

BGer 4A 208/2007 vom 24. September 2007

Bundesgericht, 2007-09-24, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_208_2007

FR: TF 4A 208/2007 du 24 septembre 2007

IT: TF 4A 208/2007 del 24 settembre 2007

Regeste

Arbeitsstreitigkeit | Vertragsrecht

Erwägungen

E. 1

Das Bundesgesetz über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 (BGG; SR 173.110) ist am 1. Januar 2007 in Kraft getreten (AS 2006 1205, 1243). Da der angefochtene Entscheid am 27. April 2007 ergangen ist, richtet sich das Verfahren nach dem BGG (Art. 132 Abs. 1 BGG).

E. 2

Mit Beschwerde in Zivilsachen, deren Sachurteilsvoraussetzungen nach Art. 72 ff. BGG vorliegend grundsätzlich erfüllt sind und zu keinen Bemerkungen Anlass geben, können Rechtsverletzungen gemäss Art. 95 und 96 BGG gerügt werden. Die Beschwerde ist hinreichend zu begründen, andernfalls wird darauf nicht eingetreten. In der Beschwerdeschrift ist in gedrängter Form darzulegen, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt (Art. 42 Abs. 2 BGG). Die Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht kann das Bundesgericht nur insofern prüfen, als eine solche Rüge in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG ; BGE 133 III 439 E. 3.2; Urteil 4A_12/2007 vom 3. Juli 2007, E. 2.2, zur Publikation vorgesehen). Die Feststellung des Sachverhalts kann nur gerügt werden, wenn sie offensichtlich unrichtig ist oder auf einer Rechtsverletzung im Sinne von Art. 95 BGG beruht und wenn die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein kann (Art. 97 Abs. 1 BGG). Auf ungenügend begründete Rügen und rein appellatorische Kritik tritt das Bundesgericht nicht ein.

E. 3

Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung des Willkürverbots, da die Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz widersprüchlich seien.

E. 3.1

Willkür im Sinne von Art. 9 BV liegt nach ständiger Rechtsprechung nicht schon dann vor, wenn eine andere Lösung ebenfalls vertretbar erscheint oder gar vorzuziehen wäre. Das Bundesgericht hebt einen kantonalen Entscheid nur auf, wenn er offensichtlich unhaltbar ist, zur tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Willkür liegt zudem nur vor, wenn nicht bloss die Begründung eines Entscheids, sondern auch das Ergebnis unhaltbar ist (BGE 132 III 209 E. 2.1 ; 131 I 57 E. 2 S. 61, 217 E. 2.1, 467 E. 3.1 S. 473 f. ; 129 I 8 E. 2.1 mit Hinweisen). Die den Willkürvorwurf begründenden Elemente sind in der Beschwerdeschrift im Einzelnen

aufzuzeigen.

E. 3.2

Der Beschwerdeführer macht geltend, die Vorinstanz habe sich widersprüchlich verhalten. Sie habe im Rückweisungsentscheid vom 27. Juni 2005 zur Rüge betreffend Arbeitszeugnis festgehalten, die Verdachtsmomente gegen ihn hätten sich nicht zur Tatsache erhärtet sowie im Zusammenhang mit der Verwirkung des Rechts zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses von vermeintlichem Fehlverhalten des Beschwerdeführers gesprochen. Demgegenüber sei sie im Urteil vom 27. April 2007 bei der Frage betreffend den finanziellen Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung davon ausgegangen, dass der Beschwerdeführer alle ihm vorgeworfenen Verfehlungen begangen habe. Der Sachverhalt, wonach sich die Verdachtsmomente nicht zur Tatsache erhärtet hätten, habe zur Ausstellung des sehr guten Arbeitszeugnisses im Entscheid vom 27. Juni 2005 und dessen Wiedergabe im Dispositiv des Urteils vom 27. April 2007 geführt. Gestützt auf den anderen Sachverhalt, wonach der Beschwerdeführer alle ihm vorgeworfenen Verfehlungen begangen habe, sei ihm als Entschädigung i.S.v. Art. 337c Abs. 3 OR lediglich ein Monatslohn zugesprochen worden. Das Amtsgericht wie auch die Vorinstanz wären in ihren Urteilen vom 9. Mai 2006 bzw. 27. April 2007 an die Feststellungen der Vorinstanz im Entscheid vom 27. Juni 2005 gebunden gewesen. Mit der Sachverhaltsfeststellung im angefochtenen Urteil verletze die Vorinstanz Art. 9 BV. Massgebend sei der Sachverhalt gemäss dem Entscheid vom 27. Juni 2005. Das Bundesgericht habe die Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz in diesem Sinne zu berichtigen (Art. 105 Abs. 2 BGG). Der Beschwerdeführer erwähnt zudem, dass bei Rückweisungen die untere Instanz an die Rechtsauffassung, die dem Rückweisungsentscheid zugrunde liegt, gebunden ist (§ 115 des Gesetzes über die Zivilprozessordnung des Kantons Luzern vom 27. Juni 1994 [ZPO/LU]). Da er indes keine Rüge der willkürlichen Anwendung kantonalen Prozessrechts erhebt und auch nicht aufzeigt, inwiefern § 115 ZPO /LU vorliegend willkürlich angewendet worden wäre, entfällt eine entsprechende Prüfung (vgl. Erwägung 2).

E. 3.3

Die Vorinstanz schützte im Urteil vom 27. April 2007 die Auffassung des Amtsgerichts, das gestützt auf eine Beweiswürdigung feststellte, die Verdachtsmomente gegen den Beschwerdeführer hätten sich zur Tatsache erhärtet. Aufgrund einer Auseinandersetzung mit diversen Aussagen von Beteiligten sowie dem Traceback-Protokoll kam die Vorinstanz ebenfalls zum Schluss, der Beschwerdeführer habe Gratisausfahrten gewährt und Fr. 350.-- einbehalten. Es trifft zu, dass dieser Schluss der Vorinstanz in einem Widerspruch zu den Ausführungen im Rückweisungsentscheid vom 27. Juni 2005 steht. Die Beschwerdegegnerin hatte damals in ihrer Anschlussappellation vorgebracht, das Amtsgericht habe dem Beschwerdeführer im Arbeitszeugnis zu Unrecht Loyalität attestiert, obwohl der Beschwerdeführer gewisse Personen über längere Zeit und wiederholt kostenlos habe parkieren lassen und den ihr zustehenden Betrag von Fr. 350.-- nicht abgeliefert habe. Dazu erwog die Vorinstanz, dieser Verdacht gegen den Beschwerdeführer habe sich im Verfahren gerade nicht zur Tatsache erhärtet. Das Strafverfahren sei offenbar eingestellt worden. Deshalb seien die vom Amtsgericht vorgenommenen Änderungen im Arbeitszeugnis des Beschwerdeführers nicht zu beanstanden. Die Vorinstanz hat sich dabei zum Fehlverhalten des Beschwerdeführers nur pauschal geäussert, ohne sich materiell und detailliert mit den Verdachtsmomenten auseinanderzusetzen resp. eine Beweiswürdigung vorzunehmen. Da sie das Recht zur fristlosen Kündigung als verwirkt erachtete, hat sie sich

insbesondere nicht mit der Frage des Vorhandenseins eines wichtigen Grundes i.S.v. Art. 337 OR und somit mit den Verdachtsmomenten, die zur fristlosen Kündigung geführt haben, auseinandergesetzt. Es ist naheliegend, den Umstand, dass die Vorinstanz im Zusammenhang mit der Verwirkung des Rechts zur fristlosen Kündigung von "vermeintlichem Fehlverhalten" spricht, auf eine unpräzise Wortwahl resp. unsorgfältiges Redigieren zurückzuführen. So schreibt die Vorinstanz später noch in der gleichen Erwägung von "mutmasslichem Fehlverhalten". Im Neubeurteilungsverfahren musste sich das Amtsgericht bei der Festlegung der Ansprüche aus ungerechtfertigter fristloser Entlassung insbesondere damit auseinandersetzen, ob ein wichtiger Grund, der eine fristlose Kündigung grundsätzlich gerechtfertigt hätte, vorgelegen wäre. Es drängte sich ihm somit auf, die im Zusammenhang mit den Änderungen des Arbeitszeugnisses getroffene pauschale Aussage der Vorinstanz nicht einfach zu übernehmen, sondern detailliert abzuklären, ob dem Beschwerdeführer ein Fehlverhalten vorzuwerfen ist. Nach ausführlicher Beweiswürdigung ist das Amtsgericht zum Schluss gekommen, dass sich die Verdachtsmomente erhärtet haben. Es ist daher nicht geradezu willkürlich, wenn die Vorinstanz im angefochtenen Entscheid die umfassende Beweiswürdigung des Amtsgerichts schützt, zumal die Beweiswürdigung an sich vom Beschwerdeführer nicht kritisiert wird.

E. 3.4

Die Sachverhaltsfeststellungen im angefochtenen Urteil, wonach der Beschwerdeführer Gratisausfahrten gewährt und Fr. 350.-- einbehalten hat, sind demnach nicht willkürlich. Daher liegt keine unrichtige Feststellung des Sachverhalts nach Art. 97 Abs. 1 BGG vor, die zu einer entsprechenden Berichtigung (Art. 105 Abs. 2 BGG) führen würde. Das Bundesgericht legt seinem Urteil somit den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG).

E. 4

Der Beschwerdeführer rügt weiter, die Vorinstanz habe Art. 337c Abs. 3 OR verletzt, indem sie die Strafzahlung nur auf einen Bruttomonatslohn festgesetzt habe.

E. 4.1

Art. 337c Abs. 3 OR sieht als Sanktion bei ungerechtfertigter fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen vor. Diese hat sowohl Strafcharakter als auch Genugtuungsfunktion und soll die durch die ungerechtfertigte fristlose Kündigung erlittene Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers abgelden (BGE 123 III 391 E. 3b/cc und 3c S. 393 f.; 123 V 5 E. 2a S. 7; 121 III 64 E. 3c S. 68, je mit Hinweisen). Sie hat sich entscheidend nach der Strafwürdigkeit des Verhaltens des Arbeitgebers, der Schwere der Persönlichkeitsverletzung, dem Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, der finanziellen Situation der Parteien und der Schwere eines Mitverschuldens des Arbeitnehmers zu richten (BGE 123 III 246 E. 6a S. 255, 391 E. 3c S. 394; 121 III 64 E. 3c S. 69, je mit Hinweisen). In aller Regel ist eine Entschädigung geschuldet. Nur wenn ausserordentliche Umstände vorliegen, die trotz ungerechtfertigter fristloser Kündigung keine Strafzahlung zu Lasten des Arbeitgebers rechtfertigen, kann sie verweigert werden (BGE 121 III 64 E. 3c S. 69; 120 II 243 E. 3e S. 247; zum Ganzen: Urteil 4C.253/2005 vom 16. November 2005, E. 2.1). Die Höhe der Entschädigung wird vom Sachgericht nach pflichtgemäsem Ermessen aufgrund der Umstände des Einzelfalls festgesetzt (BGE 123

III 246 E. 6a S. 255, 391 E. 3c S. 394). Derartige Ermessensentscheide überprüft das Bundesgericht grundsätzlich frei. Es übt dabei aber Zurückhaltung und schreitet nur ein, wenn die Vorinstanz grundlos von in Lehre und Rechtsprechung anerkannten Grundsätzen abgewichen ist, wenn sie Tatsachen berücksichtigt hat, die für den Entscheid im Einzelfall keine Rolle hätten spielen dürfen, oder wenn sie umgekehrt Umstände ausser Betracht gelassen hat, die zwingend hätten beachtet werden müssen. Das Bundesgericht greift ausserdem in Ermessensentscheide ein, wenn sich diese als offensichtlich unbillig, als in stossender Weise ungerecht erweisen (vgl. BGE 132 III 178 E. 5.1 S. 183; 130 III 28 E. 4.1 S. 32, 504 E. 4.1 S. 508; 129 III 380 E. 2 S. 382).

E. 4.2

Die Vorinstanz hat die Entscheidung des Amtsgerichts, die Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR auf einen Bruttomonatslohn von Fr. 9'098.50 festzusetzen, mit der Begründung geschützt, dass das Amtsgericht die wesentlichen Bemessungskriterien berücksichtigt habe. Das Amtsgericht hat insbesondere erwogen, das strafbare und grob vertragswidrige Verhalten des Beschwerdeführers hätte die fristlose Entlassung grundsätzlich gerechtfertigt und der Beschwerdeführer trage aufgrund seines Verhaltens die Hauptverantwortung für seine heutige Situation. Die mangelnde Anhörung durch die Beschwerdegegnerin vor der fristlosen Entlassung sei - falls überhaupt eine solche Pflicht bestanden habe - als nur leichtes Fehlverhalten der Beschwerdegegnerin zu vernachlässigen. Die Umstände der fristlosen Entlassung an sich (Polizeipräsenz, Abführen in Handschellen) seien für den Beschwerdeführer psychisch belastbar gewesen, ein gewisses Gefährdungspotential habe aber angenommen werden dürfen. Zudem sei nicht nur die fristlose Entlassung Ursache für den heutigen Gesundheitszustand des Beschwerdeführers.

E. 4.3

Der Beschwerdeführer begründet seinen Antrag auf eine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR in der Höhe von fünf Bruttomonatslöhnen im Wesentlichen damit, dass ihm kein Fehlverhalten vorgeworfen werden könne. Insofern der Beschwerdeführer bei seinen rechtlichen Vorbringen davon ausgeht, die Verdachtsmomente gegen ihn hätten sich nicht zur Tatsache erhärtet, ist er nicht zu hören. Denn damit legt er seinen Ausführungen einen Sachverhalt zugrunde, der nicht den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz entspricht und auch aufgrund der erhobenen Sachverhaltsrügen nicht entsprechend korrigiert worden ist (vgl. Erwägung 3).

E. 4.4

Auch die übrigen Argumente des Beschwerdeführers verfangen nicht:

E. 4.4.1

So hat die Vorinstanz entgegen dem Vorbringen des Beschwerdeführers zu Recht ausgeführt, dass die fehlende Anhörung des Beschwerdeführers vor der Aussprechung der fristlosen Kündigung bei der Festsetzung der Höhe der Strafzahlung in die Beurteilung einbezogen wurde. Indem die Vorinstanz offen liess, ob überhaupt eine Anhörungspflicht zu bejahen sei, da die mangelnde Anhörung als leichtes Fehlverhalten vorliegend sowieso zu vernachlässigen wäre, wurde das Ermessen nicht offensichtlich unbillig ausgeübt.

E. 4.4.2

Der Beschwerdeführer stellt sich auf den Standpunkt, das Verschulden der Beschwerdegegnerin, manipulierte Beweise verwendet zu haben, wiege schwer und

rechtfertige eine hohe Entschädigung. Die Vorinstanz führte dazu aus: "Wenn auch die Quittung oder der Quittungsdurchschlag betreffend die Fr. 350.-- manipuliert worden ist, so fehlt der Beweis, dass die Beschwerdegegnerin für diesen Umstand verantwortlich zeichnet." Ob die Vorinstanz damit eine tatsächliche Feststellung betreffend Manipulation der Belege getroffen hat oder diese Frage offen liess, da die Beschwerdegegnerin für diesen Umstand nicht verantwortlich sei, ist betreffend Bemessung der Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR irrelevant. Selbst wenn es sich tatsächlich um manipulierte Beweise handeln würde, welche die Beschwerdegegnerin im Beweisverfahren vorlegte, könnte der Beschwerdeführer daraus nichts zu seinen Gunsten ableiten, da es an der Feststellung mangeln würde, dass sich die Beschwerdegegnerin darüber bewusst war, gefälschte Belege zu verwenden.

E. 4.4.3

Weiter bringt der Beschwerdeführer vor, durch die Art und Weise wie die Kündigung ausgesprochen wurde (unter Präsenz von fünf Polizisten mit anschliessendem Abführen des Beschwerdeführers und Durchsuchen der Arbeitsräume) habe die Beschwerdegegnerin ihre Fürsorgepflicht ihm gegenüber aufs Gröbste verletzt, was eine hohe Entschädigung rechtfertige. Soweit er rügt, es sei nicht nachvollziehbar, wenn die Vorinstanz argumentiere, dass es das gute Recht der Beschwerdegegnerin gewesen sei, Strafanzeige einzureichen, geht er erneut vom nicht festgestellten Sachverhalt der Vorinstanz aus, wonach sich die Verdachtsmomente nicht zur Tatsache erhärtet hätten. Damit ist er nicht zu hören. Die Vorinstanz hielt in tatsächlicher Hinsicht fest, die Umstände der fristlosen Entlassung an sich seien auf den Entscheid der Strafuntersuchungsbehörde bzw. der Kantonspolizei zurückzuführen, mit fünf Polizisten aufzumarschieren, den Kläger sogleich festzunehmen und eine Durchsuchung der Arbeitsräumlichkeiten vorzunehmen. Für das Vorgehen der Polizei kann die Beschwerdegegnerin indes nicht verantwortlich gemacht werden und es kann ihr auch nicht vorgeworfen werden, dass sie gegen den Beschwerdeführer Strafanzeige einreichte.

E. 4.4.4

Der Beschwerdeführer macht zudem geltend, da er seit der fristlosen Kündigung arbeitsunfähig sei, seien die wirtschaftlichen Folgen für ihn massiv. Den von der Vorinstanz geschützten Erwägungen des Amtsgerichts ist zu entnehmen, dass der heutige Gesundheitszustand des Beschwerdeführers objektiv gesehen sein Fortkommen in wirtschaftlicher Hinsicht zwar beeinträchtigt, aber keineswegs gesagt werden könne, dass nur die fristlose Entlassung Ursache für seinen Gesundheitszustand sei. Inwiefern diese Ausführungen nicht richtig sein sollen, ist nicht ersichtlich und der Beschwerdeführer zeigt zudem nicht auf, inwiefern er die wirtschaftlichen Folgen seiner Arbeitsunfähigkeit bei der Bemessung der Entschädigung anders berücksichtigt haben möchte.

E. 4.4.5

Der Beschwerdeführer macht schliesslich geltend, bei der Festsetzung der Entschädigungshöhe sei die Tatsache mitzuberocksichtigen, dass Arbeitskollegen - im Gegensatz zu ihm - Gratisausfahrten auch unabhängig von Notfällen gewährt hätten, ohne dass ihnen gekündigt worden sei. Das von der Vorinstanz bestätigte Amtsgericht hat dazu zutreffend ausgeführt, der Umstand, dass den anderen Angestellten in vergleichbarer Funktion offenbar nicht fristlos gekündigt worden sei, obwohl sie mehrheitlich zugegeben hätten, hie und da jemanden gratis ausfahren gelassen zu haben, sei mit dem vorliegenden

Vorwurf der Manipulation der Parkhaus-Software über ein halbes Jahr, wodurch mindestens eine Person für ca. Fr. 2'400.-- gratis habe parkieren können, nicht zu vergleichen.

E. 4.5

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Beschwerdeführer mit seinen Ausführungen nicht aufzeigt und nicht ersichtlich ist, inwiefern die Vorinstanz bei der Bemessung der Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR Tatsachen berücksichtigt hätte, die keine Rolle hätten spielen dürfen, oder inwiefern sie Umstände ausser Betracht gelassen hätte, die zwingend zu beachten gewesen wären. Dass die Vorinstanz eine Entschädigung in der Höhe eines Bruttomonatslohns von Fr. 9'098.50 gesprochen hat, erweist sich jedenfalls nicht als offensichtlich unbillig. Eine Verletzung von Art. 337c Abs. 3 OR liegt demnach nicht vor.

E. 5

Bei der Rüge, die Vorinstanz habe der Beschwerdegegnerin in Verletzung von Art. 321b und 321e OR i.V.m. Art. 9 BV zu Unrecht eine Gegenforderung von Fr. 2'750.-- zugesprochen, bringt der Beschwerdeführer erneut vor, der Verdacht habe sich nicht erhärtet, dass er Fr. 350.-- widerrechtlich nicht abgeliefert sowie Gratisausfahrten im Wert von Fr. 2'400.-- gewährt habe. Wie in Erwägung 3 ausgeführt, ist nicht von der Sachverhaltsfeststellung auszugehen, die der Beschwerdeführer dieser Rüge zugrunde legt. Demnach entbehrt die Rüge betreffend die Gegenforderung der Grundlage und ist auf sie nicht weiter einzugehen.

E. 6

Aus diesen Gründen ist die Beschwerde abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird der Beschwerdeführer kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 2 BGG). Art. 65 Abs. 4 lit. c BGG findet keine Anwendung, da der Streitwert mehr als Fr. 30'000.-- beträgt (vgl. Art. 51 Abs. 1 lit. a BGG).

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