestätigung des Arbeitgebers jedoch für ungenügend, um zu ermitteln, ob auch Dritten ein Rabatt in der Höhe des dem Mitarbeiter gewährten zugestanden worden wären. Bestreitet die Steuerbehörde allerdings sowohl die Massgeblichkeit der ins Recht gelegten Beweismittel als auch, dass der Mitarbeiterrabatt einem Drittvergleich standhält, obliegt ihr der Nachweis für ihre Sachdarstellung (vgl. zur Beweislast beim Drittvergleich Zweifel/Hunziker, 668 f. und 686 f.). Deshalb wird die Rekurskommission – unter Mitwirkung der Pflichtigen – abzuklären haben, inwieweit ein Rabatt von 15 % auch gegenüber Dritten gewährt wurde. Erweist sich der infolge des Drittvergleichs ermittelte Rabatt als geringer, darf die Besteuerung nur auf der Differenz zwischen demjenigen Rabatt, der dem Drittvergleich standhält, und dem Mitarbeiterrabatt von 15 % erfolgen. Ausserdem ist der fünfjährigen Verkaufssperre wiederum mittels einer Diskontierung Rechnung zu tragen. Damit ist die Beschwerde im Hauptantrag gutzuheissen. Die Sache ist zum Neuentscheid an die Rekurskommission I zurückzuweisen.

E. 3

Bei diesem Verfahrensausgang sind die Gerichtskosten der Beschwerdegegnerin je zur Hälfte aufzuerlegen (Art. 144 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 145 Abs. 2 DBG), welche den Beschwerdeführenden eine angemessene Parteientschädigung zu bezahlen hat (Art. 64 des Bundesgesetzes vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren [VwVG] in Verbindung mit Art. 144 Abs. 4 und Art. 145 Abs. 2 DBG). Demgemäss entscheidet die Kammer :

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