

UR_GERICHTE 2013_OG V 12 33 AHV. vom 22. März 2013

UR Obergericht, 2013-03-22, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ur_gerichte_2013_OG_V_12_33_AHV.

FR: UR_GERICHTE 2013_OG V 12 33 AHV. du 22 mars 2013

IT: UR_GERICHTE 2013_OG V 12 33 AHV. del 22 marzo 2013

Regeste

Art. 5 AHVG, Art. 8 lit. a AHV, Art. 33 Abs. 1 lit. d DBG.

Volltext

AHV. Art. 5 AHVG, Art. 8 lit. a AHVV, Art. 33 Abs. 1 lit. d DBG. Vertrauensschutz. Vorliegend sind keine von der Beschwerdeführerin im Vertrauen auf die Richtigkeit der Auskunft getroffenen Dispositionen ersichtlich, weshalb eine Berufung auf den Vertrauensschutz nicht möglich ist. Massgebender Lohn. Von der Beitragspflicht an die Alters-, Hinterlassenen und Invalidenversicherung und an Einrichtungen der beruflichen Vorsorge befreit ist nur, was der Arbeitgeber gestützt auf ihm grundsätzlich entzogene, jedenfalls nicht ad hoc im Einzelfall abänderbare normative Grundlagen zu leisten hat. Die blosser Zulässigkeit von Einlagen des Arbeitgebers verleiht diesen nicht den Charakter von reglementarischen Beiträgen. Für den vorliegend umstrittenen Zeitraum liegt keine verbindliche normative Grundlage vor, weshalb die von der Beschwerdeführerin in den Jahren 2008 - 2010 getätigten Pensionskasseneinlagen im Umfang von 50 Prozent zum massgebenden Lohn gehören.

Obergericht, 22. März 2013, OG V 12 33

Aus den Erwägungen:

2. Die Beschwerdeführerin rügt eine Verletzung des Grundsatzes von Treu und Glauben. Dieser beinhaltet das Gebot redlichen, vertrauenswürdigen und rücksichtsvollen Verhaltens und gilt in den gegenseitigen Rechtsbeziehungen sowohl für die staatlichen Organe wie auch für die Privaten. Der grundrechtliche Charakter des Handelns nach Treu und Glauben bedeutet Schutz des Vertrauens in die Vorhersehbarkeit und Berechenbarkeit staatlichen Handelns. Damit wird namentlich das berechnete Vertrauen in behördliches Verhalten geschützt mit der Folge, dass Zusicherungen oder sonstiges, bestimmte Erwartungen begründendes Verhalten der Verwaltungsbehörden unter bestimmten Voraussetzungen eine vom materiellen Recht abweichende Behandlung der Rechtsschutz suchenden Person gebieten. Hat eine Person von einer zuständigen Stelle der Sozialversicherung eine Auskunft erhalten, auf die sie sich verlassen hat und die sich im Nachhinein als unrichtig erweist, ist eine Berufung auf Vertrauensschutz unter folgenden kumulativen Voraussetzungen möglich (BGE 121 V 66 f. E. 2 m.H.), wenn:

- die Behörde in einer konkreten Situation mit Bezug auf eine bestimmte Person gehandelt hat;
- sie für die Erteilung der betreffenden Auskunft zuständig war oder der Bürger die Behörde aus zureichenden Gründen als zuständig betrachten durfte;
- der Bürger die Unrichtigkeit der Auskunft nicht ohne Weiteres erkennen konnte;

- er im Vertrauen auf die Richtigkeit der Auskunft Dispositionen getroffen hat, die nicht ohne Nachteil rückgängig gemacht werden können (BGE 121 V 67 E. 2b);
- die gesetzliche Ordnung seit der Auskunftserteilung keine Änderung erfahren hat (Thomas Locher, Grundriss des Sozialversicherungsrechts, 3. Aufl., Bern 2003, S. 89).

Der vorliegend zu beurteilende Sachverhalt betrifft eine (im Zeitpunkt der Auskunftserteilung) abgeschlossene Zeitspanne. Für diesen Zeitraum sind keine von der Beschwerdeführerin im Vertrauen auf die Richtigkeit der Auskunft getroffenen Dispositionen ersichtlich, weshalb sich eine Prüfung der übrigen Voraussetzungen erübrigt. Eine Berufung auf den Vertrauensschutz ist demnach vorliegend nicht möglich.

3. Art. 5 AHVG umschreibt den Beitragssatz und das Beitragsobjekt (massgebender Lohn) der Unselbständigerwerbenden. In dessen Abs. 2 Satz 2 werden beispielhaft einzelne Entgelte genannt, die als massgebender Lohn zu gelten haben. Nicht zum massgebenden Lohn gehören reglementarische Beiträge des Arbeitgebers an Vorsorgeeinrichtungen, welche die Voraussetzungen der Steuerbefreiung nach dem DBG erfüllen (Art. 8 lit. a AHVV). Gemäss Art. 33 Abs. 1 lit. d DBG werden von den Einkünften die gemäss Gesetz, Statut oder Reglement geleisteten Einlagen, Prämien und Beiträge an die Alters-, Hinterlassenen und Invalidenversicherung und an Einrichtungen der beruflichen Vorsorge abgezogen. Von der Beitragspflicht befreit ist nur, was der Arbeitgeber gestützt auf ihm grundsätzlich entzogene, jedenfalls nicht ad hoc im Einzelfall abänderbare normative Grundlagen zu leisten hat, sei es regelmässig, periodisch oder allenfalls anlässlich einer vorzeitigen Pensionierung (BGE 136 V 22 E. 5.2.3.1 mit Hinweisen). Die blosser Zulässigkeit von Einlagen des Arbeitgebers verleiht diesen nicht den Charakter von reglementarischen Beiträgen im Sinne von Art. 8 lit. a AHVV. Dazu ist vielmehr erforderlich, dass das Reglement die Einzahlung (entweder grundsätzlich oder in einem bestimmten Zusammenhang) verlangt (BGE H 32/04 vom 06.09.2004 E. 4.2.2; In jenem Fall wurde diese Voraussetzung verneint für eine Leistung, die nicht im Vorsorgereglement, sondern in einem Sozialplan festgelegt war).

4. Vorliegend wurde die Übernahme sämtlicher Kosten durch den Arbeitgeber beim Kaderplan erst im Anschlussvertrag vom Dezember 2011 per 1. Januar 2011 festgelegt. Für die Jahre 2008 - 2010 liegen lediglich die Versichertenausweise sowie ein Schreiben der Pensionskasse der technischen Verbände vom 1. Dezember 2011 vor. Im Schreiben vom 1. Dezember 2011 wird festgehalten, die Bestimmung – wonach der Arbeitgeber sämtliche Kosten des Kaderplans übernehme – gelte seit dem 1. Januar 2007, sei bisher jedoch nicht explizit im Anschlussvertrag erwähnt worden. Die Versichertenausweise für die Jahre 2008 - 2010 bestätigen lediglich, dass die Beschwerdeführerin die gesamten Pensionskassenbeiträge des Arbeitnehmers bezahlt, nicht jedoch, dass diese Kostenübernahme zwingend vorgeschrieben wäre. Es handelt sich weder beim Schreiben vom 1. Dezember 2011 noch bei den Versichertenausweisen um ein Statut oder Reglement. Eine verbindliche normative Grundlage liegt demzufolge für den vorliegend umstrittenen Zeitraum nicht vor, weshalb die von der Beschwerdeführerin in den Jahren 2008 - 2010 getätigten Pensionskasseneinlagen im Umfang von 50 Prozent zum massgebenden Lohn gehören.