

BGer B 58/05 vom 7. März 2006

Bundesgericht, 2006-03-07, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_B_58_05

FR: TF B 58/05 du 7 mars 2006

IT: TF B 58/05 del 7 marzo 2006

Regeste

Berufliche Vorsorge | Berufliche Vorsorge

Erwägungen

E. 1.1

Streitig und zu prüfen ist einzig, ob J. _____ noch in einem Versicherungsverhältnis zur Beschwerdegegnerin stand, als er sich am 6. April 2002 das Leben nahm. Bejahendenfalls besteht Anspruch auf eine Witwenrente, da die Beschwerdeführerin für den Unterhalt ihrer beiden Kinder aufkommen muss (Art. 19 Abs. 1 lit. a BVG [in der bis Ende 2004, vor Inkrafttreten der 1. BVG-Revision, geltenden Fassung]). Die Kinder des Verstorbenen haben alsdann Anspruch auf Waisenrenten (Art. 20 BVG).

E. 1.2

Die obligatorische Versicherung beginnt grundsätzlich mit dem Antritt des Arbeitsverhältnisses und endet mit dessen Auflösung (Art. 10 Abs. 1 und 2 BVG [Abs. 2 in der bis Ende 2004 geltenden Fassung]). Mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses tritt der Versicherte aus der Vorsorgeeinrichtung aus und verliert die Versicherteneigenschaft. Gemäss Art. 10 Abs. 3 BVG besteht der Vorsorgeschutz beim bisherigen Versicherungsträger für die Risiken Tod und Invalidität noch während eines Monats (sog. Nachdeckungsfrist). Soweit vorliegend von Interesse, setzt ein Anspruch auf Hinterlassenenleistungen voraus, dass das Versicherungsverhältnis im Zeitpunkt des Todes als dem versicherten Ereignis noch andauerte (Art. 18 lit. a BVG). Wird das Versicherungsverhältnis vor Eintritt eines Vorsorgefalles beendet, erbringt die Vorsorgeeinrichtung eine Austrittsleistung (Art. 2 Abs. 1 FZG). Freizügigkeitsleistungen werden im Todesfall an die in Art. 15 Abs. 1 lit. b FZV aufgeführten Destinatäre ausbezahlt (BGE 129 III 311 Erw. 3).

E. 2

J. _____ trat seine Arbeit nicht mehr an, nachdem ihm am Mittag des 28. Februar 2002 ein freier Nachmittag gewährt worden war. Es stellt sich die Rechtsfrage, ob und gegebenenfalls zu welchem Zeitpunkt das Verhalten des Arbeitnehmers zur (fristlosen) Auflösung des Arbeitsvertrags durch ihn selbst oder durch den Arbeitgeber und damit zum - ein Monat später eintretenden - Ende des Berufsvorsorgeschatzes geführt hat.

E. 2.1

Art. 337d OR regelt die Folgen des Falles, dass der Arbeitnehmer die Stelle unvermittelt verlässt, ohne Verhinderungsgründe anzugeben.

E. 2.1.1

Die Bestimmung setzt stillschweigend voraus, dass der Arbeitnehmer durch entsprechendes Verhalten das Vertragsverhältnis unmittelbar beenden kann. In einem solchen Fall endet der Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung; der Arbeitgeber hat indes Anrecht auf eine Entschädigung und gegebenenfalls auf Ersatz weiteren Schadens. Ein Anwendungsfall von Art. 337d OR ist nur gegeben, wenn der Arbeitnehmer die weitere Erbringung seiner Arbeitsleistung bewusst, absichtlich und endgültig verweigert ("l'application de cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur [...] de poursuivre l'exécution du travail confié"; BGE 121 V 281 Erw. 3a, 112 II 49 Erw. 2; Rep 1995 S. 91; vgl. auch BGE 126 V 28 Erw. 3b). Wenn die ungerechtfertigte Abwesenheit des Arbeitnehmers von kurzer Dauer ist (so etwa einige Tage nach dem Ende der Ferien), kann nach der soeben zitierten Rechtsprechung nicht angenommen werden, der Arbeitnehmer habe dem Vertragsverhältnis ein Ende gesetzt; der Arbeitgeber ist unter Umständen aber berechtigt, den Vertrag - soweit angezeigt nach vergeblicher Mahnung - seinerseits wegen schuldhafter Nichterfüllung der Arbeitspflicht fristlos aufzulösen. Umgekehrt darf eine Absenz von mehreren Monaten ohne weiteres, schon aufgrund ihrer langen Dauer, als absichtliche und definitive Verweigerung einer Wiederaufnahme der Arbeit angesehen werden. In den übrigen Fällen entscheidet sich die Frage, ob der Arbeitnehmer mit seinem Verhalten einen Willen zur Stellenaufgabe konkludent zu erkennen gegeben habe, nach dem Vertrauensprinzip. Im Sinne einer Rechtsfrage ist demnach zu prüfen, ob der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der massgebenden Umstände des Einzelfalls objektiv und in guten Treuen davon ausgehen durfte, dass der Arbeitnehmer die Absicht verfolgte, seine Anstellung definitiv aufzugeben.

E. 2.1.2

In Anwendung dieser Grundsätze hat die Rechtsprechung dem Arbeitgeber zugebilligt, dass er eine entsprechende konkludente Willenskundgabe des Angestellten annehmen darf, wenn sich der Arbeitnehmer im Anschluss an dreiwöchige Ferien erst nach ungefähr acht Monaten wieder zur Arbeit zurückmeldet und bis dahin keinen Kontakt zum Arbeitgeber aufgenommen hat (BGE 121 V 282 Erw. 3b). Ungerechtfertigtes Verlassen der Arbeitsstelle im Sinne von Art. 337d OR wurde im Weiteren bejaht, als der betreffende Angestellte während siebeneinhalb Wochen untertauchte, ohne dem Arbeitgeber eine Nachricht über Grund und Dauer der Abwesenheit und seine weiteren Absichten zukommen zu lassen; keine besondere Verumständung hielt ihn davon ab, den nötigen Kontakt aufzunehmen. Dieser kam erst zustande, nachdem der Arbeitgeber die Lohnzahlung eingestellt hatte. Unter diesen Umständen durfte der Arbeitgeber bereits zuvor davon ausgehen, dass der Angestellte die Absicht kundgetan habe, die Stelle aufzugeben (Urteil C. vom 24. August 1999, 4C.143/1999, Erw. 2b).

E. 2.2

Zu prüfen ist, wie sich die Vorgaben der zitierten Rechtsprechung im hier zu entscheidenden Fall auswirken.

E. 2.2.1

J._____ ist seit dem 1. März 2002 der Arbeit ferngeblieben. Sein Tod (als das gegebenenfalls versicherte Ereignis) wurde am 6. April 2002 festgestellt; hinsichtlich des effektiven Todeszeitpunktes ist die Aktenlage unklar. Die nachrichtenlose Abwesenheit vom Arbeitsplatz währte also wohl über einen Monat. Unter Berücksichtigung der Nachdeckungsfrist gemäss Art. 10 Abs. 3 BVG interessiert grundsätzlich aber nur, ob der

Arbeitgeber bis spätestens am 6. März 2002 - mit Blick auf sein anrechenbares Wissen um die konkreten Umstände des Einzelfalls - in guten Treuen annehmen durfte, der Arbeitnehmer werde nicht mehr an seine Stelle zurückkehren. Darf bis zu diesem Zeitpunkt nicht auf eine implizit ausgesprochene endgültige Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden, so kann offen bleiben, bezogen auf welchen späteren Zeitpunkt diese Frage allenfalls gegenteilig zu beantworten wäre. Mangels expliziter Äusserung oder von Beginn weg klarer Indizien für eine fristlose Auflösung durch den Arbeitnehmer fällt der Arbeitsvertrag gestützt auf Art. 337d OR grundsätzlich erst dahin, nachdem aufgrund der verstrichenen Zeit - für sich allein betrachtet oder in Verbindung mit den übrigen Fallumständen - eine Rückkehr an den Arbeitsplatz definitiv nicht mehr erwartet werden kann. Ausnahmsweise dürfte in einem solchen Fall eine auch rückwirkende Auflösung des Vertragsverhältnisses Platz greifen, wenn sich nachträglich herausstellt, dass die nach dem Vertrauensprinzip zunächst als massgebend erscheinenden Tatsachen gar nicht zutreffen, retrospektiv somit von Anfang an nicht mehr mit der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit gerechnet werden konnte. Hier kann angesichts der mehrwöchigen Dauer des Verschwindens praktisch ausgeschlossen werden, J._____ habe von Anfang an die feste Absicht verfolgt, sich das Leben zu nehmen. Insofern ergaben sich auch nachträglich keine neuen Erkenntnisse über die Motivation und Begleitumstände des Untertauchens.

E. 2.2.2

Beschränkt sich der entscheidungserhebliche Betrachtungszeitraum auf eine Abwesenheitsdauer von - höchstens - sechs Tagen (vgl. Erw. 2.2.1 i.i.), so fragt sich, ob diese - im Sinne der zitierten Rechtsprechung (Erw. 2.1 hievor) - noch als kurze ungerechtfertigte Absenz anzusehen ist, bei welcher a priori nicht von einem arbeitnehmerseitigen Bruch der vertraglichen Beziehungen ausgegangen werden kann. Auch diese Frage darf dahingestellt bleiben; die Begleitumstände lassen jedenfalls für die vorstehend umrissene Abwesenheitsdauer nicht darauf schliessen, dass der Arbeitgeber von einem unwiderruflichen Auflösungswillen des Arbeitnehmers ausgehen durfte.

E. 2.2.3

Die vorinstanzliche Befragung ergab, dass die Arbeitgeberfirma keine Kenntnis vom aktuellen Suchtproblem ihres Angestellten hatte und erst recht nichts vom laufenden Verfahren betreffend Überprüfung der medizinischen Fahrtauglichkeit wusste. Das Fernbleiben vom Arbeitsplatz steht in offenkundigem Zusammenhang damit, dass sich J._____, der berufsbedingt auf den Führerausweis angewiesen zu sein glaubte, mit dem Erhalt eines Aufgebots zur ärztlichen Abklärung gewahr wurde, er werde die Alkoholerkrankung demnächst nicht mehr vor seinem Arbeitgeber geheim halten können. Sein irrational anmutendes Verhalten konnte bereits zum damaligen Zeitpunkt und kann auch nachträglich, wie die Beschwerdeführer zu Recht festhalten, nur durch Verzweiflung angesichts drohenden Verlusts der langjährigen Arbeitsstelle, allenfalls in Verbindung mit einer suchtbedingten Wesensveränderung, erklärt werden. Nach Auskunft der Ehefrau gegenüber dem kantonalen Gericht hinterliess der Versicherungsnehmer am Abend des 28. Februar 2002 einen ausserordentlich aufgewühlten Eindruck, der ihr so besorgniserregend erschien, dass sie - selber wegen Kinderbetreuungspflichten unabkömmlich - eine Bekannte gebeten habe, sich um den Ehegatten zu kümmern. Erklärt sich diese Reaktion von J._____ und sein anschliessendes Verhalten offenkundig aus der Sorge um den Arbeitsplatz, so wird klar, dass er das Interesse an der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses gerade nicht verloren haben konnte. Jeder Arbeitgeber wird sich bei

einer unerwarteten und unerklärlichen Absenz umgehend bei den Angehörigen des betreffenden Angestellten über dessen Verbleib erkundigen. Im vorliegenden Fall hat die Ehefrau am 1. März 2002 den Vorgesetzten ihres Mannes selber aufgesucht und sich mit ihm über das weitere Vorgehen beraten (vorinstanzliches Verhörprotokoll vom 25. November 2004). Daher mussten dem Arbeitgeber alle wesentlichen Verumständungen umgehend bekannt geworden sein, nachdem J. _____ am 1. März 2002 nicht mehr an seinem Arbeitsplatz erschienen war. Zumindest während der ersten ein oder zwei Wochen nach dem Untertauchen war noch davon auszugehen, dass es sich um eine panikartige Überreaktion handle und dass der Betroffene in absehbarer Zeit wieder zur Arbeit zurückkehren werde. Aus alledem folgt, dass das Verhalten des J. _____ jedenfalls bis zum 6. März 2002 nicht dahin ausgelegt werden durfte, er verweigere die weitere Erbringung seiner Arbeitsleistung im Sinne der Praxis zu Art. 337d OR bewusst, absichtlich und endgültig. Dass er schliesslich den Freitod wählte, lässt dieses Verständnis der Umstände seines Fernbleibens auch nicht retrospektiv gegenstandslos werden; die mehrwöchige Dauer des Verschwindens ist, wie bereits ausgeführt, kaum mit der Annahme zu vereinbaren, er habe von Anfang an die Absicht verfolgt, sich das Leben zu nehmen.

E. 2.3

Nicht entschieden werden muss die Frage, ob die am 18. März 2002 vom Arbeitgeber ausgesprochene fristlose Kündigung mit Blick auf eine mögliche Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers aufgrund von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR (Kündigung zur Unzeit wegen Krankheit) nichtig gewesen sein könnte. Auch bei rechtsgültiger Kündigung hätte die einmonatige Nachdeckungsfrist des Art. 10 Abs. 3 BVG noch angedauert, als J. _____ am 6. April 2002 verstarb. Ferner ändert der Umstand, dass der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben vom 18. März 2002 von einer auf den 28. Februar rückwirkenden Vertragsauflösung spricht, nichts am dargestellten Ergebnis. Eine fristlose Auflösung ist umgehend zu erklären, wenn der Grund zur sicheren und möglichst vollständigen Kenntnis gelangt ist. Wird nicht innert angemessener Frist gehandelt, ist anzunehmen, es sei auf das Recht zur fristlosen Kündigung verzichtet worden (BGE 127 III 315 Erw. 4b; Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. Auflage, Zürich 2006, Art. 337 N 17 S. 752). Solange der Arbeitgeber in der vorliegenden Konstellation, in der sich der Auflösungsgrund mit der Zeit zunehmend verdichtet, mit der Kündigung zuwartet, liegt keine Unzumutbarkeit vor. Die nachträgliche Revidierung dieses Standpunktes, wie sie in einer rückwirkenden fristlosen Entlassung zum Ausdruck kommen würde, ist demnach grundsätzlich ausgeschlossen. Dabei bleiben die Interessen des Arbeitgebers durch den Wegfall des Gehaltsanspruchs für die Zeit der ungerechtfertigten Absenz (und darüber hinaus durch die Ansprüche gemäss Art. 337d Abs. 1 und 2 OR) gewahrt. Hinzu kommt, dass die Kündigungsschrift - jedenfalls bis zum hier massgebenden Zeitpunkt des 6. März 2002 - offenkundig nicht der tatsächlichen Haltung des Arbeitgebers entsprach, wie sie im vorinstanzlichen Verhörprotokoll vom 25. November 2004 zum Ausdruck kommt. Der Technische Direktor der Firma Y. _____ SA gab zu Protokoll, dass bei einem ähnlichen Vorfall 1994 nach einer einvernehmlichen Lösung mit dem Arbeitgeber gesucht worden sei, die sich bewährt habe. Hätte sich nunmehr etwas Ähnliches ereignet, so wären entsprechende "administrative Massnahmen" getroffen worden; eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei nicht im Raum gestanden. Als Konsequenz dessen hätte der Arbeitgeber bei einer effektiven Vergegenwärtigung der existentiellen Schwierigkeiten und des nachvollziehbaren Verzweiflungszustandes des Angestellten (vgl. Erw. 2.2.3) vorerst wohl erst recht von einer Kündigung Abstand genommen.

E. 3

Dauerte das Versicherungsverhältnis im Zeitpunkt des versicherten Ereignisses somit noch an, haben die Beschwerdeführer dem Grundsatz nach Anspruch auf Hinterlassenenleistungen der Fürsorgestiftung. Über das Ausmass der Leistung wird die Vorsorgeeinrichtung zu befinden haben (vgl. BGE 129 V 450).

E. 4.1

Für das Verfahren vor dem Eidgenössischen Versicherungsgericht werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 134 OG). Dem Ausgang des letztinstanzlichen Verfahrens entsprechend steht den Beschwerdeführern eine Parteientschädigung zu (Art. 135 in Verbindung mit Art. 159 OG).

E. 4.2

Weil auf dem Gebiet der beruflichen Vorsorge kein bundesrechtlicher Anspruch auf Parteientschädigung für das erstinstanzliche Verfahren besteht (vgl. Art. 73 BVG), ist davon abzusehen, die Vorinstanz zu einer neuen Entscheidung über die Parteientschädigung gemäss dem Ausgang des letztinstanzlichen Prozesses zu verhalten. Auf das diesbezügliche Rechtsbegehren kann somit nicht eingetreten werden. Hingegen ist es den letztinstanzlich obsiegenden Beschwerdeführern unbenommen, mit Blick auf den Ausgang des Verfahrens vor dem Eidgenössischen Versicherungsgericht bei der Vorinstanz einen entsprechenden Antrag zu stellen. Demnach erkennt das Eidg. Versicherungsgericht:

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