

Verjährung von Rückforderungsansprüchen

Nachzahlung von Beiträgen

WORUM GEHT ES?

Nachzahlung von Arbeitnehmerbeiträgen bei fälschlicherweise unterlassener Meldung eines Arbeitnehmers.

Entscheid 9C_720/2015 vom 26. Februar 2016 (zur Publikation vorgesehen)

SACHVERHALT

Die Arbeitgeberin hat es unterlassen, eine Mitarbeiterin, die seit dem 24. August 2004 für sie tätig war, bei der Pensionskasse anzumelden. 2011 wurde der Fehler entdeckt. Zur Bereinigung der Situation bezahlte die Arbeitgeberin die reglementarisch von September 2004 bis Dezember 2011 geschuldeten Beiträge. Im Gegenzug forderte sie von der Arbeitnehmerin die Arbeitnehmerbeiträge von 2004 bis 2011 zurück. Die Arbeitnehmerin verweigerte die Zahlung und machte geltend, die Rückforderung sei verjährt.

Das kantonale Gericht kam zum Schluss, dass die Rückforderung den Regeln der ungerechtfertigten Bereicherung (Art. 62 ff. OR) unterliegt, die vorsehen, dass der Rückforderungsanspruch mit Ablauf eines Jahrs, nachdem der Anspruchsberechtigte von seinem Anspruch Kenntnis erhalten hat, verjährt.

Dagegen wehrt sich die Arbeitgeberin vor Bundesgericht und macht geltend, der Gesetzgeber habe sämtliche Ansprüche aus der beruflichen Vorsorge der fünf- beziehungsweise zehnjährigen Verjährungsfrist von Art. 41 BVG unterwer-

fen wollen. Es könne nicht sein, dass der Arbeitgeber sich vis-à-vis der Pensionskasse einer fünfjährigen Verjährungsfrist gegenüber sehe, während sein Rückforderungsanspruch dem Arbeitnehmer gegenüber nach einem Jahr verjährt. Die Arbeitnehmerin verweist auf einen Bundesgerichtsentscheid von 2002 und macht geltend, es sei die Pflicht des Arbeitgebers, die korrekte Versicherung sicherzustellen.

ENTSCHEID

Das Bundesgericht konzediert, dass seine Rechtsprechung in der Frage der Verjährung von Rückforderungsansprüchen des Arbeitgebers gegenüber seinem Arbeitnehmer Fragen offen lasse. Zu klären sei, ob diese Rückforderung der Verjährungsregel der unrechtmässigen Bereicherung (Art. 67 Abs. 1 OR) oder der Verjährung nach Art. 41 BVG folge.

Das Bundesgericht stellt verschiedene Überlegungen zu den Grundlagen dieser Rückforderung an und kommt so zum Schluss, dass sich die Berechtigung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer seinen Beitragsanteil vom Lohn abzuziehen, direkt aus Art. 66 BVG ableitet. Dieser sieht vor, dass die Vorsorgeeinrichtung die Höhe der Beiträge des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer in den reglementarischen Bestimmungen festlegt, der Arbeitgeber der Vorsorgeeinrichtung die gesamten Beiträge schuldet und den Beitrag des Arbeitnehmers von dessen Lohn abzieht. Dass diese Bestimmung in Ar-

beitsvertrag, Anschlussvertrag und Reglement hinsichtlich Vertragsparteien, Modalitäten und Höhe konkretisiert wird, ändert daran nichts.

Aus diesem Grund scheint es dem Bundesgericht folgerichtig, dass die Verjährungsregeln von Art. 41 BVG zur Anwendung gelangen, die vorsehen, dass Forderungen auf periodische Beiträge und Leistungen nach fünf Jahren verjähren. Die Verjährungsfrist beginnt mit der Fälligkeit der Forderung zu laufen, das heisst dann, wenn der Gläubiger sie verlangen kann und der Schuldner leisten muss.

Für die Frage, wann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Beiträge vom Lohn abziehen kann, ist wiederum das Reglement relevant oder – sofern dieses nichts vorsieht – das Gesetz. Vorliegend waren die Beiträge monatlich zu überweisen und auch monatlich dem Arbeitnehmer vom Lohn abzuziehen. Damit beginnt die Frist für jeden einzelnen Ar-

beitnehmerbeitrag am Monatsende der jeweiligen Lohnzahlung zu laufen und Beiträge, die über fünf Jahre zurückliegen, sind verjährt.¹

Offen bleibt, weshalb der Arbeitgeber sich gegenüber der Vorsorgeeinrichtung nicht auf die (fünfjährige) Verjährung berufen hat, und wie die Pensionskasse verfahren wird, wenn die Arbeitnehmerin dereinst einen Anspruch auf die reglementarische Freizügigkeitsleistung (inklusive nicht geleisteter Beiträge und Verzinsung) geltend macht. |

Laurence Uttinger

Partnerin,
Niederer Kraft & Frey, Zürich

¹ Hinsichtlich der Unterbrechung der Verjährung siehe Zusammenfassung von BGE 142 V 20 in der Juniausgabe 2016 der «Schweizer Personalvorsorge».