

BGer B 90/06 vom 25. Mai 2007

Bundesgericht, 2007-05-25, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_B_90_06

FR: TF B 90/06 du 25 mai 2007

IT: TF B 90/06 del 25 maggio 2007

Regeste

Berufliche Vorsorge | Berufliche Vorsorge

Erwägungen

E. 1

Am 1. Januar 2007 ist das Bundesgesetz über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 (BGG; SR 173.110) in Kraft getreten (AS 2006 1205, 1243). Da der angefochtene Entscheid vorher ergangen ist, richtet sich das Verfahren noch nach OG (Art. 132 Abs. 1 BGG ; BGE 132 V 393 E. 1.2 S. 395).

E. 2

Die Beschwerdegegnerin bestreitet ihre Passivlegitimation und beantragt aus diesem Grund die Aufhebung des kantonalen Gerichtsentscheids und die Abweisung der Klage. Zur Begründung führt sie an, im Streit liege mit der Beendigung des Arbeitsvertrages eine arbeitsrechtliche Frage, weshalb die Arbeitgeberin passivlegitimiert sei. Es kann offenbleiben, ob es sich beim Hauptantrag in der Beschwerdeantwort um eine nicht zulässige Anschlussbeschwerde handelt (vgl. BGE 124 V 153 E. 1 S. 155 mit Hinweis). Im Streit liegt aufgrund der Klagebegehren gestützt auf das Vorsorgeverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und der Beschwerdegegnerin eine Altersleistung der beruflichen Vorsorge, namentlich der Beginn und die Berechnung der Altersrente. Dass diese vorsorgerechtlichen Fragen mit der arbeitsrechtlichen Problematik zwangsläufig zusammenhängen und damit vorfrageweise der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch das Berufsvorsorgegericht nach Art. 73 BVG zu beurteilen ist, ändert an der Passivlegitimation der Beschwerdegegnerin nichts.

E. 3.1

Nach Art. 8.3 des ab 1. Januar 2001 gültigen Reglements der Personalvorsorgestiftung ist die vorzeitige Pensionierung zwischen dem Alter 57 und dem ordentlichen Rücktrittsalter möglich. Die vorzeitige Altersrente oder die Kapitalabfindung berechnet sich auf Grund des im Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung vorhandenen Altersguthabens und eines reduzierten Umwandlungssatzes. Gemäss Art. 27 Abs. 1 des Personalreglements bezahlt die Arbeitgeberin bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall das Salär während einer beschränkten Zeit von 720 Tagen weiter.

E. 3.2

Die Arbeitgeberin hat das seit 1. November 1972 bestehende Arbeitsverhältnis am 25. Juli 2002 unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist auf den 31. Oktober 2002 aufgelöst. Zur Begründung führte sie an, wegen struktureller Anpassungen, verbunden mit einem Stellenabbau, würden vorzeitige Pensionierungen angeordnet. Ab 30. Juli 2002 war

die Beschwerdeführerin durchgehend bis am 31. Juli 2004 arbeitsunfähig. Sie erhielt in dieser Zeitspanne gestützt auf Art. 27 Abs. 1 des Personalreglements Salärfortzahlungen, die nach den Ausführungen der Parteien teilweise in Form von Taggeldleistungen einer Versicherung erfolgt sind.

E. 4

Streitig ist, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis beendet worden ist und nach welchen Bemessungsvorschriften die Altersleistungen zu berechnen sind, nachdem per 1. Januar 2004 die Elemente zur Berechnung der Altersleistung, namentlich der Umwandlungssatz, wesentlich verschlechtert worden sind.

E. 4.1

Als Ende des Arbeitsverhältnisses kommen der 31. Oktober 2002, der 30. April 2003 und der 31. Juli 2004 in Frage. Wegen der zwingenden Vorschrift des Art. 336c Abs. 1 lit. b und Abs. 2 OR fällt der 31. Oktober 2002 zum Vornherein ausser Betracht. Bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit war das Arbeitsverhältnis bereits per 31. Oktober 2002 gekündigt. Angesichts der langen Beschäftigungsdauer erstreckte es sich gestützt auf Art. 336c Abs. 1 lit. b und Abs. 2 OR um 180 Tage bis 30. April 2003. Die in der Verwaltungsgerichtsbeschwerde erstmals vorgetragene Konstruktion eines Aufhebungsvertrages ist abwegig und widerspricht diametral den Ausführungen in der vorinstanzlichen Klageschrift. Zum Einen ist bei der Annahme konkludent abgeschlossener Aufhebungsverträge Zurückhaltung geboten (Urteil der I. Zivilabteilung des Bundesgerichts vom 1. September 2005 in Sachen B., 4C.230/2005), zum Andern begründet die Beschwerdeführerin den Aufhebungsvertrag vor allem mit Verhaltensweisen des Arbeitgebers. Aus den Akten sind jedoch keinerlei Anhaltspunkte für einen Aufhebungsvertrag ersichtlich. Die Beschwerdeführerin selbst hat während zweier Jahre die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen eingereicht und die Lohnfortzahlungen widerspruchlos entgegengenommen. Sie hat während dieser Zeit nie die Altersleistungen reklamiert. Schliesslich konnte im Jahre 2002 die markante Herabsetzung des Umwandlungssatzes auf den 1. Januar 2004 nicht vorausgesehen werden.

E. 4.2

Zu prüfen bleibt, ob die über den 30. April 2003 hinaus dauernden Salärfortzahlungen im Sinne von Art. 27 Abs. 1 des Personalreglements daran etwas ändern und das Arbeitsverhältnis bis 31. Juli 2004 verlängert worden ist. Aus dem Personalreglement, namentlich aus Art. 27, ergibt sich kein Anhaltspunkt für eine Verlängerung des bereits gekündigten Arbeitsverhältnisses. Entgegen der Auffassung des kantonalen Gerichts und der Beschwerdegegnerin kann aus der vorbehaltlosen Entgegennahme der Salärfortzahlungen durch die Beschwerdeführerin nicht gefolgert werden, das Arbeitsverhältnis habe bis zum Ablauf der Salärzahlungen angedauert. Die Kündigung des Arbeitsvertrages ist ein einseitiges Gestaltungsrecht und grundsätzlich bedingungsfeindlich sowie unwiderruflich (BGE 128 III 129 E. 2a S. 135 mit Hinweisen). Das gekündigte Arbeitsverhältnis endet unter Vorbehalt von Art. 336c OR mit dem Ende der Kündigungsfrist. Eine Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall ändert nichts an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vielmehr stellt sich in einem solchen Fall die Auslegungsfrage, ob die vertraglich vereinbarte Leistungszusage das Ende des Arbeitsvertrages überdauern soll (Urteil der I. Zivilabteilung des Bundesgerichts vom 12. Juli 2006 in Sachen S. AG, 4C.216/2005). Auch die mit einer Lohnausfallversicherung

abgegoltene Lohnfortzahlungspflicht garantiert bei Eintritt des Krankheitsfalles vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelmässig Leistungen für eine längere Dauer, die weder vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses (vgl. dazu BGE 127 III 318 E. 4b) noch davon abhängig sind, dass das Arbeitsverhältnis bei Eintritt des Krankheitsfalles nicht bereits gekündigt ist (erwähntes Urteil der I. Zivilabteilung des Bundesgerichts vom 12. Juli 2006 in Sachen S. AG, 4C.216/2005). Diese Auffassung wird auch vom Schrifttum geteilt (Thomas Geiser, Fragen im Zusammenhang mit der Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit, AJP 2003 S. 326 Ziff. 2.20, 328 Ziff. 2.31; Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, N 26 zu Art. 324a OR ; Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. Aufl., Zürich 2006, Rz. 34 zu Art. 324a/b OR). Damit ist der Versicherungsfall Alter am 1. Mai 2003 eingetreten, zumal ein Aufschub der Altersrente um die Dauer der Lohnfortzahlung im Reglement im Unterschied zur Invalidenrente (Art. 10.3) nicht vorgesehen ist. Demzufolge richten sich die Altersleistungen nach den am 1. Mai 2003 in Kraft gestandenen Vorschriften und Bemessungsregeln, zumal es an einer ausdrücklichen Regelung fehlt, wonach die Altersleistungen nach den im Zeitpunkt der Beendigung der Salärfortzahlungen gültigen Vorschriften berechnet werden (vgl. etwa Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts vom 5. Februar 2007 in Sachen R., B 22/06).

E. 4.3

Nach Art. 18.1 des Reglements der Personalvorsorgestiftung werden Leistungen gemäss diesem Reglement herabgesetzt, soweit sie allein oder zusammen mit Leistungen von dritter Seite 100 % des zuletzt bezogenen Nettojahreslohnes übersteigen. Als solch anrechenbare Leistungen gelten u.a. "Leistungen aus einer anderen Versicherung, an die der Arbeitgeber Prämien bezahlt hat" und "Haftpflichtleistungen des Arbeitgebers oder eines Dritten und allfälligen Lohnzahlungen". Da die Beschwerdeführerin unbestrittenermassen bis 31. Juli 2004 in den Genuss der Salärfortzahlungen gekommen ist, die nach den Ausführungen der Parteien zumindest teilweise in Form von Taggeldleistungen einer Versicherung erbracht worden sind, drängt sich die bis anhin nicht behandelte Frage auf, ob diese Zahlungen als anrechenbare Leistungen im Sinne von Art. 18.1 des Vorsorgereglements zu qualifizieren sind und die Altersleistungen wegen Überentschädigung für den Zeitraum vom 1. Mai 2003 bis 31. Juli 2004 herabzusetzen sind. Die Sache geht daher an das kantonale Gericht zurück, damit es die Altersleistung der Beschwerdeführerin gestützt auf die im Zeitpunkt vom 1. Mai 2003 gültigen Vorschriften berechne und danach die Frage der Herabsetzung gemäss Art. 18.1 des Vorsorge-Reglements prüfe.

E. 5

Das Verfahren ist kostenlos (Art. 134 OG e contrario). Entsprechend dem Ausgang des Verfahrens hat die Beschwerdeführerin Anspruch auf eine Parteientschädigung zu Lasten der Beschwerdegegnerin (Art. 159 OG).

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