

BGer 1C_499/2024 vom 3. September 2025

Bundesgericht, 2025-09-03, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_499_2024

FR: TF 1C_499/2024 du 3 septembre 2025

IT: TF 1C_499/2024 del 3 settembre 2025

Erwägungen

E. 1

Die Beschwerde richtet sich gegen einen Entscheid einer letzten kantonalen Instanz (Art. 86 Abs. 1 lit. d BGG) und betrifft ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis, das heisst eine Angelegenheit des öffentlichen Rechts (Art. 82 lit. a BGG). Es handelt sich um eine vermögensrechtliche Streitigkeit, weshalb der Ausschlussgrund von Art. 83 lit. g BGG nicht gegeben ist. Die nach Art. 85 Abs. 1 lit. b BGG erforderliche Streitwertgrenze von Fr. 15'000.- ist erreicht. Die Beschwerdeführerin ist als betroffene Arbeitnehmerin ohne Weiteres zur Beschwerde berechtigt (Art. 89 Abs. 1 BGG). Da auch die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Beschwerde einzutreten.

E. 2

Umstritten ist, ob die Vorinstanz Bundesrecht verletzt, indem sie die Berufung der Beschwerdeführerin auf die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um rund sechs Monate aufgrund einer elftägigen Arbeitsunfähigkeit in der Kündigungsfrist als rechtsmissbräuchlich qualifiziert und ihr deshalb die beantragte Lohnfortzahlung verwehrt.

E. 2.1

Wie bereits dargelegt (vgl. Sachverhalt, B.a.) und von den Parteien nicht bestritten, kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin am 5. Oktober 2022 unter Einhaltung einer viermonatigen Kündigungsfrist auf den vertraglich vereinbarten und für wissenschaftliche Mitarbeitende reglementarisch bestimmten Kündigungstermin vom 19. Februar 2023 bzw. das Semesterende und stellte sie mit Verfügung vom 13. Oktober 2022 frei. Vom 27. Dezember 2022 bis zum 6. Januar 2023 war die Beschwerdeführerin krankheitsbedingt arbeitsunfähig. Unter Verweisung auf das kantonale Personalrecht sowie das als kantonales Recht zur Anwendung gelangende Obligationenrecht gelangt die Vorinstanz in Anwendung von Art. 336c Abs. 2 OR zur Auffassung, dass die Arbeitsunfähigkeit zur elftägigen Unterbrechung und Fortsetzung der Kündigungsfrist nach der Genesung der Beschwerdeführerin bis zum 2. März 2023 führte.

E. 2.2

Die Vorinstanz erwägt gestützt auf Art. 336c Abs. 3 OR , aufgrund der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin um den Jahreswechsel 2022/2023 würde sich die Kündigungsfrist zwar grundsätzlich bis zum nächsten Semesterende, d.h. zum 17. September 2023 verlängern. Vorliegend sei eine derart lange Fortdauer der Kündigungsfrist indes unverhältnismässig. Wenn das Arbeitsverhältnis nach einer kurzen Krankheit über den üblichen Monat hinaus verlängert werde, könne ein gravierendes Missverhältnis zwischen der Arbeitsunfähigkeit und der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses entstehen. Die Berufung auf die vertragliche Kündigungsfrist erweise sich in einem solchen Fall unter Umständen als rechtsmissbräuchlich. Die Beschwerdeführerin habe als Marketingfachfrau

bei der Arbeitgeberin keine wissenschaftliche Tätigkeit ausgeübt. Auf einen Stellenwechseltermin per Semesterende sei sie weder angewiesen noch sei dies in ihrem Tätigkeitsfeld üblich. Die Kündigung sei über zehn Tage vor der sperrfristrelevanten Kündigungsfrist ausgesprochen worden. Der Beschwerdeführerin hätten von ihrer Freistellung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses über fünf Monate zur Stellensuche zur Verfügung gestanden. Dieser Umstand widerspreche nicht dem Ziel von Art. 336c Abs. 3 OR, einen Unterbruch zwischen dem alten und dem neuen Arbeitsverhältnis zu vermeiden.

Die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum 17. September 2023, so die Vorinstanz weiter, sei somit aufgrund des Rechtsmissbrauchsverbots durch das Gericht zu korrigieren. Im vorliegenden Fall erscheine es angemessen, das Arbeitsverhältnis entsprechend der Regelung von Art. 8 Abs. 1 des Gesetzes über das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden des Kantons Graubünden vom 14. Juni 2006 (PG/GR, BR 170.400), wonach eine Kündigung auf jedes Monatsende möglich sei, um einen Monat, d.h. bis zum 31. März 2023 zu verlängern. Diesen Ausführungen schliesst sich die Arbeitgeberin im Wesentlichen an.

E. 2.3

Die Beschwerdeführerin macht geltend, es dürfe ihr nicht zum Nachteil gereichen, wenn die Arbeitgeberin mit ihr Kündigungstermine per Semesterende vertraglich vereinbare. Eines der obersten Gebote im Schweizerischen Arbeitsrecht sei die Kündigungsparität. Nach ihrer Genesung am 6. Januar 2023 habe sie ihre Arbeitsleistung angeboten. Die Arbeitgeberin habe aus freien Stücken darauf verzichtet. Wenn deshalb bloss die Lohnzahlungspflicht bestehe, habe sich die Arbeitgeberin das daraus resultierende Missverhältnis selber zuzuschreiben. Die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten Endtermin bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit während der Kündigungsfrist sei die objektive Rechtsfolge des Wortlauts von Art. 336c OR. Diese Norm differenziere nicht nach der Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Ihr könne daher keine rechtsmissbräuchliche Ausübung des Rechts vorgeworfen werden, nur weil sie sich auf Art. 336c Abs. 3 OR berufe. Die Vorinstanz nenne auch keinen Rechtsmissbrauchstatbestand, dennoch begründe sie das vorinstanzliche Urteil mit einem Verstoss gegen das Rechtsmissbrauchsverbot. Aufgrund des klaren Wortlauts ihrer Vereinbarung im Arbeitsvertrag, des Anstellungsreglements und des Umstandes, dass es sich bei der Arbeitgeberin um eine Fachhochschule handle, bestehe kein Raum für eine gerichtliche Anpassung der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

E. 2.4

Gemäss Art. 2 Abs. 2 ZGB, der für die gesamte Rechtsordnung gilt, findet der offenbare Missbrauch eines Rechts keinen Rechtsschutz. Die Norm dient als korrigierender "Notbehelf" für diejenigen Fälle, in denen formales Recht zu materiell krassem Unrecht führen würde (vgl. BGE 140 III 583 E. 3.2.4; 134 III 52 E. 2.1). Ob Rechtsmissbrauch vorliegt, ist einzelfallweise in Würdigung der gesamten Umstände zu bestimmen (BGE 140 III 583 E. 3.2.4; 138 III 401 E. 2.2) und restriktiv anzunehmen (vgl. BGE 143 III 666 E. 4.2, 279 E. 3.1; Urteil 4A_496/2024 vom 5. Februar 2025 E. 3.2; je mit Hinweisen). Ein typischer Fall von Rechtsmissbrauch ist die Rechtsausübung, die ohne schützenswertes Interesse erfolgt oder zu einem krassem Missverhältnis berechtigter Interessen führen würde (vgl. BGE 138 III 401 E. 2.2; Urteil 4A_32/2024 vom 1. Oktober 2024 E. 5.5.2; je mit Hinweisen).

Art. 336c Abs. 3 OR lautet folgendermassen: Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin. Der arbeitnehmenden Person, die sich auf den Gesetzeswortlaut von Art. 336c Abs. 3 OR beruft, kann nicht die missbräuchliche Ausübung eines Rechts vorgeworfen werden; ausser es liegen weitere, qualifizierende Umstände vor (vgl. PORTMANN/RUDOLPH, in: Basler Kommentar Obligationenrecht I, 7. Aufl. 2020, N. 13a zu Art. 336c OR ; ADRIAN VON KAENEL, in: ARV 2008, S. 192). So erachtete es das Bundesgericht in seinem Entscheid 1P.250/2000 vom 26. Februar 2001 nicht als willkürlich, dass die Vorinstanz ein Beharren auf der Verlängerung einer Kündigungsfrist als rechtsmissbräuchlich erachtete, weil davon auszugehen war, dass der Arbeitnehmer im massgeblichen Zeitraum gar nicht arbeitsunfähig war; er hatte trotz Synovektomie (operative Entfernung der Gelenkschleimhaut) und entsprechender Krankschreibung, "in erheblichem Ausmass weitergearbeitet, nämlich in einem Umfang, wie es einem durchschnittlichen Monatspensum entsprach, Operationen und Pickettdienst inbegriffen". Die Autoren HAMPL/MEIER gehen z.B. dann von einer missbräuchlichen Rechtsausübung aus, wenn ein freigestellter Arbeitnehmer bzw. eine freigestellte Arbeitnehmerin bereits eine neue Stelle hat, diese jedoch erst einen Monat nach Beendigung des ehemaligen Arbeitsverhältnisses antreten kann und die Berufung auf den Sperrfristenschutz so die finanzielle "Lücke" zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen schliessen soll (HAMPL/MEIER, Kurzabsenzen und Sperrfristenschutz, in: AJP 2019, S. 1259).

E. 2.5

Wie die Beschwerdeführerin zutreffend geltend macht, ergeben sich keine Hinweise auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten aus der verbindlichen Sachverhaltsdarstellung der Vorinstanz. So lässt weder die Feststellung, dass die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis zehn Tage vor Beginn der sperrfristrelevanten Kündigungsfrist ausgesprochen hatte noch die Freistellung der Beschwerdeführerin die Berufung auf den nächsten vertraglichen Kündigungstermin vom 17. September 2023 rechtsmissbräuchlich erscheinen. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz ist auch nicht relevant für die vorliegende Beurteilung, ob die Beschwerdeführerin in ihrer Funktion als wissenschaftliche Mitarbeiterin tatsächlich wissenschaftlich gearbeitet hat oder nicht. Zwar trifft zu, dass sich das Arbeitsverhältnis durch die elftägige Arbeitsunfähigkeit über sechs Monate verlängert. Ein "krasses Missverhältnis", wie von der Vorinstanz angenommen, liegt aber nicht schon deshalb vor, weil eine Krankheit zu einer mehrmonatigen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses führt (vgl. BGE 128 III 212 E. 3b). Die Beschwerdeführerin hat ihre Arbeitsunfähigkeit der Arbeitgeberin umgehend angezeigt, mit ärztlichen Attesten belegt und ihre Arbeitsleistung nach der Genesung wieder angeboten. Aus den Akten geht hervor, dass sie vor dem Wechsel ihres Vorgesetzten und der damit verbundenen Kündigung für ihre Arbeitsleistung verschiedene (Sonder-) Prämien erhalten hatte. Die Arbeitgeberin hat während laufender Kündigungsfrist aus freien Stücken auf die Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin verzichtet. Vor diesem Hintergrund kann keine Rede von einem "krassen Missverhältnis" zwischen der Arbeitsunfähigkeit der Beschwerdeführerin und der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses sein. Die Arbeitgeberin hat es sich vielmehr selbst zuzuschreiben, wenn sie zur Fortzahlung des Lohnes verpflichtet ist, ohne von der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin profitieren zu können. Die Rüge der Beschwerdeführerin ist somit begründet. Indem die Vorinstanz ihr ein rechtsmissbräuchliches Verhalten unterstellt und

die Berufung auf die vertraglich vereinbarte und reglementarisch festgelegte Kündigungsfrist versagt, verletzt sie Bundesrecht.

E. 2.6

Nach dem Gesagten ist die Beschwerde gutzuheissen und das angefochtene Urteil der Vorinstanz aufzuheben. Die Beschwerdeführerin beantragt eine Lohnfortzahlung von Fr. 19'497.50 brutto bzw. Fr. 16'059.15 netto aus Arbeitsvertrag bis und mit 7. Juni 2023. Mit diesem Antrag hat sich die Vorinstanz im angefochtenen Urteil noch nicht auseinandergesetzt. Die Angelegenheit ist daher zum Entscheid über die Lohnfortzahlung an diese zurückzuweisen.

E. 3

Bei diesem Verfahrensausgang sind die Gerichtskosten der Beschwerdegegnerin aufzuerlegen, die in ihren Vermögensinteressen betroffen ist (Art. 66 Abs. 1 und 4 BGG ; vgl. auch BGE 136 I 39 E. 8.1; Urteile 1C_159/2025 vom 18. Juli 2025 E. 7; 1C_112/2024 vom 6. Juni 2024 E. 6; je mit Hinweisen). Sie hat die Beschwerdeführerin für das bundesgerichtliche Verfahren überdies zu entschädigen (Art. 68 Abs. 1 und Abs. 2 BGG).

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