

BGer 9C_378/2024 vom 10. Dezember 2024

Bundesgericht, 2024-12-10, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_9C_378_2024

FR: TF 9C_378/2024 du 10 décembre 2024

IT: TF 9C_378/2024 del 10 dicembre 2024

Erwägungen

E. 1.1

Neue Tatsachen und Beweismittel dürfen vor Bundesgericht nur so weit vorgebracht werden, als erst der Entscheid der Vorinstanz dazu Anlass gibt (Art. 99 Abs. 1 BGG), was in der Beschwerde näher darzulegen ist (Art. 42 Abs. 2 BGG ; BGE 133 III 393 E. 3). Der vorinstanzliche Verfahrensausgang allein bildet noch keinen hinreichenden Anlass im Sinne von Art. 99 Abs. 1 BGG für die Zulässigkeit von unechten Noven, die bereits im kantonalen Verfahren ohne Weiteres hätten vorgebracht werden können. Das Vorbringen von Tatsachen, die sich erst nach dem angefochtenen Entscheid ereigneten oder erst danach entstanden (echte Noven), ist vor Bundesgericht unzulässig (BGE 148 V 174 E. 2.2; 143 V 19 E. 1.2). Der Beschwerdeführer reicht neu die gegen die Arbeitgeberin gerichtete Klage vom 29. Februar 2024 und ein Schreiben der D._____ Sàrl vom 17. August 2023 ein. Er begründet die Zulässigkeit dieser Unterlagen mit keinem Wort; sie bleiben daher in diesem Verfahren unbeachtet.

E. 1.2

Mit der Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten kann eine Rechtsverletzung nach Art. 95 f. BGG gerügt werden. Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Dennoch prüft es - offensichtliche Fehler vorbehalten - nur die in seinem Verfahren gerügten Rechtsmängel (Art. 42 Abs. 1 f. BGG; BGE 135 II 384 E. 2.2.1). Es legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). Es kann ihre Sachverhaltsfeststellung von Amtes wegen berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht, und wenn die Behebung des Mangels für den Verfahrensausgang entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1 und Art. 105 Abs. 2 BGG). Eine Sachverhaltsfeststellung - wozu auch die Beweiswürdigung gehört - ist nicht schon dann offensichtlich unrichtig, wenn sich Zweifel anmelden, sondern erst, wenn sie eindeutig und augenfällig unzutreffend ist. Eine offensichtlich unrichtige Sachverhaltsfeststellung weist damit die Tragweite von Willkür auf. Es liegt noch keine offensichtliche Unrichtigkeit vor, nur weil eine andere Lösung ebenfalls in Betracht fällt, selbst wenn diese als die plausiblere erscheint. Eine Sachverhaltsfeststellung ist etwa dann offensichtlich unrichtig, wenn das kantonale Gericht den Sinn und die Tragweite eines Beweismittels offensichtlich falsch eingeschätzt, ohne sachlichen Grund ein wichtiges und für den Ausgang des Verfahrens entscheidendes Beweismittel nicht beachtet oder aus den abgenommenen Beweisen unhaltbare Schlüsse gezogen hat. Solche Mängel sind in der Beschwerde aufgrund des strengen Rügeprinzips (vgl. Art. 106 Abs. 2 BGG) klar und detailliert aufzuzeigen (BGE 144 V 50 E. 4.2 mit Hinweisen; Urteile 9C_752/2018 vom 12. April 2019 E. 1.2; 9C_139/2013 vom 26. Juni 2013 E. 2.3.2).

E. 2.1

Laut Art. 4 Abs. 1 des Vorsorgereglements der Swiss Life werden in die Personalvorsorge alle Arbeitnehmer (der angeschlossenen Arbeitgeberin) aufgenommen, wenn sie der obligatorischen Versicherung unterstehen und weitere (hier nicht interessierende) Bedingungen erfüllen.

E. 2.2

Arbeitnehmer, die das 17. Altersjahr überschritten haben und bei einem Arbeitgeber einen Jahreslohn von mehr als Fr. 21'330.- beziehen (Art. 7), unterstehen der obligatorischen Versicherung (Art. 2 Abs. 1 BVG in der vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2020 geltenden und hier anwendbaren Fassung). Der Bundesrat regelt die Versicherungspflicht für Arbeitnehmer in Berufen mit häufig wechselnden oder befristeten Anstellungen. Er bestimmt, welche Arbeitnehmer aus besonderen Gründen nicht der obligatorischen Versicherung unterstellt sind (Art. 2 Abs. 4 BVG). Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten sind der obligatorischen Versicherung nicht unterstellt; vorbehalten ist Art. 1k (Art. 1j Abs. 1 lit. b BVV 2 [SR 831.441.1]). Laut Art. 1k BVV 2 sind Arbeitnehmer mit befristeten Anstellungen oder Einsätzen der obligatorischen Versicherung unterstellt, wenn (a.) das Arbeitsverhältnis ohne Unterbruch über die Dauer von drei Monaten hinaus verlängert wird oder (b.) mehrere aufeinanderfolgende Anstellungen beim gleichen Arbeitgeber oder Einsätze für das gleiche verleihende Unternehmen insgesamt länger als drei Monate dauern und kein Unterbruch drei Monate übersteigt.

E. 3.1

Das Bundesgericht legte im Urteil 4A_172/2022 vom 31. August 2022 ausführlich und detailliert dar, weshalb es die Beweiswürdigung des kantonalen Gerichts im Urteil vom 24. Februar 2022 (608 2021 17) für einseitig und ergebnisorientiert resp. für willkürlich (vgl. vorangehende E. 1.2) hielt. Dazu verwies das Bundesgericht insbesondere auf den vom 14. Oktober 2019 bis zum 14. Dezember 2019 befristeten Arbeitsvertrag vom 14. Oktober 2019 (mit Schriftvorbehalt für Änderungen oder Ergänzungen) und darauf, dass für die Zeit ab dem 15. Dezember 2019 - zunächst - ein schriftlicher Nachtrag gefehlt habe und ein Vollzug des angeblich verlängerten Arbeitsverhältnisses nicht nachgewiesen gewesen sei (a.a.O., E. 3.3.1). Sodann befasste es sich mit den Partei- resp. Zeugenaussagen des Beschwerdeführers, des Inhabers und Geschäftsführers der Arbeitgeberin und deren Treuhänderin. Es zeigte mehrere Diskrepanzen in den Angaben auf und kam zum Schluss, dass sich damit eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses über den 14. Dezember 2019 hinaus - resp. dessen Bestand beim Eintritt des Versicherungsfalles am 13. Januar 2020 - nicht habe beweisen lassen (a.a.O., E. 3.3.2). Weiter setzte sich das Bundesgericht mit den aktenkundigen Unterlagen auseinander. Es berücksichtigte "Lohnabrechnungen" für die Zeit von Mitte Dezember 2019 bis Ende Februar 2020 und entsprechende Zahlungen. Diese seien - anders als die Lohnzahlungen für die Zeit von Mitte Oktober bis Mitte Dezember 2019 - nicht am jeweiligen Monatsende (resp. spätestens am fünften Tag des Folgemonats), sondern ohne plausible Erklärung erst einige Monate später im September 2020 erfolgt; zudem seien darauf keine Sozialversicherungsbeiträge entrichtet worden (a.a.O., E. 3.3.3.1). Die nachträglich produzierten Urkunden, d.h. der nicht datierte und auf Wunsch des Beschwerdeführers resp. dessen Tochter erstellte unbefristete Arbeitsvertrag sowie die Kündigung vom 26. September 2020, hätten konstruiert gewirkt, um die für einen Versicherungsschutz erforderlichen Voraussetzungen zu schaffen (a.a.O., E. 3.3.3.2). Das

der C._____ AG verspätet eingereichte Schadenformular habe blosser Parteiangaben ohne durchschlagende Beweiskraft enthalten (a.a.O., E. 3.3.3.3). Die Berücksichtigung der mit dem 6. Januar 2020 datierten Anmeldung des Beschwerdeführers bei der Swiss Life, die erst die Treuhänderin im Anschluss an ihre Einvernahme zu den Akten gereicht hatte, hielt das Bundesgericht in prozessualer Hinsicht für problematisch. Dennoch führte es aus, mit dem Dokument allein lasse sich ein Arbeitsverhältnis im massgeblichen Zeitpunkt nicht beweisen, zumal alle anderen Beweise diesbezüglich erhebliche Zweifel genährt hätten (a.a.O., E. 3.3.3.4). Dementsprechend erkannte das Bundesgericht, dass es am Beweis für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses beim Eintritt des versicherten Ereignisses (13. Januar 2020) gefehlt habe; folglich verneinte es einen Versicherungsschutz im Rahmen der kollektiven Krankentaggeldversicherung (a.a.O., E. 3.4).

E. 3.2

Die Vorinstanz hat sich von der Ansicht, die sie im Urteil vom 24. Februar 2022 (608 2021 17) vertreten hatte, distanziert und sich den "höchstrichterlichen Tatsachenfeststellungen" im Urteil 4A_172/2022 vom 31. August 2022 angeschlossen. Zudem hat sie "Unregelmässigkeiten" im Zusammenhang mit der Anmeldung des Beschwerdeführers bei der Swiss Life festgestellt und ausgeführt, weshalb sie es für "wahrscheinlicher" gehalten hat, dass die Treuhänderin die Anmeldung nicht im Januar, sondern erst im Juni 2020 (im Rahmen der nachträglichen "Konstruktion" eines unbefristeten Arbeitsvertrags) vorgenommen habe. Sodann hat das kantonale Gericht auf weitere Beweiserhebungen verzichtet und festgestellt, mit überwiegender Wahrscheinlichkeit sei davon auszugehen, dass der auf den 14. Dezember 2019 befristete Arbeitsvertrag nicht in einen unbefristeten Vertrag überführt worden sei; das Arbeitsverhältnis habe am 14., spätestens aber am 20. Dezember 2019 geendet und somit weniger als drei Monate gedauert. Folglich hat es - mangels obligatorischer (oder freiwilliger) Versicherung des Beschwerdeführers im Rahmen der beruflichen Vorsorge - die Leistungspflicht der Swiss Life verneint.

E. 4.1

Der Beschwerdeführer macht im Wesentlichen geltend, das Bundesgericht habe im Urteil 4A_172/2022 vom 31. August 2022 E. 3.3.2 Abs. 3 festgehalten, dass der Vertrag über den 14. Dezember 2019 hinaus bis zum Beginn der Weihnachtsferien am 20. Dezember 2019 verlängert worden sei. Es habe aber nicht beachtet, dass damit das (ursprünglich) befristete Arbeitsverhältnis stillschweigend fortgesetzt worden sei, weshalb es nach Art. 334 Abs. 2 OR als unbefristetes Arbeitsverhältnis gegolten habe und nur mit einer Kündigung hätte beendet werden können. Eine solche sei erst im September 2020 ausgesprochen worden und für eine einvernehmliche Vertragsaufhebung auf den 20. Dezember 2019 fehlten Indizien. Folglich wäre die Krankentaggeldversicherung eben doch leistungspflichtig gewesen. Die Vorinstanz habe sich zu diesem Widerspruch nicht geäussert und damit seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt. Sodann wirft der Beschwerdeführer dem kantonalen Gericht eine widersprüchliche resp. willkürliche Beweiswürdigung vor, weil es im zivilrechtlichen Verfahren (608 2021 17), beim ordentlichen Beweismass des strikten Beweises, die Fortführung des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Dauer für nachgewiesen gehalten hatte, aber im Berufsvorsorgeprozess, beim herabgesetzten Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit, zum gegenteiligen Schluss gelangt ist. Schliesslich kritisiert er die antizipierte Beweiswürdigung; er hält eine (erneute) Befragung verschiedener Zeugen für unabdingbar.

E. 4.2

Die aus dem verfassungsmässigen Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 29 Abs. 2 BV) fliessende Verpflichtung der Behörde, ihren Entscheid zu begründen, verlangt nicht, dass diese sich mit allen Parteistandpunkten einlässlich auseinandersetzt und jedes einzelne Vorbringen ausdrücklich widerlegt. Die Begründung muss kurz die wesentlichen Überlegungen nennen, von denen sich die Behörde resp. das Gericht hat leiten lassen und auf die sie resp. es seinen Entscheid stützt. Eine Verletzung der Begründungspflicht ist zu verneinen, wenn eine sachgerechte Anfechtung des betroffenen Entscheids möglich war (BGE 149 V 156 E. 6.1; 148 III 30 E. 3.1; 141 III 28 E. 3.2.4). Davon kann hier ohne Weiteres ausgegangen werden.

E. 4.3

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Dauer stillschweigend fortgesetzt, so gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis (Art. 334 Abs. 2 OR). Diese Bestimmung enthält die widerlegbaren Vermutungen, dass einerseits durch die Fortdauer kein neues Arbeitsverhältnis entsteht, sondern das alte Arbeitsverhältnis verlängert wird, und dass andererseits das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt wird (Urteil 1C_100/2007 vom 26. März 2008 E. 3.3.1; PORTMANN/RUDOLPH, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht, 7. Aufl. 2020, N. 12 f. zu Art. 334 OR). Sie ist nicht zwingender Natur (vgl. Art. 361 f. OR). Laut Urteil 4A_172/2022 vom 31. August 2022 E. 3.3.2 Abs. 3 konnte aus den Aussagen des Inhabers der Arbeitgeberin höchstens abgeleitet werden, dass der Beschwerdeführer nach dem 14. Dezember 2019 für kurze Zeit ("un peu de temps") weiter gearbeitet hatte, aber nicht länger als bis zum 20. Dezember 2019, weil die Firma ab dann grundsätzlich für rund zwei Wochen geschlossen gewesen sei. Damit erkannte das Bundesgericht keine Verlängerung des Vertragsverhältnisses, sondern lediglich die Möglichkeit, dass die Arbeitstätigkeit nach Ablauf der Vertragsdauer (für wenige Tage) weitergeführt worden war. Fraglich ist, ob allein daraus auf eine stillschweigende Fortsetzung der Arbeit geschlossen werden kann, und ob das Bundesgericht angesichts seiner Ausführungen zu den konkreten Umständen die in Art. 334 Abs. 2 OR enthaltenen Vermutungen (implizit) für widerlegt hielt. Wie es sich damit verhält, braucht hier aber nicht beantwortet zu werden: Der Arbeitsvertrag vom 14. Oktober 2019 enthält ausdrücklich einen Schriftvorbehalt für Änderungen oder Ergänzungen. Damit ist eine stillschweigende Weiterführung des befristeten Vertragsverhältnisses von vornherein ausgeschlossen, und die Berufung auf Art. 334 Abs. 2 OR zielt ins Leere.

E. 4.4

Es trifft zu, dass im Sozialversicherungsrecht - mithin auch im Bereich der beruflichen Vorsorge - die überwiegende Wahrscheinlichkeit als Regelbeweismass gilt (BGE 150 II 321 E. 3.6.3; 144 V 427 E. 3.2; 139 V 176 E. 5.3; 126 V 353 E. 5b), während im zivil- resp. versicherungsvertragsrechtlichen Bereich regelmässig strengere Beweisanforderungen gelten (vgl. BGE 148 III 105 E. 3.3.1). Das hat die Vorinstanz zutreffend berücksichtigt. Ein unterschiedliches Beweismass geht denn auch nicht zwingend mit unterschiedlichen Sachverhaltsfeststellungen einher. Aus der vorinstanzlichen Beweiswürdigung im zivilrechtlichen Urteil vom 24. Februar 2022 (608 2021 17) ergibt sich nichts zugunsten des Beschwerdeführers. Das Bundesgericht hatte die entsprechenden Feststellungen als willkürlich qualifiziert und das Urteil aufgehoben. Somit steht im Einklang mit dem Urteil 4A_172/2022 vom 31. August 2022, wenn die Vorinstanz im hier angefochtenen Urteil ein länger als drei Monate dauerndes Arbeitsverhältnis als nicht überwiegend wahrscheinlich

betrachtet hat. Von widersprüchlicher resp. willkürlicher Beweiswürdigung kann in diesem Zusammenhang nicht gesprochen werden.

E. 4.5

Führen die im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes (Art. 73 Abs. 2 BVG) von Amtes wegen vorzunehmenden Abklärungen das Berufsvorsorgegericht bei umfassender, sorgfältiger, objektiver und inhaltsbezogener Beweiswürdigung zur Überzeugung, ein bestimmter Sachverhalt sei als überwiegend wahrscheinlich zu betrachten, und es könnten weitere Beweismassnahmen an diesem feststehenden Ergebnis nichts mehr ändern, so liegt im Verzicht auf die Abnahme weiterer Beweise keine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör (antizipierende Beweiswürdigung; BGE 144 V 361 E. 6.5 ; 136 I 229 E. 5.3; Urteil 9C_298/2024 vom 14. August 2024 E. 5.2). Die Vorinstanz hat ausgeführt, dass zu viele Indizien gegen die Überführung des befristeten in einen unbefristeten Arbeitsvertrag sprächen, dass der rechtserhebliche Sachverhalt über vier Jahre zurückliege, und dass der Beschwerdeführer, der Inhaber und Geschäftsführer der Arbeitgeberin sowie deren Treuhänderin bereits im zivilrechtlichen Verfahren befragt worden seien und nicht ersichtlich sei, inwiefern deren nochmalige Aussagen neue wesentliche Erkenntnisse bringen könnten. Damit hat sie ihren Verzicht auf weitere Beweiserhebungen nachvollziehbar begründet. Der Beschwerdeführer verweist diesbezüglich auf das im Vorsorgeprozess geltende reduzierte Beweismass und den Umstand, dass die wichtigsten Zeugen, d.h. der Inhaber und Geschäftsführer der Arbeitgeberin sowie deren Treuhänderin, zwischenzeitlich mit Schadenersatz- resp. Regressforderungen konfrontiert seien. Damit legt er indessen nicht substantiiert dar, dass die vorinstanzliche Beweiswürdigung resp. der Verzicht auf Zeugenbefragungen willkürlich sein soll (vgl. vorangehende E. 1.2); solches ist denn auch nicht ersichtlich.

E. 4.6

Nach dem Gesagten bleibt die vorinstanzliche Feststellung betreffend die Dauer des Arbeitsverhältnisses für das Bundesgericht verbindlich. Das schliesst einen Versicherungsschutz im Rahmen der beruflichen Vorsorge und folglich die Leistungspflicht der Swiss Life aus. Die Beschwerde ist unbegründet.

E. 5

Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend hat der Beschwerdeführer die Gerichtskosten zu tragen (Art. 66 Abs. 1 BGG).

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