

FR_GERICHTE 608 2023 144 vom 28. Mai 2024

FR Kantonsgericht, 2024-05-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_608_2023_144

FR: FR_GERICHTE 608 2023 144 du 28 mai 2024

IT: FR_GERICHTE 608 2023 144 del 28 maggio 2024

Regeste

Urteil des II. Sozialversicherungsgerichtshofes des Kantonsgerichts | Berufliche Vorsorge

Erwägungen

E. 1.1

Jeder Kanton bezeichnet ein Gericht, das als letzte kantonale Instanz über Streitigkeiten zwischen Vorsorgeeinrichtungen, Arbeitgebern und Anspruchsberechtigten entscheidet (Art. 73 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invaliden- vorsorge [BVG; SR 831.40]). Im Kanton Freiburg ist das Kantonsgericht, II. Sozialversicherungsge- richtshof, sachlich zuständig, über Streitigkeiten betreffend die berufliche Vorsorge zu entscheiden (Art. 89 Bst. a des Justizgesetzes vom 31. Mai 2010 [JG; SGF 130.1]; Art. 28 Bst. f des Reglements für das Kantonsgericht vom 22. November 2012 betreffend seine Organisation und seine Arbeits- weise [RKG; SGF 131.11]).

Kantonsgericht KG Seite 4 von 10 Gerichtsstand ist der schweizerische Sitz oder Wohnsitz des Beklagten oder der Ort des Betriebes, bei dem der Versicherte angestellt wurde (Art. 73 Abs. 3 BVG). Hinsichtlich von Streitigkeiten auf dem Gebiet der gebundenen Vorsorge wird zusätzlich – entgegen dem Wortlaut von Art. 73 Abs. 3 BVG – ein alternativer Gerichtsstand am Wohnsitz des Versicherungsnehmers anerkannt (Urteil BGer 9C_944/2008 vom 30. März 2009 E. 5.4, bestätigt in Urteil BGer 9C_1016/2010 vom 30. Mai 2011 E. 2.3.3). Der Kläger wohnt im Kanton Freiburg und war bei einem Betrieb angestellt, der seinen Sitz im Kanton Freiburg hat. Die örtliche Zuständigkeit des Kantonsgerichts ist damit ohne weiteres gegeben. Die Klage ist am 3. Oktober 2023 (Datum der Postaufgabe) formrichtig durch den rechtsgültig be- vollmächtigten Rechtsvertreter des Klägers erhoben worden. Die Partei- und Prozessfähigkeit des Klägers sowie der Beklagten ist vorliegend gegeben. Auf die Klage ist einzutreten.

E. 1.2

Das kantonale Verfahren ist einfach, rasch und in der Regel kostenlos. Der Richter stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest (Art. 73 Abs. 2 BVG).

E. 2.1

Nach Art. 2 Abs. 1 BVG unterstehen der obligatorischen Versicherung Arbeitnehmer, die das 17. Altersjahr überschritten haben und bei einem Arbeitgeber einen Jahreslohn von mehr als CHF 21'330.- (Stand: 1. Januar 2019) beziehen. Versichert sind die Risiken Tod und Invalidität, ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres auch das Alter (Art. 7 Abs. 1 BVG). Gemäss Art. 2 Abs. 4 BVG regelt der Bundesrat 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. Laut der gestützt darauf erlassenen Verordnungsbestimmung in Art. 1j Abs. 1 Bst. b BVV 2 sind Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten nicht der obligatorischen Versicherung unterstellt, es sei denn, das Arbeitsverhältnis wird ohne Unterbruch über die Dauer von drei Monaten hinaus verlängert wird, oder mehrere aufeinanderfolgende Anstellungen beim gleichen Arbeitgeber oder Einsätze für das gleiche verleihende Unternehmen insgesamt dauern länger als drei Monate und kein Unterbruch übersteigt drei Monate (Art. 1k BVV 2). Der Arbeitnehmer, der nach Art. 1j Abs. 1 Bst. b BVV 2 der obligatorischen Versicherung nicht unterstellt ist, kann sich aber im Rahmen von Art. 46 BVG entweder bei der Auffangeinrichtung oder bei der Vorsorgeeinrichtung, der einer seiner Arbeitgeber angeschlossen ist, freiwillig versichern lassen, sofern deren reglementarische Bestimmungen es vorsehen (Art. 1j Abs. 4 BVV 2 i.V.m. Art. 46 Abs. 1 BVG).

E. 2.2

Der Begriff "Arbeitnehmer" ist im Geltungsbereich der obligatorischen beruflichen Vorsorge im Sinne der AHV-Gesetzgebung zu verstehen, ohne dass allerdings die BVG-Organen formell an das AHV-Statut gebunden sind. Indessen dürfen sie nicht ohne Not davon abweichen. Als Arbeitnehmer wird jede Person verstanden, die unselbstständig erwerbend ist (VETTER-SCHREIBER, BVG/FZG Kommentar Berufliche Vorsorge, 4., aktualisierte Auflage 2021, Art. 2 Rz. 1; Urteil BGer 9C_395/2009 vom 16. März 2010 E. 2.2).

Kantonsgericht KG Seite 5 von 10

E. 3

Monaten der obligatorischen beruflichen Versicherung unterstehen (vgl. Art. 1j Abs. 1 Bst. b BVV 2), dürfte zu diesem Zweck nachträglich der befristete Arbeitsvertrag ohne Unterbruch über die Dauer von 3 Monaten verlängert worden sein.

Kantonsgericht KG Seite 8 von 10 Wahrscheinlicher ist aber die Annahme, dass die Treuhänderin den Kläger erst am 25. Juni 2020 bei der Beklagten anmeldete. Ein Grund für diese zweite Anmeldung lässt sich nämlich den vorliegenden Akten nicht entnehmen und wird auch vom Kläger nicht dargetan. So fällt der 25. Juni 2020 denn auch exakt in jene Zeit, als die Taggeldversicherung vergeblich versuchte, von der Treuhänderin und der Arbeitgeberin Informationen und Unterlagen zum Anstellungsverhältnis des Klägers zu erhalten (vgl. Urteil 608 2021 17, Sachverhalt B). Im Rahmen dieser Abklärungen dürfte der Treuhänderin bewusst geworden sein, dass der Kläger nicht der obligatorischen Versicherung untersteht, sondern dass dafür ein Arbeitsvertrag von mindestens drei Monaten notwendig wäre, weshalb nachträglich ein unbefristeter Arbeitsvertrag ab dem 15. Dezember 2019 konstruiert und der Kläger als Mitarbeiter der D._____ Sàrl bei der Beklagten angemeldet wurde. Bleibt zu erwähnen, dass die ab dem 15. Dezember 2019 an den Kläger ausbezahlten Löhne der Ausgleichskasse nicht gemeldet wurden. Das BVG gilt aber grundsätzlich nur für Personen, die bei der eidgenössischen Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) versichert sind (vgl. Art. 5 Abs. 1 BVG).

E. 3.1

Es ergibt sich aus den Akten und ist unbestritten, dass der Kläger mit der D._____ Sàrl am 14. Oktober 2019 einen befristeten Arbeitsvertrag für den Zeitraum vom 14. Oktober

2019 bis zum 14. Dezember 2019 abgeschlossen hat (Klagebeilage 4). Unbestritten ist auch, dass der Kläger in diesem Zeitraum nicht berufsvorsorgeversichert war. Die Arbeitgeberin meldete den Kläger frühestens am 6. Januar 2020 der Beklagten als neuen Mitarbeiter; auf dem entsprechenden Formular wird der 15. Dezember 2019 als Versicherungsbeginn angegeben (Klagebeilage 7). Stellt sich also die Frage, ob der Kläger über den 14. Dezember 2019 hinaus für die D. _____ Sàrl tätig war. Mit dieser Frage hat sich das Kantonsgericht bereits im Urteil 608 2021 17 ausführlich auseinandergesetzt, wobei es zum Schluss gekommen ist, dass der Kläger über den 14. Dezember 2019 hinaus bei der Arbeitgeberin angestellt gewesen und der zunächst für eine befristete Zeit abgeschlossene Arbeitsvertrag in einen unbefristeten überführt worden sei, der bis Ende Oktober 2020 angedauert habe (E. 4). Mit Urteil 4A_172/2022 hiess das Bundesgericht die gegen dieses Urteil erhobene Beschwerde gut, hob das angefochtene Urteil des Kantonsgerichts auf und wies die vom Kläger am 29. Januar 2021 erhobene Klage ab. Es schloss namentlich darauf, dass das Kantonsgericht eine willkürliche Beweiswürdigung vorgenommen und die abgenommenen Beweise und Indizien einseitig und ergebnisorientiert auf eine Klageguteheissung hin gewürdigt habe. Es sei schlicht nicht nachvollziehbar, wie das Kantonsgericht auf der Grundlage der festgestellten Tatsachen zur Überzeugung gelangen konnte, im Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit (ab 13. Januar 2020) habe zwischen dem Kläger und der D. _____ Sàrl ein Arbeitsverhältnis bestanden (E. 3.2 ff.).

E. 3.2

Der Sozialversicherungsprozess ist vom Untersuchungsgrundsatz beherrscht. Danach hat das Gericht von Amtes wegen für die richtige und vollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts zu sorgen. Die Verwaltung als verfügende Instanz und – im Beschwerdefall – das Gericht dürfen eine Tatsache nur dann als bewiesen annehmen, wenn sie von ihrem Bestehen überzeugt sind. Im Sozialversicherungsrecht hat das Gericht seinen Entscheid, sofern das Gesetz nicht etwas Abweichendes vorsieht, nach dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit zu fällen. Die blosse Möglichkeit eines bestimmten Sachverhalts genügt den Beweisanforderungen nicht. Der Richter und die Richterin haben vielmehr jener Sachverhaltsdarstellung zu folgen, die sie von allen möglichen Geschehensabläufen als die wahrscheinlichste würdigen (BGE 144 V 427 E. 3.2; 138 V 218 E. 6 mit diversen Hinweisen). Im Bereich des Versicherungsvertrags dagegen gilt die Grundregel von Art. 8 ZGB, wonach der Anspruchsberechtigte die Tatsachen zur "Begründung des Versicherungsanspruches" (Marginalie zu Art. 39 VVG), also namentlich das Bestehen eines Versicherungsvertrags, den Eintritt des Versicherungsfalls und den Umfang des Anspruchs, zu beweisen hat. Es gilt das ordentliche Beweismass. Demnach ist der Beweis erbracht, wenn das Gericht nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit einer Sachbehauptung überzeugt ist (vgl. Urteil BGer 4A_172/2022 vom 31. August 2022 E. 2.5 mit Verweis auf BGE 148 III 105 E. 3.3.1). Im Bereich des Sozialversicherungsrechts gilt demnach ein weniger strenges Beweismass als im Bereich des Versicherungsvertrags.

Kantonsgericht KG Seite 6 von 10

E. 3.3

Obschon das Kantonsgericht in seinem Urteil 608 2021 17 dargelegt hat, weshalb es der Ansicht ist, dass der Kläger über den 14. Dezember 2019 hinaus bei der Arbeitgeberin angestellt war und der zunächst für eine befristete Zeit abgeschlossene Arbeitsvertrag in

einen unbefristeten überführt wurde, schliesst es sich den höchstrichterlichen Tatsachenfeststellungen an. So hat das Bundesgericht in seinem Urteil 4A_172/2022 ausführlich und detailliert dargelegt, weshalb nicht davon ausgegangen werden könne, dass der Kläger über den 14. Dezember 2019 hinaus für die Arbeitgeberin tätig gewesen war, und dabei die Argumentation des Kantonsgerichts Punkt für Punkt widerlegt. Es führte namentlich aus, dass vorliegend ein schriftlicher Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit von zwei Monaten bestehe, und zwar vom 14. Oktober 2019 bis 14. Dezember 2019. Dieser Arbeitsvertrag enthalte einen Schriftvorbehalt für Änderungen oder Ergänzungen. Für die Zeit nach dem 14. Dezember 2019 habe – zunächst – aber kein schriftlicher Nachtrag oder eine schriftliche Verlängerung des Arbeitsvertrages beigebracht werden können, was bereits gegen den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zum fraglichen Zeitpunkt spreche. Auch sei kein Vollzug des angeblich verlängerten Arbeitsverhältnisses nachgewiesen, mithin dass über den 14. Dezember 2019 hinaus Arbeit gegen Lohn geleistet worden sei (E. 3.3.1). Die Partei- bzw. Zeugenaussagen des Klägers, der Treuhänderin und des Inhabers/Geschäftsführers der D. _____ Sàrl würden nämlich den behaupteten Bestand des Arbeitsverhältnisses am 13. Januar 2020 nicht belegen, sondern vielmehr erhebliche Zweifel daran wecken. Namentlich könne aus den Aussagen des Inhabers/Geschäftsführers höchstens abgeleitet werden, dass der Kläger nach dem 14. Dezember 2019 für kurze Zeit ("un peu de temps") weitergearbeitet habe, aber nicht länger als bis zum 20. Dezember 2019, weil gemäss seinen Aussagen die Firma ab dann grundsätzlich für rund zwei Wochen geschlossen sei und er sich nicht mehr habe erinnern können, ob der Kläger nach den Winterferien wieder gearbeitet habe. Auch die Aussagen der Treuhänderin würden bei objektiver Betrachtung die Version bekräftigen, wonach der Kläger erst nachträglich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu konstruieren versucht und dazu u.a. einen nachträglich erstellten unbefristeten Arbeitsvertrag zu den Akten gereicht habe, nachdem die Krankentaggeldversicherung ihre Leistungspflicht abgestritten habe (E. 3.3.2). Komme hinzu, dass dem Kläger für die Zeit nach dem 14. Dezember 2019 zunächst über mehrere Monate kein Lohn ausbezahlt worden sei; die entsprechenden Löhne (zweite Hälfte Dezember 2019 sowie die Monate Januar bis April 2020) seien erst viel später, am 3. und 4. September 2020, rückwirkend ausbezahlt worden. Auch sei keine Meldung bei der AHV-Ausgleichskasse für die Löhne des Jahres 2020 erfolgt und für den Lohn nach dem 14. Dezember 2019 seien keine Sozialversicherungsbeiträge an die AHV-Ausgleichskasse bezahlt worden (E. 3.3.3.1). Schliesslich vermöge bei objektiver Betrachtung weder die Kündigung noch der unbefristete Arbeitsvertrag die erheblichen Zweifel an einem unbefristeten Arbeitsvertrag auszuräumen, vielmehr würden die nachträglich produzierten Urkunden konstruiert wirken, um im Hinblick auf einen Versicherungsschutz die erforderlichen Voraussetzungen zu schaffen (E. 3.3.3.2). Die Angaben auf dem (verspätet) eingereichten Schadenformular wiederum seien blosser Parteiangaben, die im Lichte der Umstände, die alle vielmehr gegen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis sprechen würden, wenig glaubhaft erscheinen, jedenfalls keine durchschlagende Beweiskraft besitzen würden (E. 3.3.3.3). Mit dieser Argumentation, der sich das Kantonsgericht anschliesst, lässt sich selbst mit dem Beweisgrad der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nicht darauf schliessen, dass der Kläger und die Arbeitgeberin über den 14. Dezember 2019 hinaus in einem Arbeitsverhältnis standen.

E. 3.4

Daran ändert auch die auf den 6. Januar 2020 datierte Meldung an die Vorsorgeeinrichtung nichts.

Kantonsgericht KG Seite 7 von 10 Das Kantonsgericht hat in seinem Urteil 608 2021 17 darauf hingewiesen, dass die Treuhänderin auf dem Schadenformular an die Taggeldversicherung u.a. gemeldet habe, der Kläger sei bei der Pensionskasse des Arbeitgebers (der Beklagten) versichert, was nicht der Fall wäre, wenn er nur für eine befristete Dauer von zwei Monaten angestellt gewesen wäre (vgl. Art. 1j Abs. 1 Bst. b BVV 2). Bezeichnenderweise sei dem Kläger während des befristeten Arbeitsverhältnisses kein BVG- Abzug gemacht worden, sondern erst für die Zeit ab dem 15. Dezember 2019. Die Anmeldung des Klägers bei der Beklagten per 15. Dezember 2019 sei denn auch am 6. Januar 2020 vorgenommen, zu einem Zeitpunkt also, als noch nicht bekannt war, dass der Kläger an einem Rektumkarzinom erkrankt sei (E. 4.4). Das Bundesgericht hält hierzu in seinem Urteil 4A_172/2022 fest, dass im Urteil des Kantonsgerichts nichts Näheres zur BVG-Versicherung festgestellt worden sei. Da in antizipierter Beweiswürdigung auf die von der Taggeldversicherung beantragte Beiladung der Beklagten verzichtet worden sei, habe diese keine Erhellungen beibringen können. Trotz vager Angaben zu diesem Themenkreis liege hier ein Umstand vor, der eher für die Version des Klägers sprechen könnte. Die von der Treuhänderin zu den Akten gereichte Anmeldung vom 6. Januar 2020 vermöge unter den konkreten Umständen indes für sich allein den Beweis nicht zu erbringen, nachdem alle anderen Beweise (Partei- und Zeugenaussagen, Urkunden) keine verlässliche Beweisgrundlage abzugeben vermöchten, sondern im Gegenteil erhebliche Zweifel am Bestand eines Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt des Eintritts des versicherten Ereignisses nähren würden (E. 3.3.3.4). Die Beklagte hatte im vorliegenden Verfahren die Gelegenheit, sich zur fraglichen BVG-Anmeldung vom 6. Januar 2020 zu äussern. In ihrer Klageantwort bestreitet sie, die Anmeldung des Klägers bereits im Januar 2020 erhalten zu haben. Zwar datiere das Anmeldeformular vom 6. Januar 2020, zugegangen sei ihr das Anmeldeformular aber erstmals im Juni 2020 (mit dem Vermerk der D. _____ Sàrl "2ème envoie [sic!] 25.6.20"). Der Umstand, dass die D. _____ Sàrl den Kläger nachträglich noch für die Aufnahme in die berufliche Vorsorge angemeldet habe, vermöge jedenfalls nicht zu beweisen, dass der Kläger über den 14. Dezember 2019 hinaus in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis für die D. _____ Sàrl gearbeitet habe (Klageantwort S. 4 f.). Damit ist festzustellen, dass es auch im Bereich der Anmeldung des Klägers für die Aufnahme in die berufliche Vorsorge zu Unregelmässigkeiten gekommen ist, die sich nicht erklären lassen und in das vom Bundesgericht im Urteil 4A_172/2022 gezeichnete Gesamtbild passen, wonach die nachträglich produzierten Urkunden konstruiert wirken, um im Hinblick auf einen Versicherungsschutz die erforderlichen Voraussetzungen zu schaffen. Dies nicht nur deshalb, weil die Anmeldung vom 6. Januar 2020 angeblich nicht bei der Beklagten angekommen ist und am 25. Juni 2020 ein zweites Mal verschickt werden musste (vgl. Klageantwortbeilage 3). Denn selbst in der Annahme, dass die Treuhänderin den Kläger tatsächlich bereits am 6. Januar 2019 bei der Beklagten angemeldet hat, kann nicht nachvollzogen werden, weshalb die Anmeldung nicht bereits im Dezember 2019 gemacht wurde, wurde doch der befristete Arbeitsvertrag angeblich bereits per 15. Dezember 2019 in einen unbefristeten überführt. Dass diese zeitliche Verzögerung alleine auf die Überlastung der Treuhänderin zurückzuführen wäre, ist nicht sehr wahrscheinlich, entspricht doch der 6. Januar 2020 exakt jenem Datum, als das Rektumkarzinom entdeckt wurde (vgl. den Endoskopiebericht vom 6. Januar 2020; Klagebeilage 8) und dem ersten Tag der ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit, was ein starkes Indiz dafür ist, dass mit der Anmeldung versucht wurde, den Kläger auch berufsvorsorglich gegen das Risiko Invalidität abzusichern. Und da nur Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag von über

E. 3.5

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Kläger mit der D._____ Sàrl einen vom 14. Oktober 2019 bis 14. Dezember 2019 befristeten Arbeitsvertrag eingegangen ist. Dass dieser Vertrag über den 14. Dezember 2019 verlängert wurde, vermag der Kläger aber nicht mit dem im Sozialversicherungsrecht geltenden Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit nachzuweisen. Es liegen sowohl in den zu den Akten gereichten Unterlagen wie auch in den Partei- und Zeugenaussagen zu viele Ungereimtheiten vor, um davon ausgehen zu können, dass der bis zum 14. Dezember 2019 befristete Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag überführt und das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der D._____ Sàrl über eine Dauer von drei Monaten verlängert wurde. An diesem Beweisergebnis würden auch die offerierten Zeugenaussagen von ehemaligen Mitarbeitern und des Inhabers eines Unternehmens, das regelmässig mit der D._____ Sàrl zusammengearbeitet hat, nichts ändern. Zu viele Indizien sprechen im konkreten Fall dafür, dass der für eine befristete Zeit abgeschlossene Arbeitsvertrag eben gerade nicht in einen unbefristeten Arbeitsvertrag überführt wurde. Ausserdem liegen die rechtserheblichen Sachverhaltselemente mittlerweile über vier Jahre zurück, so dass entsprechenden Zeugenaussagen mit grosser Skepsis zu begegnen wäre. Der Kläger, die Treuhänderin sowie der Inhaber/Geschäftsführer der D._____ Sàrl wiederum haben bereits im Verfahren 608 2021 17 persönlich ausgesagt und es ist nicht ersichtlich und wird vom Kläger auch nicht dargetan, inwiefern ihre nochmalige Aussage neue wesentliche Erkenntnisse bringen könnte.

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