

BGer 4A_486/2024 vom 15. Januar 2025

Bundesgericht, 2025-01-15, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_486_2024

FR: TF 4A_486/2024 du 15 janvier 2025

IT: TF 4A_486/2024 del 15 gennaio 2025

Erwägungen

E. 1

Das Bundesgericht prüft von Amtes wegen und mit freier Kognition, ob ein Rechtsmittel zulässig ist (vgl. Art. 29 Abs. 1 BGG ; BGE 150 III 248 E. 1; 149 III 277 E. 3.1; 148 IV 155 E. 1.1).

E. 1.1

Angefochten ist der Endentscheid (Art. 90 BGG) einer letzten kantonalen Instanz, die über eine arbeitsrechtliche Streitigkeit und damit eine der Beschwerde in Zivilsachen unterliegende vermögensrechtliche Angelegenheit entschieden hat (Art. 72 Abs. 1 BGG). Der Streitwert beträgt mehr als Fr. 15'000.-- (Art. 74 Abs. 1 lit. a BGG). Die Beschwerdeführerin ist im vorinstanzlichen Verfahren mit ihren Anträgen unterlegen (Art. 76 Abs. 1 BGG). Sie hat zudem die Beschwerdefrist von Art. 100 Abs. 1 BGG eingehalten. Unter Vorbehalt einer hinreichenden Begründung ist demnach auf die Beschwerde einzutreten (Art. 42 Abs. 2 und Art. 106 Abs. 2 BGG).

E. 1.2

Mit Beschwerde in Zivilsachen können Rechtsverletzungen nach Art. 95 und Art. 96 BGG gerügt werden. Die Beschwerde ist hinreichend zu begründen, ansonsten darauf nicht eingetreten werden kann (BGE 140 III 115 E. 2; 134 II 244 E. 2.1). In der Beschwerdeschrift ist in gedrängter Form dazulegen, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt (Art. 42 Abs. 2 BGG). Unerlässlich ist, dass auf die Begründung des angefochtenen Entscheids eingegangen und im Einzelnen aufgezeigt wird, worin eine vom Bundesgericht überprüfbare Rechtsverletzung liegt. Die beschwerdeführende Partei soll in der Beschwerde an das Bundesgericht nicht bloss die Rechtsstandpunkte, die sie im vorinstanzlichen Verfahren eingenommen hat, erneut bekräftigen, sondern mit ihrer Kritik an den als rechtsfehlerhaft erachteten Erwägungen der Vorinstanz ansetzen (BGE 148 IV 205 E. 2.6; 140 III 115 E. 2, 86 E. 2).

Eine qualifizierte Rügepflicht gilt hinsichtlich der Verletzung von Grundrechten und von kantonalem und interkantonalem Recht. Das Bundesgericht prüft eine solche Rüge nur insofern, als sie in der Beschwerde präzise vorgebracht und begründet worden ist (Art. 106 Abs. 2 BGG). Macht die beschwerdeführende Partei beispielsweise eine Verletzung des Willkürverbots (Art. 9 BV) geltend, genügt es nicht, wenn sie einfach behauptet, der angefochtene Entscheid sei willkürlich; sie hat vielmehr im Einzelnen zu zeigen, inwiefern der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist (BGE 141 III 564 E. 4.1; 140 III 16 E. 2.1, 167 E. 2.1).

E. 1.3

Das Bundesgericht legt seinem Urteil den Sachverhalt zugrunde, den die Vorinstanz festgestellt hat (Art. 105 Abs. 1 BGG). 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 mit Hinweisen). Es 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 148 V 366 E. 3.3; 143 IV 241 E. 2.3.1; 140 III 115 E. 2). Überdies muss die Behebung des Mangels für den Ausgang des Verfahrens entscheidend sein können (Art. 97 Abs. 1 BGG).

E. 2

Die Beschwerdeführerin wirft der Vorinstanz vor, die Voraussetzungen für ihre fristlose Entlassung zu Unrecht bejaht zu haben.

E. 2.1

Die Vorinstanz erwog, ein Arbeitnehmer müsse möglichst frühzeitig seinem Arbeitgeber vorhersehbare Absenzen mitteilen und unvorhersehbare Absenzen umgehend melden. Die Beschwerdeführerin habe am Montag, 8. November 2021 eine telemedizinische Konsultation gehabt. Gleichtags sei ihr ein Arzzeugnis ausgestellt worden, das ihr eine vollständige Arbeitsunfähigkeit von Montag, 8. November bis Donnerstag, 11. November 2021 bescheinigt habe. Die Beschwerdeführerin habe am Montag, 8. November 2021 um 18:19 Uhr die Beschwerdegegnerin per E-Mail kontaktiert, ohne indessen ihre Arbeitsunfähigkeit während der kommenden drei Tage zu erwähnen. Dadurch habe die Beschwerdeführerin ein erstes Mal ihre Pflicht verletzt, die Beschwerdegegnerin unverzüglich, kontinuierlich und vollständig über ihre Abwesenheit im Betrieb der Beschwerdegegnerin zu orientieren.

E. 2.2

Weiter erwog die Vorinstanz, der Verwaltungsratspräsident der Beschwerdegegnerin habe die Beschwerdeführerin am Mittwoch, 10. November 2021 um 10:21 Uhr per E-Mail gefragt, ob sie demnach ab Freitag, 12. November 2021 wieder einsatzfähig sei. Die Beschwerdeführerin habe ihn am Donnerstag, 11. November 2021 um 21:00 Uhr per E-Mail wissen lassen, dass sie am Vormittag des Freitags, 12. November 2021 einen Arzttermin haben und dann weitersehen werde. In der Folge habe sich die Beschwerdeführerin weder am Freitag, 12. November 2021 noch am Montag, 15. November 2021 bei der Beschwerdegegnerin gemeldet. Die Beschwerdeführerin behauptete nicht, sie sei zufolge Krankheit oder aus anderen Gründen unverschuldet ausser Stande gewesen, sich an einem dieser beiden Tage oder an dem dazwischenliegenden Wochenende bei der Beschwerdegegnerin zu melden. Damit habe die Beschwerdeführerin ein zweites Mal gegen ihre Orientierungspflicht verstossen, was eine fristlose Kündigung rechtfertige.

E. 3

Die Beschwerdeführerin rügt in tatsächlicher Hinsicht, die Vorinstanz habe den Zustellungszeitpunkt des ersten Arzzeugnisses falsch ermittelt. Am Montag, 8. November 2021 sei sie noch nicht im Besitze dieses Zeugnisses gewesen, habe sie es doch erst am Mittwoch, 10. November 2021 erhalten. Da sie am Montag, 8. November 2021 somit noch nichts von ihrer Krankschreibung bis und mit Donnerstag, 11. November 2021 gewusst habe, gehe auch der Vorwurf fehl, sie hätte die Beschwerdeführerin bereits am Montag, 8.

November 2021 über ihre voraussichtliche Arbeitsunfähigkeit orientieren müssen.

Eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dieser Sachverhaltsrüge erübrigt sich. Die Beschwerdeführerin bezeichnet den vorinstanzlichen Sachverhalt an einer anderen Stelle ihres Rechtsmittels ausdrücklich als massgeblich. Im Einzelnen führte sie dazu Folgendes aus:

"Mit der vorliegenden Beschwerde in Zivilsachen wird eine Rechtsverletzung geltend gemacht, konkret ob die Bestimmung von Art. 337 OR durch die Vorinstanz richtig angewandt wurde. Vor Bundesgericht streitig ist somit einzig, ob die Voraussetzungen für die fristlose Entlassung der Beschwerdeführerin vom 15. November 2021 als gegeben zu beurteilen sind. Da keine unrichtige Feststellung des Sachverhalts gerügt wird, ist dabei auf den durch die Vorinstanz festgestellten Sachverhalt abzustellen."

Sieht man von den hier nicht einschlägigen prozessualen Eventualbegehren ab, kann eine Partei vor Gericht nicht gleichzeitig einen bestimmten Standpunkt und dessen Gegenteil vertreten. Solche Rügen sind widersprüchlich und erlauben keine Rückschlüsse auf den wirklichen Willen einer Partei. Sie missachten das Begründungserfordernis von Art. 42 Abs. 2 BGG (vgl. LAURENT MERZ, in: Basler Kommentar, Bundesgerichtsgesetz, 3. Aufl. 2018, N. 53 zu Art. 42 BGG). Folglich ist auf diese Sachverhaltsrüge der Beschwerdeführerin nicht einzutreten.

E. 4

In rechtlicher Hinsicht rügt die Beschwerdeführerin, die Vorinstanz habe Art. 337 OR falsch angewandt. Sie sei am Dienstag, 9. November 2021 von der Beschwerdegegnerin aufgefordert worden, bis am Mittwoch, 10. November 2021 um 12:00 Uhr ein Arztzeugnis vorzulegen, ansonsten sie mit einer fristlosen Kündigung rechnen müsse. Dieser Aufforderung sei sie nachgekommen.

Am Donnerstag, 11. November 2021 habe sie der Beschwerdegegnerin mitgeteilt, dass sie am Freitag, 12. November 2021 erneut einen Arzttermin haben und danach weitersehen werde. Am Montag, 15. November 2021 sei sie schliesslich fristlos entlassen worden, ohne dass ihr dieser Schritt vorgängig korrekt angedroht worden wäre. Die Beschwerdegegnerin habe ihre Verwarnung vom Dienstag, 9. November 2021 spezifisch für den Fall ausgesprochen, dass die Beschwerdeführerin ihr nicht bis zum Mittwoch, 10. November 2021 das verlangte Arztzeugnis einreichen werde. Später habe die Beschwerdegegnerin die Beschwerdeführerin kein zweites Mal aufgefordert, ein weiteres Arztzeugnis einzureichen. Die Beschwerdeführerin sei auch nicht noch einmal verwarnt worden. Folglich könne der Beschwerdeführerin nicht vorgeworfen werden, sie habe in Kenntnis der drohenden fristlosen Entlassung ihre Treuepflicht verletzt.

Vielmehr habe die Beschwerdegegnerin davon ausgehen dürfen, dass das Arztzeugnis vom Montag, 8. November 2021 die noch nicht lange andauernde Krankheit der Beschwerdeführerin bis auf weiteres bescheinige. Bei Zweifeln hätte die Beschwerdegegnerin sie erneut zur Einreichung eines Arztzeugnisses auffordern oder eine vertrauensärztliche Untersuchung veranlassen müssen. Dies sei nicht geschehen. Sie habe stets proaktiv die Beschwerdegegnerin über ihre Abwesenheiten informiert. Diese habe daher gewusst, dass sie während der ganzen Zeit krankheitsbedingt nicht zur Arbeit erscheinen könne.

E. 5.1

Nach Art. 337 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos auflösen (Abs. 1). Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2). Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen (Art. 337 Abs. 3 OR).

E. 5.2

Derartige Ermessensentscheide überprüft das Bundesgericht an sich 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 spielen dürfen, oder wenn sie umgekehrt Umstände ausser Betracht gelassen hat, die sie hätte beachten müssen. Es greift ausserdem in Ermessensentscheide ein, wenn sich diese als offensichtlich unbillig, als in stossender Weise ungerecht erweisen (BGE 137 III 303 E. 2.1.1; 130 III 28 E. 4.1; Urteil 4A_109/2016 vom 11. August 2016 E. 4.1 nicht publ. in: BGE 142 III 579).

E. 5.3

Nach der Rechtsprechung zu Art. 337 OR ist eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich dazu geführt haben. Weniger schwerwiegende Pflichtverletzungen erlauben nur dann eine fristlose Kündigung, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sind (BGE 142 III 579 E. 4.2; 130 III 213 E. 3.1; 130 III 28 E. 4.1). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab (BGE 142 III 579 E. 4.2; 127 III 153 E. 1a; 116 II 145 E. 6a).

E. 5.4

Massgeblich ist dabei nur das der fristlosen Kündigung vorausgehende Verhalten des Arbeitnehmers. Demgegenüber bleiben Tatsachen, die sich danach verwirklicht haben, bei der Beurteilung der Rechtmässigkeit der Kündigung unberücksichtigt (BGE 127 III 310 E. 4a; Urteil 4A_511/2010 vom 22. Dezember 2010 E. 4.2). Nicht erforderlich ist aber, dass diese früheren Vorkommnisse der kündigenden Partei im Zeitpunkt der Kündigungserklärung bereits alle bekannt waren. Insofern ist das spätere Nachschieben von Kündigungsgründen zulässig (BGE 142 III 579 E. 4.3; 127 III 310 E. 4a; 124 III 25 E. 3c).

E. 5.5

Das Verhalten des fristlos gekündigten Arbeitnehmers ist im Lichte seiner gesetzlichen und vertraglichen Pflichten zu würdigen. Art. 321a Abs. 1 OR verpflichtet den Arbeitnehmer unter anderem dazu, die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Dazu zählen auch Informationspflichten: Der Arbeitnehmer muss seinem Arbeitgeber vorhersehbare Absenzen möglichst frühzeitig in Aussicht stellen und unvorhersehbare Absenzen nach ihrem Eintritt unverzüglich melden (Urteile 4A_91/2021 vom 19. Juli 2021 E. 4.1; 4A_521/2016 vom 1. Dezember 2016 E. 3.5; ADRIAN STAEHELIN, in: Zürcher Kommentar, 4. Aufl. 2006, N. 10 zu Art. 321a OR ;

WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in: Basler Kommentar, Obligationenrecht, 7. Aufl. 2020, N. 12 zu Art. 321a OR).

E. 5.6

Eine solche Mitteilungspflicht gilt auch für krankheits- und unfallbedingte Ausfälle (vgl. Urteil 4C.346/2004 vom 15. Februar 2005 E. 5.1; FRANK EMMEL, in: Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 4. Aufl. 2023, N. 3 zu Art. 324a OR). Sobald es der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers erlaubt, muss dieser von sich aus unverzüglich seinen Arbeitgeber kontaktieren und ihn über die voraussichtliche Dauer und den Umfang seiner Arbeitsunfähigkeit unterrichten.

E. 5.7

Der Arbeitnehmer hat seine Prognose gegebenenfalls an neue medizinische Erkenntnisse anzupassen: Ist später mit einer kürzeren oder längeren Genesungsdauer zu rechnen, muss er diese Tatsache umgehend seinem Arbeitgeber mitteilen. Der Arbeitnehmer ist folglich während der ganzen Dauer seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung verpflichtet, seinen Arbeitgeber rasch, kontinuierlich und vollständig über seine Arbeitsunfähigkeit zu unterrichten (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N. 7 zu Art. 321a OR S. 186). Dies gilt besonders für Personen, die eine zentrale Funktion im Unternehmen wahrnehmen. Nur bei einer rechtzeitigen Mitteilung kann der Arbeitgeber die geeigneten organisatorischen Massnahmen ergreifen, um den abwesenheitsbedingten Schaden für den eigenen Betrieb, Zulieferer, Kunden sowie weitere Anspruchsgruppen möglichst gering zu halten.

E. 6.1

Die Beschwerdeführerin arbeitete bis zu ihrer fristlosen Entlassung als sogenannte Head-Brauerin im Betrieb der Beschwerdegegnerin. Sie war dort eine von bloss zwei festangestellten Bierbauern. Angesichts dieses kleinen Personalbestandes verfügte die Beschwerdegegnerin über wenig Spielraum, um die Aufgaben der erkrankten Beschwerdeführerin auf andere Personen umzuverteilen. Die Beschwerdegegnerin befand sich zudem anfangs November in einer "kritischen Phase", musste sie doch wegen des nahenden Weihnachtsgeschäftes einen gesteigerten Bestelleingang bewältigen. Die Beschwerdegegnerin hatte folglich ein legitimes Interesse, möglichst rasch von der Beschwerdeführerin zu erfahren, wann sie wieder mit ihrem Einsatz rechnen konnte.

E. 6.2

Wie die Vorinstanz zutreffend erkannt hat, verletzte die Beschwerdeführerin ihre Informationspflicht gleich zweimal:

E. 6.2.1

Am Montag, 8. November 2021 konsultierte die Beschwerdeführerin auf telemedizinischem Weg eine Arztpraxis. Diese stellte ihr noch am selben Tag ein Arztzeugnis aus, welches ihr für die Zeitspanne von Montag, 8. November bis und mit Donnerstag, 11. November 2021 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit bescheinigte. In der Folge leitete die Beschwerdeführerin dieses Zeugnis nicht - wie von ihr zu erwarten gewesen wäre - umgehend an die Beschwerdegegnerin weiter. Stattdessen teilte sie am Montag, 8. November 2021 der Beschwerdegegnerin mit, dass sie den gemeinsamen Besprechungstermin am Dienstag, 9. November 2021 nicht wahrnehmen könne. Gleichzeitig stellte sie ihr ein Arztzeugnis in Aussicht. Sie machte dabei keine näheren

Angaben zum voraussichtlichen Zeitpunkt dieser Mitteilung, sondern hielt bloss fest, dass ein Arztzeugnis folgen werde. Die Beschwerdeführerin liess die Beschwerdegegnerin somit über die ihr bekannte ärztlich festgestellte Dauer ihrer Krankheitsabwesenheit im Ungewissen. Damit erschwerte sie die Planung ihres Einsatzes in der Bierbrauerei. Es sind keine Gründe ersichtlich, welche diese Unterlassung rechtfertigen würden.

E. 6.2.2

Die Beschwerdeführerin teilte der Beschwerdegegnerin sodann am Donnerstag, 11. November 2021 mit, dass sie am Freitag, 12. November 2021 einen Arzttermin haben und dann weitersehen werde. In den anschliessenden vier Tagen (Donnerstag, 12. November bis und mit Montag, 15. November 2021) meldete sich die Beschwerdeführerin nicht bei der Beschwerdegegnerin. In der Folge kündigte die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin am Montag, 15. November 2021 kurz vor Mitternacht fristlos ihre Anstellung. Die Beschwerdeführerin vermochte nicht aufzuzeigen, dass sie krankheitsbedingt oder aufgrund eines anderen zwingenden Hindernisses ausser Stande gewesen wäre, die Beschwerdegegnerin nach ihrem zweiten Arztbesuch am Freitag, 12. November 2021 zu kontaktieren.

E. 6.2.3

Die Beschwerdegegnerin verfügte über ein legitimes Interesse, möglich rasch zu erfahren, ob und gegebenenfalls ab wann sie die Beschwerdeführerin wieder in der Bierproduktion einsetzen konnte. Die Beschwerdeführerin hätte die Beschwerdegegnerin direkt nach dem zweiten Arzttermin von sich aus über ihre weitere Abwesenheit orientieren müssen. Sie versäumte dies und missachtete so ihre Pflicht zur raschen, kontinuierlichen sowie vollständigen Information. Die Beschwerdeführerin setzte durch ihr Verhalten einen wichtigen Kündigungsgrund im Sinne von Art. 337 Abs. 2 OR .

E. 6.3

Entgegen der in der Beschwerde vertretenen Auffassung, musste die Beschwerdegegnerin der Beschwerdeführerin die fristlose Kündigung nicht (noch einmal) vorgängig androhen:

Mit E-Mail vom Montag, 8. November 2021 forderte der Verwaltungsratspräsident die Beschwerdeführerin auf, zu einer ordentlichen Beendigung des Arbeitsvertrages beizutragen und ihren Verpflichtungen gemäss Vertrag nachzukommen. Weiter ermahnte er sie mit E-Mail vom Dienstag, 9. November 2021, entweder eine korrekte Arbeitsleistung zu erbringen oder eine ärztliche Begründung für ihre Abwesenheit zu liefern. Gleichzeitig drohte er ihr ausdrücklich die Einstellung der Lohnzahlung und die fristlose Kündigung an. Die Beschwerdegegnerin hat diese Androhung nicht nur im Hinblick auf das fehlende erste Arztzeugnis, sondern für den ganzen Rest der ordentlichen Anstellungsdauer ausgesprochen.

Die Beschwerdegegnerin sandte der Beschwerdeführerin ihre beiden Ermahnungsschreiben bloss sieben bzw. sechs Tage vor der fristlosen Kündigung am Montag, 15. November 2021. Die Beschwerdeführerin wusste folglich, mit welchen einschneidenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen sie bei einer erneuten Missachtung ihrer Informationspflicht rechnen musste.

E. 6.4

Wie die Vorinstanz zutreffend festgehalten hat, waren unter diesen Umständen die Voraussetzungen für eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis zum ordentlichen

Kündigungstermin Ende Januar 2022 nicht mehr gegeben. Die fristlose Entlassung der Beschwerdeführerin vom Montag, 15. November 2021 ist deshalb nicht zu beanstanden.

E. 7

Die Beschwerde ist demnach abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann. Die unterliegende Beschwerdeführerin wird kosten- und entschädigungspflichtig (Art. 66 Abs. 1 und Art. 68 Abs. 2 BGG).

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