

AG_GERICHTE AGVE 2004 111 vom 15. September 2004

AG Gerichte, 2004-09-15, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ag_gerichte_AGVE_2004_111

FR: AG_GERICHTE AGVE 2004 111 du 15 septembre 2004

IT: AG_GERICHTE AGVE 2004 111 del 15 settembre 2004

Regeste

I. Besoldung 111 Sozialversicherung. Arbeitgeberbeiträge im Sportelsystem entlohnt werden (Erw. I/1).lung einzelner Punkte des Anstellungsverhältnisses nicht aus (Erw.I/2).nung Dritte anstellen kann, jedoch selber die Arbeitgeberbeiträge für den Sozialversicherungen bezahlen muss, verstösst in concreto nicht...

Erwägungen

E. 2

a) Wesentliche Teile des schweizerischen Sozialversicherungssystems sind - soweit Arbeitnehmer betroffen sind - geprägt vom Grundsatz der Beitragsparität. Die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung der 1. Säule, die Erwerbsersatzordnung sowie die Arbeitslosenversicherung werden durch Beiträge der Versicherten finanziert, wobei die Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmenden die 2004 Besoldung 391 Hälfte der Beiträge zu bezahlen haben. An die Finanzierung der beruflichen Vorsorge haben die Arbeitgeber mit mindestens der Hälfte der Beiträge mitzuwirken. Dieses Finanzierungssystem ist nicht nur auf gesetzlicher Ebene geregelt, sondern auch in der Bundesverfassung verankert (Art. 112 Abs. 3 lit. a, Art. 113 Abs. 3 und Art. 114 Abs. 3 BV). Der Grundsatz der Beitragsparität ist seit langem Bestandteil des schweizerischen Sozialversicherungssystems und kann als tragendes Prinzip von verfassungsmässigem Rang bezeichnet werden (vgl. zum Ganzen AJP 2002, S. 589, BGE 127 III 449 sowie BGE 107 II 435 = Pra 1982 S. 139 f.). b) Im Hinblick auf die tragende Funktion, die dem Beitragsparitätsprinzip im schweizerischen Sozialversicherungssystem zukommt, versteht es sich von selbst, dass nicht nur die einschlägigen Bestimmungen des Sozialversicherungsrechts zwingenden Charakter haben müssen, sondern dass auch allfälligen Umgehungsversuchen von Arbeitgebern, die der Abrechnungslast oder der Beitragslast entgehen wollen, ein Riegel geschoben werden muss. Daher sind nach einhelliger Rechtsprechung und Lehre vertragliche Vereinbarungen widerrechtlich und somit nichtig, die es dem Arbeitgeber gestatten, die ihm obliegenden Beiträge an die Sozialversicherungen neben denjenigen des Arbeitnehmenden von dessen Bruttolohn abzuziehen. Immerhin lässt die Rechtsprechung beim Vorliegen besonderer Umstände Ausnahmen zu, so etwa bei der Vereinbarung einer Umsatzbeteiligung, sofern die Parteien der Überbürdung der gesamten Abgablast auf den Arbeitnehmer durch eine Erhöhung der Provision Rechnung getragen haben. Massgebend ist dabei die Überzeugung, dass es im Grunde materiell bedeutungslos ist, welche Art von Lohnvereinbarungen die Parteien eines Arbeitsvertrages treffen, sofern sie sich nur einig sind, welches die Lohnkosten für den Arbeitgeber insgesamt sein sollen bzw. welchen Betrag letztlich der Arbeitnehmer ausbezahlt erhalten soll. Insoweit ist es müssig, von der zwingenden Natur der Beitragsparität zu sprechen. Etwas anderes würde nur gelten, wenn bzw. insoweit gesetzliche oder kollektivvertragliche

Mindestlohnvorschriften bestehen (vgl. AJP 2002, S. 589 f. mit zahlreichen Hinweisen). 2004 Personalrekursgericht 392 c) Die Parteien haben die gegenseitigen finanziellen Rechte und Pflichten eingehend geregelt. Ein zentraler Punkt der entsprechenden Vereinbarung war, dass der Kläger auf eigene Rechnung Dritte anstellen könne, jedoch selber für die anfallenden Lohnkosten und Sozialversicherungsbeiträge aufkommen müsse. Die zitierte Regelung ist im erwähnten Protokollauszug unmissverständlich und transparent formuliert. Dem Kläger muss folglich bewusst gewesen sein, dass er die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen hatte; es wurde ihm keineswegs eine zu hohe Entschädigung suggeriert (bezeichnenderweise unterlässt er eine gegenteilige Behauptung). Dabei ist wesentlich, dass die umstrittene Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch den Kläger keinen Abzug von einem vorbestimmten Bruttolohn zur Folge hatte, sondern einen von verschiedenen Faktoren für die vertragliche Festlegung der gegenseitigen Leistungen und Ansprüche bildete. Gestützt auf die vorstehenden Erwägungen (lit. a und b) liegt kein Verstoß gegen zwingendes Recht vor; die umstrittene Regelung lässt sich folglich nicht beanstanden. Dies gilt umso mehr, als lediglich in Bezug auf die Angestellten die Pflicht zur Leistung der Arbeitgeberbeiträge auf den Kläger überbunden wurde; die Arbeitgeberbeiträge für den Kläger selber wurden ausschliesslich von der Beklagten bezahlt. Missbräuchliche oder auf Gesetzesumgehung gerichtete Absichten der Beklagten sind nicht erkennbar.

E. 3

Zusammenfassend ergibt sich, dass die vertraglich getroffene Regelung betreffend Bezahlung der Arbeitgeberbeiträge für die Sozialversicherungen zulässig war. Ein Anspruch auf Rückzahlung der geleisteten Beiträge besteht daher nicht. Die Klage ist dementsprechend vollumfänglich abzuweisen.

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