

BGer 4A_204/2020 vom 27. August 2020

Bundesgericht, 2020-08-27, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_204_2020

FR: TF 4A_204/2020 du 27 août 2020

IT: TF 4A_204/2020 del 27 agosto 2020

Erwägungen

E. 1

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG).

E. 1.1

Dazu gehören sowohl die Feststellungen über den streitgegenständlichen Lebenssachverhalt als auch jene über den Ablauf des vor- und erstinstanzlichen Verfahrens, also die Feststellungen über den Prozesssachverhalt (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 17 f. mit Hinweisen). Das Bundesgericht kann die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz nur berichtigen oder ergänzen, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht (Art. 105 Abs. 2 BGG). "Offensichtlich unrichtig" bedeutet dabei "willkürlich" (BGE 140 III 115 E. 2 S. 117, 264 E. 2.3 S. 26). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 BGG).

E. 1.2

Für eine Kritik am festgestellten Sachverhalt gilt das strenge Rügeprinzip von Art. 106 Abs. 2 BGG (BGE 140 III 264 E. 2.3 S. 266 mit Hinweisen). Die Partei, welche die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz anfechten will, muss klar und substantiiert aufzeigen, inwiefern die in E. 1.1 hiervor genannten Voraussetzungen erfüllt sein sollen (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18 mit Hinweisen). Wenn sie den Sachverhalt ergänzen will, hat sie zudem mit präzisen Aktenhinweisen darzulegen, dass sie entsprechende rechtsrelevante Tatsachen und taugliche Beweismittel bereits bei den Vorinstanzen prozesskonform eingebracht hat (BGE 140 III 86 E. 2 S. 90). Genügt die Kritik diesen Anforderungen nicht, können Vorbringen mit Bezug auf einen Sachverhalt, der vom angefochtenen Entscheid abweicht, nicht berücksichtigt werden (BGE 140 III 16 E. 1.3.1 S. 18).

E. 1.3

Diese Begründungsanforderungen missachtet die Beschwerdeführerin über weite Strecken. So schildert sie in der Beschwerde unter dem Titel Materielles zunächst den Sachverhalt einfach aus ihrer Sicht und fasst die Entscheide der kantonalen Instanzen zusammen. Eine hinreichend begründete Sachverhaltsrüge erhebt sie damit nicht. Soweit sie in diesen Vorbringen über die Feststellungen im angefochtenen Entscheid hinausgeht, ist sie damit nicht zu hören.

E. 2

Zu prüfen ist, ob ein Verlassen der Arbeitsstelle durch die Beschwerdeführerin oder eine fristlose Kündigung durch die Beschwerdegegnerin anzunehmen ist.

E. 2.1

Fristloses Verlassen der Arbeitsstelle im Sinne von Art. 337d OR setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die weitere Erbringung seiner Arbeitsleistung bewusst, absichtlich und endgültig verweigert (BGE 121 V 277 E. 3a S. 281; 112 II 41 E. 2 S. 49; Urteil des Bundesgerichts 8C_468/2019 vom 28. Februar 2020 E. 4.1). Liegt diesbezüglich keine eindeutige Erklärung des Arbeitnehmers vor, ist darauf abzustellen, ob der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der gesamten Umstände nach dem Vertrauensgrundsatz (vgl. hierzu: BGE 132 III 268 E. 2.3.2 S. 274 f., 626 E. 3.1 S. 632) davon ausgehen durfte, der Arbeitnehmer habe die Arbeitsstelle definitiv verlassen (Urteile 4A_337/2013 vom 12. November 2013 E. 3; 4C.339/2006 vom 21. Dezember 2006 E. 2.1 mit Hinweis). Wird das Verlassen der Arbeitsstelle mit einer Krankheit begründet und bestehen Zweifel daran, ob der Arbeitnehmer tatsächlich krank ist, kann der Arbeitgeber nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung nicht einfach die Kündigung aussprechen, sondern er hat den Arbeitnehmer zur Wiederaufnahme der Arbeit oder zur Einreichung eines Arztzeugnisses anzuhalten, es sei denn, aufgrund der gesamten Umstände erscheine dies von vornherein als sinnlos (zit. Urteil 4C.339/2006 E. 2.1; Urteil 4C.327/1994 vom 3. Januar 1995, E. 2b/bb). Muss der Arbeitgeber nach Treu und Glauben erkennen, dass die Abwesenheit des Arbeitnehmers mit behaupteten gesundheitlichen Problemen zusammenhängt, darf er, selbst wenn der Arbeitnehmer nicht sofort ein Arztzeugnis beibringt, daraus allein nicht auf ein Verlassen der Arbeitsstelle schliessen. Er muss vielmehr die Möglichkeit in Betracht ziehen, dass der Arbeitnehmer es lediglich versäumt hat, seiner Pflicht zur Einreichung des Arztzeugnisses nachzukommen oder dazu nicht in der Lage war. Erst wenn diesbezüglich durch die Aufforderung zur Einreichung des Arztzeugnisses beziehungsweise zur Wiederaufnahme der Arbeit oder aufgrund weiterer zur blossen Abwesenheit hinzutretender Umstände Klarheit besteht, erscheint der Schluss auf ein Verlassen der Arbeitsstelle gerechtfertigt (zit. Urteile 4C.339/2006 E. 2.1; 4C.327/1994 E. 2b/bb).

E. 2.2

Die Kündigung - ob ordentlich oder fristlos - beinhaltet die Ausübung eines Gestaltungsrechts, mit dem eine Partei einseitig ein Vertragsverhältnis auflöst. Sie setzt deshalb eine klare und unmissverständliche Willenserklärung voraus, die keine Zweifel am Kündigungswillen lässt. Die Umstände der Kündigung sind zu würdigen (BGE 135 III 441 E. 3.3 S. 444; 128 III 129 E. 2a S. 135; Urteile des Bundesgerichts 4A_257/2019 vom 6. November 2019 E. 2.2 mit Hinweisen). Auch wenn an die Gestaltungserklärung angesichts ihrer Tragweite für beide Parteien klare Anforderungen gestellt werden, bedeutet dies nicht, dass sie nicht ausgelegt werden darf und muss (zit. Urteil 4A_257/2019 E. 2.2; Urteil 4C.155/2005 vom 6. Juli 2005 E. 2.1; je mit Hinweisen).

E. 3

Die Beschwerdeführerin bestreitet, ihre Arbeitsstelle definitiv verlassen zu haben, und behauptet, die Beschwerdegegnerin habe mit dem am 17. August 2015 versandten Nachtrag zur Verwarnung vom 14. August 2015 eine fristlose Kündigung ausgesprochen. Was sie zur Begründung anführt, vermag indessen nicht zu überzeugen:

E. 3.1

Die Beschwerdeführerin macht geltend, beim Nachtrag handle es sich um eine simulierte Erklärung, die angebliche fristlose Kündigung der Klägerin werde akzeptiert und das Arbeitsverhältnis werde rückwirkend per 14. August 2015 aufgelöst. Abzustellen sei auf

den dissimulierten Willen, die Beschwerdeführerin fristlos zu entlassen. Mit diesen Vorbringen anerkennt die Beschwerdeführerin implizit, dass dem Nachtrag zur Verwarnung jedenfalls nach dem Wortlaut nicht die Bedeutung einer fristlosen Kündigung zugemessen werden kann, denn sonst wäre diese Bedeutung nicht dissimuliert. Zum von der Beschwerdeführerin gewollten Ergebnis könnte man nur gelangen, wenn in tatsächlicher Hinsicht nachgewiesen wäre, dass die Beschwerdegegnerin entgegen dem Wortlaut nach ihrem tatsächlichen Willen eine fristlose Kündigung hätte aussprechen wollen und die Beschwerdeführerin dies tatsächlich so verstanden hätte, oder wenn zumindest Umstände nachgewiesen wären, aus denen die Beschwerdeführerin nach Treu und Glauben auf einen vom Wortlaut abweichenden Sinn schliessen durfte.

E. 3.2

Entsprechendes ist nicht festgestellt und die Beschwerdeführerin erhebt auch keine hinreichend begründete Sachverhaltsrüge, die eine diesbezügliche Sachverhaltsergänzung erlauben würde. Nach den Feststellungen der Vorinstanz sind der Berufung keine Ausführungen zu entnehmen, weshalb der Nachtrag zur Verwarnung vom 14. August 2015 einen Entlassungswillen der Beschwerdegegnerin zum Ausdruck bringen solle. Insoweit erfolge keine Auseinandersetzung mit den erstinstanzlichen Erwägungen. Da die Beschwerdeführerin vor Bundesgericht diese Feststellungen zum Prozesssachverhalt nicht rechtgenüßlich als offensichtlich unzutreffend ausweist (vgl. E. 1 hiervor) und aufzeigt, dass sie sich in der Berufung diesbezüglich hinreichend mit dem erstinstanzlichen Entscheid auseinandergesetzt hätte, hat es in Bezug auf die Frage, ob die Beschwerdegegnerin eine fristlose Kündigung ausgesprochen hat, schon deshalb beim angefochtenen Entscheid sein Bewenden.

E. 3.3

Aber auch davon abgesehen sprechen die festgestellten Umstände in keiner Weise für die Version der Beschwerdeführerin. Und zwar nicht nur in Bezug auf die Frage, ob sie selbst von einer fristlosen Kündigung durch die Beschwerdegegnerin ausgehen durfte, sondern auch bezüglich der Frage, ob die Beschwerdegegnerin ihrerseits im Verhalten der Beschwerdeführerin ein fristloses Verlassen der Arbeitsstelle bzw. eine fristlose Kündigung sehen durfte. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin muss aus der Tatsache, dass der Nachtrag zur Verwarnung (versandt am 17. August 2015) im Gegensatz zur Verwarnung vom 14. August 2015 nach dem 15. August 2015 erfolgte (und damit nach der Arbeitsverweigerung, die nach ihrer Darstellung Anlass zu der gesamten Auseinandersetzung war), in keiner Weise geschlossen werden, es sollte mit dem Nachtrag nach Verwirklichung des Verwarnungssachverhalts eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden.

E. 3.3.1

Die Beschwerdeführerin rügt zwar die Ausführungen der Vorinstanz, die Beteiligten seien sich uneinig gewesen, ob die neue Betriebsleiterin darauf bestanden habe, dass die Beschwerdeführerin am Feiertag des 15. August 2015 hätte arbeiten sollen und ob deren Arbeitsverweigerung an diesem Tag zu einer Verwarnung geführt habe, als offensichtlich unzutreffend. Sie verweist auf die Akten und macht geltend, aus der Verwarnung vom 10. August 2015 gehe hervor, dass wegen der Weigerung der Beschwerdeführerin und ihres Ehemannes, am 15. August 2015 zu arbeiten, eine Bedenkzeit bis Freitag den 14. August 2015 angesetzt worden sei mit Hinweis auf die mündlich angedrohte fristlose Entlassung. In

der Beschwerde wird aber nicht hinreichend dargetan, inwiefern der Feststellung für den Ausgang des Verfahrens Bedeutung zukommt.

E. 3.3.2

Allerdings knüpft die Beschwerdeführerin in ihrer Beschwerde unmittelbar an die als willkürlich gerügte Feststellung an und führt aus, vor dem Hintergrund der Verwarnung sei die Annahme der Vorinstanz, die Arbeitsverpflichtung am 15. August 2015 sei für den Nachtrag zur Verwarnung kein Thema (mehr) gewesen, eine willkürliche, aktenwidrige Annahme. Dabei handelt es sich aber um unzulässige, appellatorische Kritik an der Beweiswürdigung der Vorinstanz. Denn selbst wenn man mit der Beschwerdeführerin annimmt, die Verwarnung vom 10. August 2015 betreffend die Weigerung, am Feiertag zu arbeiten, könne nicht hinweggedacht werden, ohne dass auch die Verwarnung vom 14. August 2015 sowie der Nachtrag dazu entfielen, genügt das nicht, um die Feststellung der Vorinstanz als offensichtlich unhaltbar auszuweisen. Denn nach den Feststellungen der Vorinstanz wurde die Beschwerdeführerin in der Verwarnung vom 14. August 2015 aufgefordert, ihre Arbeit am 17. August 2015 wieder aufzunehmen. Dass die Beschwerdeführerin am 15. August 2015 nicht zur Arbeit erscheinen würde, war der Beschwerdegegnerin offensichtlich damals schon bewusst, weshalb der Schluss, diese Arbeitsverweigerung sei nicht Thema des Nachtrags gewesen, nicht offensichtlich unhaltbar ist. Dagegen vermag die Interpretation der Beschwerdeführerin, die im Nachtrag eine Kündigung als Reaktion darauf sehen will, dass sie am 15. August 2015 nicht zur Arbeit erschienen ist, nicht zu überzeugen. Wird die Arbeitnehmerin mit Verwarnung vom 14. April 2015 zur Wiederaufnahme der Arbeit am 17. August 2015 aufgefordert, macht dies nicht nur deutlich, dass der Beschwerdegegnerin bereits damals bewusst war, dass die Beschwerdeführerin am 15. August 2015 nicht zur Arbeit erscheinen würde. Es unterstreicht auch, dass die Beschwerdegegnerin darin gerade keinen Grund für eine fristlose Kündigung sah, hielt sie doch trotzdem an einem Wiedererscheinen der Beschwerdeführerin am Arbeitsplatz am 17. August 2015 fest.

E. 3.3.3

Zur Arbeit am Feiertag wurde die Arbeitnehmerin in der Verwarnung vom 14. August 2015 nicht aufgefordert, weshalb sie nach Treu und Glauben auch keinen Grund haben konnte anzunehmen, es solle mit Blick darauf eine Kündigung ausgesprochen werden. Was sich zwischen der Verwarnung und dem Nachtrag geändert hatte, war, dass die Beschwerdeführerin entgegen der Aufforderung in der Verwarnung auch am 17. August 2017 weder zur Arbeit erschienen war, noch der Beschwerdegegnerin mitgeteilt hatte, sie könne krankheitshalber nicht zur Arbeit erscheinen. Dies deutet objektiv auf ein Verlassen der Arbeitsstelle hin, insbesondere weil die Beschwerdeführerin bereits angedeutet hatte, sie sehe keine Chance für einen Verbleib bei der Beschwerdegegnerin, und daraufhin das Arbeitsverhältnis bereits ordentlich gekündigt hatte.

E. 3.3.4

Einer dissimulierten fristlosen Kündigung könnte überdies nur mit Einverständnis der Gegenpartei Wirkung zukommen, da es einer dissimulierten Kündigung an der notwendigen Klarheit und Eindeutigkeit mangeln würde (vgl. E. 2.2 hiervor). In Bezug auf die angeblich simulierte Bedeutung hätte es genügt aufzuzeigen, dass sie nicht den Tatsachen entspricht - also, dass kein definitives Verlassen der Arbeitsstelle beabsichtigt war. Hier scheidet die Beschwerdeführerin aber letztlich an ihrem eigenen Verhalten.

Aufgrund der Verwarnung vom 14. August 2015, die sie am 17. August 2015 zugestellt erhalten hat, konnte sie nach Treu und Glauben nicht davon ausgehen, das Arbeitsverhältnis sei gekündigt. Sie wurde darin vielmehr zur Wiederaufnahme der Arbeit am 17. August 2015 angehalten. Aus der Verwarnung musste sie auch erkennen, dass die Beschwerdegegnerin - unabhängig von den allfälligen gesundheitlichen Problemen am 14. August 2015 - davon ausging, die Beschwerdeführerin könne am 17. August 2015 wieder zur Arbeit erscheinen. In Bezug auf die gesundheitlichen Probleme (Kopfschmerzen), die zur Debatte stehen, kann nicht gesagt werden, die Beschwerdegegnerin hätte wissen müssen, dass die Beschwerdeführerin am Montag noch nicht wieder arbeitsfähig sein würde - jedenfalls sind keine Umstände festgestellt, die darauf schliessen liessen. Im Gegenteil wird im ersten Arztzeugnis vom 14. August 2015 nur eine Arbeitsunfähigkeit vom 14. - 16. August 2015 bestätigt. Unter diesen Umständen ist nicht nachvollziehbar, weshalb die Beschwerdeführerin, wenn sie am Freitag den 14. August 2015 die Arbeitsstelle nicht definitiv verlassen wollte, die Beschwerdegegnerin nicht spontan am Morgen des 17. August 2020 darüber informiert hat, dass sie weiter krankheitsbedingt nicht zur Arbeit kommen könne. Selbst wenn man zu ihren Gunsten davon ausgehen wollte, sie habe zunächst angenommen, aufgrund ihrer Aussagen am 14. August 2020 sei für die Beschwerdegegnerin bereits klar, dass ein allfälliges Nichterscheinen zur Arbeit krankheitsbedingt sei, musste ihr spätestens nach Erhalt der Verwarnung klar sein, dass dies nicht der Fall war und die Beschwerdegegnerin am 17. August 2015 mit ihrer Arbeitskraft rechnete. Weshalb die Beschwerdeführerin nach Erhalt der Verwarnung nicht umgehend reagiert und die Beschwerdegegnerin darüber informiert hat, dass sie krankheitsbedingt nicht zur Arbeit erscheinen könne, wird auch in der Beschwerde nicht aufgezeigt. Da die Beschwerdeführerin in diesem Zeitpunkt vom Nachtrag keine Kenntnis hatte, kann sie ihre fehlende Reaktion nicht mit Blick auf die von ihr behauptete Kündigung der Arbeitgeberin erklären. Dass die Kopfschmerzen derart gewesen wären, dass es unzumutbar gewesen wäre, die Beschwerdegegnerin davon in Kenntnis zu setzen oder durch eine andere Person in Kenntnis zu setzen lassen, macht sie nicht geltend. Zwar hat sie eine zeitgerechte Weiterleitung der Arztzeugnisse behauptet, sie zeigt aber nicht rechtsgenügend auf, dass die Vorinstanz in Willkür verfallen wäre, wenn sie eine zeitgerechte Zustellung insbesondere des ersten Arztzeugnisses nicht für erstellt erachtet hat.

E. 3.4

Die Beschwerdegegnerin hat nicht einfach ohne Weiteres aus einem mit Kopfschmerzen begründeten Verlassen der Arbeitsstelle am 14. August 2015 auf eine definitive Aufgabe des Arbeitsverhältnisses geschlossen, sondern sich mit der Aufforderung, am 17. August 2015 die Arbeit zeitgerecht wiederaufzunehmen, um Klärung bemüht. Wenn die Beschwerdeführerin darauf, ohne nachvollziehbare Gründe dafür zu nennen, nicht umgehend reagiert, ist es nicht zu beanstanden, wenn die Vorinstanz zum Schluss kam, die Beschwerdeführerin habe letztlich doch am 14. August 2015 die Arbeit definitiv verlassen, wie dies auch im Nachtrag zur Verwarnung angenommen wird. Dafür spricht neben der fehlenden Reaktion am 17. August 2015 auch, dass die Beschwerdeführerin bereits ordentlich gekündigt und gegenüber dem bisherigen Geschäftsleiter ausgesagt hatte, sie habe keine Chance, bei der Beschwerdegegnerin zu bleiben.

E. 4

Damit braucht auf die weiteren Ausführungen in der Beschwerde betreffend die Zulässigkeit einer fristlosen Kündigung seitens der Arbeitgeberin nicht weiter eingegangen

zu werden. Die Beschwerde ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird die Beschwerdeführerin kostenpflichtig. Da keine Vernehmlassung eingeholt wurde, ist der Beschwerdegegnerin kein zu entschädigender Aufwand entstanden.

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