

# Patronale Wohlfahrtsfonds

Wird ihre Existenzberechtigung in Frage gestellt?

**Wohlfahrtsfonds standen am Beginn der Entwicklung der Personalfürsorge. Personalfürsorgeeinrichtungen mit reglementarischen Leistungen haben ihre ehemalige Funktion übernommen, klassische Ermessensleistungen sind mittlerweile selten. Die Vermögen der Wohlfahrtsfonds nehmen – werden sie nicht für Sanierungen und ähnliche Zwecke eingesetzt – eher zu als ab. Ihrem ursprünglichen Wesen entfremdet hat sie auch die Verrechtlichung, zuletzt durch die 1. BVG-Revision.**

«Vor allem in patronalen Wohlfahrtsfonds liegen Unsummen, und niemand weiss recht, wie sie sinnvoll eingesetzt werden können.» Mit dieser Feststellung machte mir mein Doktorvater Prof. Dr. H. M. Riemer ein Dissertationsthema schmackhaft – die Dissertation<sup>1</sup> ist in der Masse nachfolgender versunken, die Brisanz der Aussage geblieben.

Die Finanzierung patronaler Wohlfahrtsfonds erfolgt ausschliesslich durch den Arbeitgeber, und zwar auf rein freiwilliger Basis, in der Regel nach Massgabe des Geschäftsergebnisses: Es bestehen keine reglementarischen Beitragspflichten. Wohlfahrtsfonds gewähren den Destinatären keinen vor Eintritt des Leistungsfalls definierten Anspruch auf eine Stiftungsleistung. Der Stiftungsrat befindet über deren Ausrichtung nach dem ihm zustehenden Ermessen.<sup>2</sup>

Schon vor Einführung des Obligatoriums, endgültig aber ab 1985, übernahm die reglementarische Vorsorge die ursprüngliche Aufgabe der Wohlfahrtsfonds, und auch staatliche Sozial- und Zusatzleistungen machten die Ausrichtung von Leistungen in

<sup>1</sup> Schweizer, Rechtliche Grundlagen der Anwartschaft auf eine Stiftungsleistung in der beruflichen Vorsorge, Ermessensleistungen, abänderbare Leistungen, Sozialplanleistungen und ähnliche Leistungsprobleme, Dissertation Zürich 1985 (ZStP 45).

<sup>2</sup> Vgl. Walser, Gesamt- und Teilliquidation patronaler Stiftungen, in: Schmid (Hrsg.), Teilliquidationen von Vorsorgeeinrichtungen, Bern 2000, S. 101.

Notlagen oder bei Bedürftigkeit obsolet. Eine Verwendungsmöglichkeit bestand darin, sie als Finanzierungsstiftungen einzusetzen, war doch bis zur Einführung des Obligatoriums die Erbringung von Arbeitgeberbeiträgen unbedenklich. Inwiefern inzwischen die verstärkte Akzentuierung von Parität und Vorsorgegebundenheit für die Belegschaft die frühere Prägung abgelöst hat, wonach der Wohlfahrtsfonds dem Patron beziehungsweise Arbeitgeber als Instrument zur Verwirklichung von Anliegen der betrieblichen Sozialvor- und -fürsorge zur Verfügung steht, ist punktuell darzustellen.

## In Kürze

- > Wohlfahrtsfonds erfüllen heute nicht mehr ihre ursprüngliche Funktion
- > Das Vorurteil, Ermessensleistungen seien oft willkürlich, ist unbegründet

## Vorsorge versus Wohlfahrt

Ermessensleistungen haftet immer das Stigma von Willkür an – meist unbegründet. Ihre rechtliche Qualifikation war lange ungeklärt, heute ist anerkannt, dass eine Leistungszusicherung einen vertraglichen und damit klagbaren Anspruch begründet.<sup>3</sup>

Konsequent überwachen die Aufsichtsbehörden die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und schreiten ein, wenn ein Wohlfahrtsfonds Leistungen zu einseitig etwa an den Patron ausrichtet. Steuerliche Hindernisse, den Arbeitgeber in die reglementarische Vorsorge aufzunehmen, sind längst abgeschafft, und für eine solche Ungleichbehandlung – die auch dem Wesen des patronalen Wohlfahrtsfonds fremd ist – besteht kein sachlicher Grund.

Entscheidenden Einfluss auf patronale Wohlfahrtsfonds hat der verhältnismässige junge Grundsatz, wonach Personalvor-

<sup>3</sup> Statt vieler: Eidg. Versicherungsgericht, Urteil v. 8.8.2001 (B 81/00), E. 3.b. m.w.N.



**Kurt C. Schweizer**

Dr. iur., Rechtsanwalt, Schweizer  
Neuenschwander & Partner, Zollikon

sorgevermögen dem Personal zu folgen hat, für das es bestimmt ist.<sup>4</sup> Schon vor der 1. BVG-Revision galt als gesichert, dass auch patronale Wohlfahrtsfonds bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen eine Teilliquidation durchführen müssen<sup>5</sup>; bei einem geschlossenen Übergang einer Gruppe von Arbeitnehmern konnte an die Stelle der Übertragung der jeweiligen Quote freier Mittel auch eine Erweiterung des Destinatärkreises treten, sodass die aus der Stifterfirma ausgeschiedenen Arbeitnehmer weiterhin Destinatäre des patronalen Wohlfahrtsfonds blieben.<sup>6</sup>

Heute gelten die Bestimmungen des BVG über Teil- und Gesamtliquidationen auch für Personalfürsorgestiftungen<sup>7</sup>, und diese haben demnach in ihren Reglementen die Voraussetzungen und das Verfahren der Teilliquidation zu regeln.<sup>8</sup> Im Sinne einer Checkliste hat die Konferenz der kantonalen BVG- und Stiftungsaufsichtsbehörden den Mindestinhalt eines Reglements für Wohlfahrtsfonds umschrieben.<sup>9</sup>

## Paritätisch versus patronal

Da die Arbeitnehmer keine Beiträge erbringen, haben sie auch keinen Anspruch auf Einsitznahme im Stiftungsrat.<sup>10</sup> Ihm gehören in der Regel einzig Arbeitgebervertreter an. Parität ist im Zusammenhang mit pa-

<sup>4</sup> Riemer, Die Auswirkungen grösserer Personalfuktuationen beim Arbeitgeber auf dessen Personalfürsorgestiftung, in: SZS 26/1982, S. 7.

<sup>5</sup> Bundesgericht, Urteil v. 10.10.2002 (2A. 189/2002); Walser (zit. Fn 2), S. 103 ff.

<sup>6</sup> BGE 110 II 436; s. dazu auch Bundesgericht, Urteil v. 10.10.2002 (2A. 189/2002), E. 4.2.

<sup>7</sup> Art. 89<sup>bis</sup> Abs. 5 Ziff. 9 ZGB.

<sup>8</sup> Art. 53b BVG.

<sup>9</sup> Konferenz der kantonalen BVG- und Stiftungsaufsichtsbehörden, Teilliquidation von Personalfürsorgestiftungen ohne reglementarische Leistungen (Wohlfahrtsfonds), in: SZS 49/2005, S. 562 ff.

<sup>10</sup> Art. 89<sup>bis</sup> Abs. 3 ZGB.

tronalen Wohlfahrtsfonds nach wie vor ein Fremdwort, es sei denn, der Stifter oder der Stiftungsrat habe sie freiwillig eingeführt.

Bis zur 1. BVG-Revision gab es eine Durchbrechung des Grundsatzes der ausschliesslich patronalen Verwaltung; diese ist inzwischen beseitigt. Bei Teilliquidationen war es formell die Aufsichtsbehörde, die den Verteilplan genehmigte, der Stiftungsrat hatte diesbezüglich lediglich ein Antragsrecht. Heute obliegt die Festlegung des Verteilplans wie bei Vorsorgeeinrichtungen mit reglementarischen Leistungen dem Stiftungsrat, allerdings ist an die Stelle seines Ermessens wie erwähnt ein Reglement getreten.

Patronale Verwaltung wird gelegentlich dahin gehend missverstanden, dass es einem Wohlfahrtsfonds gestattet sein soll, die patronal definierten sozialen Ziele zu erfüllen, etwa durch Übernahme von Beiträgen an andere Sozialversicherungseinrichtungen. Dagegen schreiten die Aufsichtsbehörden zu Recht ein, ist doch der Stiftungsrat an den urkundlich definierten Personalfürsorgezweck gebunden.

### Finanzierung von Arbeitgeberbeiträgen

Vor Einführung des BVG durften selbst paritätisch finanzierte Vorsorgeeinrichtungen freies Stiftungsvermögen einschliesslich technischer Gewinne zur Finanzierung von Arbeitgeberbeiträgen verwenden.<sup>11</sup> Seit her hat der Arbeitgeber seine Beiträge aus eigenen Mitteln oder aus gesondert ausgewiesenen Arbeitgeberbeitragsreserven zu erbringen.<sup>12</sup> Diese Regelung gilt für alle Vor-

sorgeeinrichtungen, unter Einschluss der im überobligatorischen Bereich tätigen und der nicht registrierten<sup>13</sup>, somit auch für die Wohlfahrtsfonds. Unterliess es die Vorsorgeeinrichtung, freie Mittel bis 31. Dezember 1984 in eine Arbeitgeberbeitragsreserve zu überführen, so dürfen sie nur noch paritätisch – somit gleichermaßen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von einer Beitragsleistung entlastend<sup>14</sup> – verwendet werden. Eine solche Aussonderung erübrigte sich nur für Finanzierungsstiftungen, deren Stiftungsurkunde erlaubt, dass das ganze freie Kapital zur Erbringung von Arbeitgeberbeiträgen an andere Vorsorgeeinrichtungen des betreffenden Unternehmens eingesetzt wird.<sup>15</sup>

### Verändertes Umfeld

Für die Charakteristik von patronalen Wohlfahrtsfonds bedeutsam waren die Entwicklung des Grundsatzes, wonach Vorsorgevermögen dem Personal zu folgen hat, und die sich daraus ergebende Pflicht zur Durchführung von Teilliquidationen. Grosser Einfluss ist auch den restriktiven Voraussetzungen zuzumessen, unter denen das Vermögen heute noch zur Finanzierung von Arbeitgeberbeiträgen eingesetzt wer-

den darf. Weitere rechtliche Neuerungen, die ihren Handlungsspielraum im Einsatz der Mittel beeinflussen, sind nicht besonders hervorgehoben.

Wesentlich mitverantwortlich dafür, dass die patronalen Wohlfahrtsfonds nur noch in eingeschränkterem Rahmen tätig sein können, sind aber der Ausbau der Personalvorsorge selbst und derjenige der anderen Sozialversicherungszweige. In Notlagen, die ursprünglich wohl der hauptsächliche Anlass für die Ausrichtung von Ermessensleistungen gewesen sein dürften, sollte vorerst ein anderes – damals noch nicht vorhandenes – sozialversicherungsrechtliches Auffangnetz greifen. Ebenso bei Krankheit, Invalidität und ähnlichen Vorsorgefällen.

Zwar haben die ausgebauten Sozialversicherungen die früheren Aufgaben der patronalen Wohlfahrtsfonds weitgehend übernommen, doch sind sie nur dann obsolet geworden oder in ihrer Existenz gefährdet, wenn sie sich kein den neuen Verhältnissen angepasstes Profil geben können. Um nur eine Option anzudenken, hat doch gerade die jüngere Vergangenheit gezeigt, wie wichtig Reserven zur Überwindung von Krisen sein können. Substanzielle Mittel, die Unterdeckungen zu beseitigen halfen, stammten von patronalen Wohlfahrtsfonds. Es wäre wohl eine Illusion zu glauben, dank der gezogenen Lehren könnten solche Entwicklungen nicht mehr eintreten – auch künftig wird die Personalvorsorge bei überraschenden Ereignissen froh sein, wenn sie auf ein «Kässeli» zurückgreifen kann. Wichtig ist daher trotz Euphorie in guten Zeiten Standhaftigkeit gegenüber voreiligen Druckversuchen, die Vorsorgeeinrichtungen möchte doch freiwillige Verteilungen freien Stiftungsvermögens vornehmen. ■

<sup>12</sup> Art. 331 Abs. 3 OR.

<sup>13</sup> Riemer, Das Recht der beruflichen Vorsorge in der Schweiz, Bern 1985, § 4 Rz 6, S. 99.

<sup>14</sup> Vgl. zu den Einschränkungen, insbesondere solchen bei Beitragspausen (contribution holidays), Loser, Rechtssituation in Bezug auf die Zulässigkeit der Verwendung von freien Stiftungsmitteln zur Entlastung des Arbeitgebers von seiner Beitragspflicht, in: SZS 47/2003, S. 403 ff.

<sup>15</sup> Helbling, Personalvorsorge und BVG, 8. A., Bern 2006, S. 194; s. zur Tragweite eines urkundlichen Finanzierungsvorbehalts aber auch Bundesgericht, Urteil v. 26.4.2004 (2A. 605/2004).

<sup>11</sup> BGE 101 Ib 231 ff., bestätigt in BGE 103 Ib 172 ff. (E. 5).

# Les fonds de bienfaisance patronaux

Ont-ils encore une raison d'être?



**Kurt C. Schweizer**  
Dr. en droit, Schweizer Neuen-  
schwander & Partner, Zollikon

**C'est par les fonds de bienfaisance que toute la prévoyance en faveur du personnel a commencé. Ils ont été supplantés peu à peu par des institutions de prévoyance en faveur du personnel qui dispensent des prestations réglementaires, les prestations discrétionnaires classiques étant devenues l'exception. Les actifs des fonds de bienfaisance, lorsqu'ils ne sont pas utilisés pour des assainissements ou autres buts du genre, ont tendance à diminuer plutôt qu'à croître. Leur intégration progressive dans le cadre juridique, la dernière mesure en date étant la 1<sup>re</sup> révision de la LPP, les a aussi détournés de leur but initial.**

«Des sommes gigantesques sont immobilisées notamment dans les fonds de bienfaisance patronaux dont personne ne sait trop comment les utiliser à bon escient». Cette petite phrase du professeur H. M. Riemer qui était mon directeur de thèse m'avait donné l'envie de me pencher sur ce thème dans ma dissertation. La dissertation en question<sup>1</sup> a sombré dans l'anonymat, le thème dont elle traitait n'a rien perdu de son actualité.

Les fonds de bienfaisance patronaux sont alimentés exclusivement par l'employeur sur une base entièrement volontaire et les apports dépendront en grande partie du résultat opérationnel: il n'existe pas d'obligations de cotisation réglementaires. Les fonds de bienfaisance ne reconnaissent à leurs destinataires aucun droit précis aux prestations avant que ne survienne un cas déclenchant des prestations. Le conseil de fondation décide du versement de prestations en exerçant ses pouvoirs discrétionnaires.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Schweizer, Rechtliche Grundlagen der Anwartschaft auf eine Stiftungsleistung in der beruflichen Vorsorge, Ermessensleistungen, abänderbare Leistungen, Sozialplanleistungen und ähnliche Leistungsprobleme, dissertation Zurich 1985 (ZStP 45).

<sup>2</sup> cf. Walser, Gesamt- und Teilliquidation patronaler Stiftungen, in: Schmid (éd.), Teilliquidationen von Vorsorgeeinrichtungen, Berne 2000, p. 101.

Déjà avant l'introduction du régime obligatoire, mais en tout cas définitivement dès 1985, la prévoyance réglementaire s'est adjugé le rôle autrefois joué par le fonds de bienfaisance, et depuis l'introduction des prestations sociales et complémentaires consenties par l'Etat, le versement de prestations dans les situations de détresse ou en cas d'indigence est devenu véritablement obsolète. Un rôle encore concevable pour les fonds patronaux consistait à en faire des fondations de financement, puisque rien ne les empêchait de verser des cotisations patronales jusqu'à l'introduction du régime obligatoire. Pour montrer à quel point les choses ont changé, la parité et le caractère lié de

## En bref

- > Le rôle des fonds de bienfaisance n'est plus le même aujourd'hui qu'à leur origine
- > L'idée que les prestations discrétionnaires sont souvent arbitraires est un préjugé sans fondement

la prévoyance l'emportant désormais dans la perception des effectifs sur l'ancienne conception du fonds de bienfaisance en tant qu'instrument patronal servant à réaliser les objectifs patronaux de prévoyance et de bienfaisance dans l'entreprise, il faut procéder point par point.

## Prévoyance ou bienfaisance

Aux prestations dites discrétionnaires est souvent attachée une connotation de prestations arbitraires, généralement à tort. Leur qualification juridique est longtemps restée floue, aujourd'hui, il est reconnu qu'une promesse de prestations fonde un droit contractuel et donc susceptible de faire l'objet d'une action en justice.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> en lieu et place de beaucoup d'autres: tribunal fédéral des assurances, arrêt du 8.8.2001 (B 81/00).

Les autorités veillent systématiquement à l'application du principe de l'égalité de traitement et interviennent lorsqu'un fonds de bienfaisance verse ses prestations de manière trop partielle, par exemple au patron. Les obstacles fiscaux qui auraient empêché l'admission de l'employeur dans la prévoyance réglementaire ont été supprimés depuis longtemps et rien ne justifierait objectivement une telle inégalité de traitement qui serait aussi contraire à la nature du fonds de bienfaisance patronal.

Un principe assez récent a eu une influence incisive sur le fonds de bienfaisance patronal: celui qui stipule que la fortune de la prévoyance professionnelle doit suivre le personnel auquel elle est destinée.<sup>4</sup> Déjà avant la 1<sup>re</sup> révision de la LPP, il était établi que les fonds de bienfaisance devaient eux aussi procéder à une liquidation partielle lorsque les conditions en sont réunies;<sup>5</sup> en cas de sortie d'un groupe entier de salariés, il était possible, au lieu de transférer la quote-part appropriée de fonds libres, d'élargir le cercle des destinataires, de manière à ce que les salariés sortis de l'entreprise fondatrice restent destinataires du fonds de bienfaisance patronal.<sup>6</sup>

Aujourd'hui, les dispositions de la LPP relatives aux liquidations partielles et totales s'appliquent aussi aux fondations de bienfaisance en faveur du personnel<sup>7</sup> qui doivent de ce fait définir dans leurs règlements les conditions et la procédure d'une liquidation partielle.<sup>8</sup> La Conférence

<sup>4</sup> Riemer, Die Auswirkungen grösserer Personalfuktuationen beim Arbeitgeber auf dessen Personalvorsorgestiftung, in: RSAS 26/1982, p. 7.

<sup>5</sup> Tribunal fédéral, arrêt du 10.10.2002 (2A. 189/2002); Walser (cit. notice 2), S. 103 ss.

<sup>6</sup> ATF 110 II 436; voir aussi tribunal fédéral, arrêt du 10.10.2002 (2A. 189/2002), E. 4.2.

<sup>7</sup> Art. 89<sup>bis</sup> al. 5 chif. 9 CC.

<sup>8</sup> Art. 53b LPP.

des autorités cantonales LPP et de surveillance des fondations a répertorié le contenu minimal d'un règlement de fonds de bienfaisance à titre de check-list.<sup>9</sup>

### Paritaire ou patronal

Comme les salariés ne cotisent pas au fonds de bienfaisance, ils n'ont pas non plus le droit de siéger au conseil de fondation.<sup>10</sup> En règle générale, celui-ci sera composé uniquement de représentants de l'employeur. La parité reste une notion inconnue dans les fonds de bienfaisance, à moins que le fondateur ou le conseil de fondation ne l'aient introduite de leur plein gré.

Jusqu'à la 1<sup>re</sup> révision de la LPP, il y avait une exception au principe de la gestion entièrement patronale: elle a été supprimée depuis. En cas de liquidation partielle, l'approbation formelle d'un plan de répartition relevait de l'autorité de surveillance, le conseil de fondation n'ayant que le droit de faire des propositions. Aujourd'hui, la définition du plan de répartition est de la compétence du conseil de fondation comme dans les institutions de prévoyance à prestations réglementaires, mais il doit se baser sur un règlement et ne peut plus agir à sa discrétion.

Parfois, la gestion patronale est mal interprétée dans le sens où l'on pense qu'un fonds de bienfaisance doit être autorisé, dans l'exercice des objectifs sociaux définis par le patron, à assumer par exemple les cotisations à d'autres institutions d'assurance sociale. Les autorités de surveillance ont raison d'intervenir le cas échéant, puisque le conseil de fondation doit s'en tenir au but de bienfaisance en faveur du personnel défini dans l'acte officiel.

### Financement des cotisations de l'employeur

Avant l'introduction de la LPP, même les institutions de prévoyance à financement paritaire pouvaient utiliser la fortune libre de la fondation, y compris les bénéfices techniques, pour financer les cotisa-

tions patronales.<sup>11</sup> Mais entre-temps, l'employeur doit payer ses cotisations de sa propre poche ou avec des réserves de cotisation de l'employeur déclarées séparément.<sup>12</sup> Cette réglementation s'applique à toutes les institutions de prévoyance, y compris celles qui assurent la prévoyance surobligatoire ou qui ne sont pas enregistrées<sup>13</sup>, ce qui inclut donc les fonds de bienfaisance. Tous les fonds libres que l'institution de prévoyance aurait omis de transférer dans une réserve de cotisations patronales jusqu'au 31 décembre 1984 devront obligatoirement être utilisés de façon paritaire, un éventuel allègement des cotisations devra donc profiter à parts égales à l'employeur et aux salariés<sup>14</sup>. Seules les fondations de financement pouvaient se passer de mettre les fonds libres à part, puisque leur acte de fondation les autorise à affecter tous les capitaux libres au financement des cotisations que l'employeur doit verser à d'autres institutions de prévoyance de son entreprise.<sup>15</sup>

### Un environnement modifié

Comme mentionné plus haut, le caractère des fonds de bienfaisance a été profondément modifié par le principe qui stipule que la fortune de prévoyance doit suivre le personnel, avec en corollaire l'obligation de procéder à des liquidations partielles. Et les conditions restrictives dans lesquelles la fortune peut encore servir au financement des cotisations de l'employeur ont aussi eu une grande influence sur de nombreux fonds de bienfaisance. Nous ferons abstraction ici d'autres innovations juridiques qui restreignent leur liberté dans la manière d'utiliser les fonds.

Le développement de la prévoyance en faveur du personnel elle-même, ainsi que d'autres branches de la sécurité sociale, a également contribué à rétrécir le cadre d'intervention des fonds de bienfaisance patronaux. Si l'intention initiale des prestations discrétionnaires avait été d'alléger les conséquences d'une situation de détresse, cette protection est aujourd'hui garantie par nos assurances sociales qui interviennent également en cas de maladie, d'invalidité et d'autres événements du genre.

Les assurances sociales, beaucoup plus développées, ont donc repris une bonne partie des tâches que remplissaient autrefois les fonds de bienfaisance patronaux. Mais pour peu que ces derniers sachent se donner un nouveau profil adapté aux circonstances, ils ne seront ni obsolètes, ni menacés de disparition. Il suffit de penser au passé récent pour savoir combien les réserves peuvent être importantes en temps de crise. Une part considérable des fonds qui ont contribué à résorber les découverts est venue des fonds de bienfaisance patronaux. Il serait illusoire de croire que les leçons tirées de ces événements les empêcheront de se reproduire. Quoiqu'il advienne, la prévoyance professionnelle sera heureuse de pouvoir puiser dans une « cagnotte » en cas d'événements imprévus. Il faudra donc résister dans les années de vaches grasses aux convoitises et aux pressions de ceux qui, dans l'euphorie générale, aimeraient répartir trop généreusement les fonds libres de la fondation. ■

<sup>11</sup> ATF 101 Ib 231 ss., confirmé dans ATF 103 Ib 172 ss. (E. 5).

<sup>12</sup> Art. 331 al. 3 CO.

<sup>13</sup> Riemer, *Das Recht der beruflichen Vorsorge in der Schweiz*, Berne 1985, §4 chif. marg. 6, p. 99.

<sup>14</sup> cf. pour les restrictions, notamment celles concernant les vacances de cotisation (contribution holidays), Loser, situation juridique relative à l'admissibilité de l'utilisation de fonds libres de la fondation pour alléger l'obligation de cotisation de l'employeur, in: RSAS 47/2003, S. 403 ss.

<sup>15</sup> Helbling, *Personalvorsorge und BVG*, 8. A., Berne 2006, p. 194; concernant la portée d'une réserve documentaire de financement, voir aussi arrêt du tribunal fédéral du 26.4.2004 (2A. 605/2004).

<sup>9</sup> Conférence des autorités cantonales LPP et de surveillance des fondations, liquidation partielle de fondations de bienfaisance en faveur du personnel sans prestations réglementaires (fonds de bienfaisance), in: RSAS 49/2005, S. 562 ss.

<sup>10</sup> Art. 89bis al. 3 CC.