

Ansicht

Bearbeiten

Kommentierung  
Privates Individualarbeitsrecht

## Schaden aus verletzter Versicherungspflicht "bel étage" verjährt nach fünf Jahren

Kommentar zum BGer Urteil 4A\_402/2021 vom 14. März 2021



Eylem Demir,  
Dr. iur., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Sozialrecht  
der ZHAW

### Überblick über den Sachverhalt

Nach der fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses am 24. August 2015 machte der Arbeitnehmer verschiedene Ansprüche gegen seine ehemalige Arbeitgeberin geltend. Vor Bundesgericht waren noch drei Ansprüche strittig. Der Arbeitnehmer verlangte Entschädigung wegen der ungerechtfertigten Kündigung (Art. 337c Abs. 3 OR), während die Arbeitgeberin (widerklagweise) die Rückzahlung von Beträgen aus Sponsoringverträgen durchsetzen wollte. Beim dritten, hier interessierende Anspruch des Arbeitnehmers ging es um die Verjährungsfrist für einen Schadenersatzanspruch wegen Nichterfüllung einer arbeitsvertraglichen Pflicht.

Art. 12 des Arbeitsvertrages sah unter der Überschrift «Vorsorge zugunsten des Personals» vor, dass der Arbeitnehmer in den Genuss des konventionellen Vorsorgesystems kommt und dieses durch die (überobligatorische) «bel étage Versicherung» ergänzt werde, deren Beiträge vollständig von der Arbeitgeberin übernommen werden. Es stand fest, dass die Arbeitgeberin es unterlassen hatte, die vertraglich vorgesehene überobligatorische Versicherung abzuschliessen, woraus zwischen 2004 und 2015 ein Schaden im Betrag CHF 614'707.50 anwuchs.

Das Kantonsgericht prüfte die gegen diesen Anspruch erhobene Verjährungseinrede der Arbeitgeberin für Ansprüche aus der Zeit vor 2010 (E. 4). Es hielt fest, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf Schadenersatz wegen Nichterfüllung der Pflicht zum Abschluss einer überobligatorischen Versicherung auf Art. 97 Abs. 1 OR beruht. Weil der strittige Anspruch keinen Lohncharakter habe, gelte die zehnjährige Verjährungsfrist von Art. 127 OR. Die Vorinstanz schütze daher die Forderungsklage des Arbeitnehmers (E. 3.7). Die Arbeitgeberin hingegen hatte argumentiert, dass der Anspruch als Lohnbestandteil zu qualifizieren sei, der gemäss Art. 128 Ziff. 3 OR nach fünf Jahren verjährt (E. 4.1). Vor Bundesgericht war diesbezüglich noch strittig, ob für den Anspruch die zehnjährige Frist nach Art. 127 OR oder die fünfjährige nach 128 Ziff. 3 OR anwendbar ist.

### Verjährung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen

Gemäss Bundesgericht muss bei der Bestimmung der Verjährungsfrist bei Schadenersatzansprüchen der Arbeitnehmenden infolge Verletzung einer vertraglichen Pflicht auf die Art dieses Anspruchs abgestellt werden (E. 4.2.3):

#### Zugehörige Rechtsprechung

Schaden aus nicht abgeschlossener "bel étage" verjährt nach fünf Jahren

4A\_402/2021

14.03.2022  
Bundesgericht  
Arbeitsvertrag; Verjährung;  
Haftung der  
arbeitnehmenden Person;  
fristlose Kündigung

Kommentar zum BGer Urteil  
4A\_402/2021 vom 14. März  
2021

#### Gesetzesartikel

Art. 97 OR  
Art. 127 OR  
Art. 128 Ziff. 3 OR

#### Rechtsgebiet(e)

Privates  
Individualarbeitsrecht

#### Stichworte

Verjährung

Die Verjährung arbeitsrechtlicher Forderungen richtet sich gemäss Art. 341 Abs. 2 OR nach den allgemeinen Vorschriften. Auf Lohnforderungen des Arbeitnehmers findet die verkürzte, fünfjährige Verjährungsfrist von Art. 128 Ziff. 3 OR Anwendung, wobei der Begriff «Lohnforderungen» sehr weit auszulegen ist. Dazu gehören neben dem eigentlichen Lohn als Gegenleistung der Arbeitgeberin für die Erbringung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer auch andere Forderungen mit «Lohncharakter». Nach dieser Unterscheidung verjähren der Grundlohn, der 13. Monatslohn, die Beteiligung am Betriebsergebnis, die Provision, die Gratifikation, der Bonus, der Urlaub und die Entschädigung für nicht bezogene Ferien<sup>1</sup>, die Überstundenvergütung und die Familienzulagen nach Art. 128 Abs. 3 OR, mithin nach fünf Jahren ab Fälligkeit (E. 4.2.2.).

Alle übrigen Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis unterliegen der allgemeinen zehnjährigen Verjährungsfrist von Art. 127 OR. Zu diesen übrigen Ansprüchen gehören gemäss Lehre insb. Schadenersatzansprüche (Art. 97 OR), Genugtuungsansprüche aus Persönlichkeitsverletzung (Art. 328 i.V.m. Art. 49 OR), Ansprüche auf Auslagenersatz oder Entschädigungsansprüche, die auf missbräuchlicher (Art. 336a OR), einer gerechtfertigten (Art. 337b OR) oder ungerechtfertigten fristlosen Kündigung (Art. 337c OR) beruhen. Im Übrigen verjähren alle Gegenforderungen des Arbeitgebers nach Art. 127 OR.

Im Anschluss an die Darlegung der Auslegeordnung stellte das Bundesgericht fest, dass die Vereinbarung, wonach sich eine Arbeitgeberin verpflichtet, den Arbeitnehmer in eine überobligatorische Vorsorge einzubeziehen, als Lohnbestandteil im weiteren Sinne zu verstehen sei, da sie auf eine Verbesserung der Vermögenssituation des Arbeitnehmers als Gegenleistung für seine Dienste abzielt. Daher komme die fünfjährige Verjährungsfrist von Art. 128 Ziff. 3 OR zur Anwendung. Das Bundesgericht reduzierte den von der Arbeitgeberin geschuldeten Betrag auf CHF 329'348.90.

## Bemerkungen

Die unterschiedlichen Verjährungsfristen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis führen in der Praxis teilweise zu Verwirrungen und zum Teil auch zu Ungleichheiten. Der Grund für die verkürzte Verjährungsfrist nach Art. 128 Ziff. 3 OR liegt darin, wie die aufgezählten Forderungen in Ziff. 1 und 2 zeigen, dass die rasche Abwicklung von Entgeltforderungen aus einfachen Geschäften des täglichen Lebens gefördert werden sollte<sup>2</sup>.

Die hier relevanten Geschäfte wurden bei der Einführung der Regel im Jahr 1881 und der leicht geänderten Fassung anfangs 70er-Jahre typischerweise nicht schriftlich abgeschlossen, und es wurden auch keine Quittungen aufbewahrt<sup>3</sup>. Ob die «*ratio legis*» angesichts der heutigen Verhältnisse noch Sinn macht, erscheint zweifelhaft. Der Bundesrat schlug im Rahmen der Revision des Verjährungsrechts vom 15. Juni 2018 vor, die besonderen Fristen von Art. 128 OR aufzuheben. Die Gründe, die zu dieser Regelung geführt hätten, seien in der heutigen Zeit nicht mehr massgebend, weshalb die Unsicherheiten, aber auch die Ungleichheiten (andere Fristen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende), zu denen die aktuelle Regelung führe, durch ersatzlose Streichung zu beseitigen seien<sup>4</sup>. Das Parlament jedoch entschied sich schliesslich für die Beibehaltung der Regelung<sup>5</sup>.

Aus der Analyse der jüngsten Entwicklungen zieht das Bundesgericht die Schlussfolgerung, dass der Gesetzgeber den Anwendungsbereich von Art. 128 OR nicht erweitern wollte. Diese Bestimmung sei und bliebe die Ausnahmebestimmung zu Art. 127 OR und daher restriktiv auszulegen. Vor diesem Hintergrund hat das Bundesgericht kürzlich klargestellt, dass auch der Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses (Art. 330a OR) der zehnjährigen Verjährung nach Art. 127 OR unterliegt<sup>6</sup>.



- 
- 1 BGE 132 III 61, E. 4.1.
  - 2 Sh. BGE 147 III 78, E. 6.5-6.6 und die dort zitierten Quellen.
  - 3 BBI 2014 235, 238; BBI 1880 I 149, 194.
  - 4 BBI 2014 235, 238.
  - 5 Sh. die ausführliche parlamentarische Debatte unter nachfolgender Internetadresse:  
<<https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/amtliches-bulletin/amtliches-bulletin-die-verhandlungen?SubjectId=30820>>,  
besucht am 16.04.2022.
  - 6 BGE 147 III 78, E. 6.9.

iusNet AR-SVR 19.04.2022

