

BGer 4A_699/2016 vom 2. Juni 2017

Bundesgericht, 2017-06-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_699_2016

FR: TF 4A_699/2016 du 2 juin 2017

IT: TF 4A_699/2016 del 2 giugno 2017

Erwägungen

E. 1

Das Bundesgericht wendet das Recht von Amtes wegen an (Art. 106 Abs. 1 BGG). Es prüft aber unter Berücksichtigung der allgemeinen Begründungsanforderungen (Art. 42 Abs. 1 und 2 BGG) grundsätzlich nur die geltend gemachten Rügen, sofern die rechtlichen Mängel nicht geradezu offensichtlich sind. Es ist nicht gehalten, wie eine erstinstanzliche Behörde alle sich stellenden rechtlichen Fragen zu untersuchen, wenn diese vor Bundesgericht nicht mehr vorgetragen werden (BGE 140 III 86 E. 2 S. 88 f., 115 E. 2 S. 116).

E. 1.1

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 S. 17 f. 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 140 III 115 E. 2 S. 117, 264 E. 2.3 S. 266). 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 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. 2

Die Vorinstanz erachtete die Aufhebungsvereinbarung für ungültig. Sie hielt fest, gemäss Lehre und Rechtsprechung sei unklar, wie im Falle einer unzulässigen Aufhebungsvereinbarung zu verfahren sei. Sie hielt im zu beurteilenden Fall die Annahme der Nichtigkeit der Kündigung aus praktischen Überlegungen nicht für sachgerecht. Für die Frage, ob nach den Bestimmungen von Art. 337 ff. OR (fristlose Kündigung) oder nach Art.

336 ff. OR (ordentliche Kündigung) zu verfahren sei, stellte das Kantonsgericht darauf ab, was die Beschwerdegegnerin ursprünglich beabsichtigt habe. In der Parteibefragung habe sich der Geschäftsführer dahingehend geäußert, er habe beabsichtigt, ordentlich zu kündigen und die Beschwerdeführerin während der Kündigungsfrist in eine andere Filiale (in V. _____) zu versetzen, was nachvollziehbar erscheine. Da die Beschwerdeführerin indessen nicht in V. _____ habe arbeiten wollen - wobei ihr die Existenz einer entsprechenden Klausel im Arbeitsvertrag zum damaligen Zeitpunkt aber womöglich gar nicht bewusst gewesen sei - sei es zum Aufhebungsvertrag gekommen. Dieser sei ungültig gewesen, weil er nur einen beschränkten Interessenausgleich beinhaltet und der Beschwerdeführerin keine Bedenkzeit eingeräumt habe. Da dem Arbeitnehmer der Nachweis obliege, dass eine fristlose Kündigung angestrebt gewesen sei, und dieser Beweis nicht erbracht werden könne, sei von einer ordentlichen Kündigung auszugehen, so dass die Bestimmungen von Art. 336 ff. OR zur Anwendung gelangten. Die Vorinstanz sprach der Beschwerdeführerin Fr. 4'200.-- Lohnfortzahlung September 2014, Fr. 4'200.-- als Entschädigung für missbräuchliche Kündigung (Art. 336a OR) sowie Fr. 644.30 Überstundenentschädigung zu.

E. 2.1

Die Beschwerdeführerin hält die Folgerung, wonach die Auflösungsvereinbarung in eine ordentliche Kündigung umzudeuten sei, nicht für nachvollziehbar. Es müsse von einer fristlosen Kündigung (Art. 337c OR) ausgegangen werden. Mit der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses seien sämtliche negativen Wirkungen einer fristlosen Kündigung eingetreten: Die Arbeitnehmerin sei von einem Tag auf den anderen völlig unbegründet ohne Arbeitsverhältnis und ohne Einkünfte dagestanden. Sie sei am Boden zerstört gewesen und habe sich zunächst orientieren müssen und keine Gelegenheit gehabt, während einer ordentlich laufenden Kündigungsfrist mit Lohnsicherheit nach einer neuen Anstellung zu suchen. Sie weist auf die gravierenden Konsequenzen hin, welche die Aufhebungsvereinbarung für sie gehabt habe (Einstellung der Taggeldzahlungen durch die Arbeitslosenkasse für 60 Tage, Notwendigkeit, sich Geld zu leihen und das Auto zu verkaufen). Soweit sie dabei aber über die Feststellungen im angefochtenen Entscheid hinausgeht, ist sie mangels substantzierter Sachverhaltsrüge nicht zu hören (vgl. E. 1.1 - 1.2 hiervor).

E. 2.2

Die Vorinstanz ging trotz der Ungültigkeit des Aufhebungsvertrages nicht von einer Nichtigkeit der Kündigung aus. In diesem Punkt wird der angefochtene Entscheid vor Bundesgericht von keiner Partei beanstandet, so dass auf die Frage nach einem allfälligen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses (vgl. RUDOLPH, Aufhebungsvertrag im Arbeitsrecht: Königsweg mit Absturzgefahr, in: Plädoyer 2017 1 S. 32 ff. 35) nicht zurückzukommen ist. Ob eine ordentliche oder eine fristlose Kündigung anzunehmen ist, beurteilt sich danach, ob der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, wenn er Kenntnis von der Ungültigkeit der Aufhebungsvereinbarung gehabt hätte, ordentlich oder fristlos aufgelöst hätte. Je nachdem kann der Arbeitnehmer entweder seinen Lohn bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist verlangen, oder Schadenersatz und eine Entschädigung nach Art. 337c Abs. 1 und 3 OR , wobei die Beweislast, dass der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung ausgesprochen hätte, in diesem Fall beim Arbeitnehmer liegt (Urteile des Bundesgerichts 4A_364/2016 vom 31. Oktober 2016 E. 3.2; 4A_495/2007 vom 12. Januar 2009 E. 4.3.1.2 mit Hinweisen; VISCHER/MÜLLER, Der Arbeitsvertrag, in: Schweizerisches Privatrecht,

SPR, Bd. VII/4, 4. Aufl. 2014, S. 358 f. § 24 Rz. 201; PORTMANN, Der Aufhebungsvertrag im Individualarbeitsrecht, in: Besonderes Vertragsrecht - aktuelle Probleme: Festschrift für Heinrich Honsell zum 60. Geburtstag, 2002, S. 369).

E. 2.3

Alleine aus der Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis nach dem Aufhebungsvertrag per sofort beendet werden sollte, kann nicht auf die Anwendbarkeit der Bestimmungen über die fristlose Kündigung geschlossen werden. Zu prüfen ist vielmehr, welche Schutzbestimmungen durch den unzulässigen Aufhebungsvertrag umgangen werden (PORTMANN, a.a.O., S. 368 f.). Im Einklang mit der zitierten Lehre und Rechtsprechung (vgl. E. 2.2 hiervor) hat die Vorinstanz auf die ursprüngliche Absicht der Arbeitgeberin abgestellt. Den Nachweis, dass eine fristlose Kündigung beabsichtigt gewesen wäre, sah sie nicht als erbracht an. Mit dieser Argumentation setzt sich die Beschwerdeführerin nicht auseinander. Insoweit ist die Beschwerde nicht rechtsgenügend begründet (Art. 42 Abs. 2 BGG ; BGE 140 III 86 E. 2 S. 89, 115 E. 2 S. 116). Im übrigen hat die Vorinstanz die ordentliche Kündigung als missbräuchlich angesehen und dabei (und damit auch bei der Bemessung der Entschädigung nach Art. 336a OR) berücksichtigt, dass der Geschäftsführer versuchte, die Beschwerdeführerin dazu zu bringen, mit einer Saldoklausel auf verschiedene ihr zustehende Ansprüche zu verzichten. Damit hat die Beschwerdeführerin auch bei Annahme einer ordentlichen Kündigung Anspruch auf eine Entschädigung (Art. 336a Abs. 1 OR), wobei die in Art. 336a Abs. 2 OR (missbräuchliche ordentliche Kündigung) und in Art. 337c Abs. 3 OR (ungerechtfertigte fristlose Entlassung) geregelten "Entschädigungen" in ihrer Rechtsnatur übereinstimmen und denselben Zweck verfolgen (BGE 123 III 391 E. 3a S. 391 mit Hinweis). Bei Annahme einer ordentlichen Kündigung stehen der Beschwerdeführerin zudem, wie sie selbst anerkennt, dieselben Ansprüche zu, die sie bei einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung nach Art. 337c Abs. 1 OR als Ersatz dessen verlangen könnte, was sie verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet worden wäre. Insoweit stellen sich im zu beurteilenden Fall unabhängig von der Qualifikation der Kündigung weitgehend dieselben Fragen.

E. 3

Die Beschwerdeführerin beanstandet, sie habe vor Kreisgericht geltend gemacht, es sei ihr nicht der volle Arbeitsmonat September 2011 ausbezahlt, sondern ein Teil des Lohnes zurückgehalten worden. Die Arbeitgeberin habe ein Lohnsystem gehabt, welches den Lohn vom 20. des Vormonats bis zum 20. des Auszahlungsmonats berechnet habe. Die Beschwerdeführerin habe ihre Stelle am 1. September angetreten, weshalb ihr im September lediglich ein Teil des Lohnes ausbezahlt worden sei - bis 20. September, insgesamt Fr. 2'672.75. Im Oktober 2011 sei ihr dann der Lohn vom 20. September 2011 bis 20. Oktober 2011 ausbezahlt worden usw. Im August 2014 sei schliesslich der Lohn für die Zeit vom 20. Juli 2014 bis 20. September [sic] 2014 ausbezahlt worden. Nachdem die Aufhebungsvereinbarung am 26. August 2016 [sic] unterzeichnet worden sei, seien ihr noch Fr. 763.65 ausbezahlt worden - bis 26. August 2016 [sic]. Es werde nicht, wie von der Vorinstanz ausgeführt, verlangt, ihr Lohn für die Periode 21. bis 31 August 2011 zuzusprechen, jedoch sei der volle Lohn vom 1. September 2011 bis 30. September 2014 zu bezahlen. Es bestehe ein Restanspruch von Fr. 763.65.

E. 3.1

Die Beschwerdeführerin hat nach ihren eigenen Angaben vor Kreisgericht geltend gemacht, es sei ihr nicht der volle Arbeitsmonat September 2011 ausbezahlt, sondern ein Teil des Lohnes zurückgehalten worden. Entsprechend hat die Vorinstanz Feststellungen dazu getroffen, welche Lohnzahlungen die Beschwerdeführerin zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses erhalten hat. Gestützt darauf hat sie den erhobenen Vorwurf für unbegründet erachtet. Über die Auszahlungen am Ende des Arbeitsverhältnisses fehlen Feststellungen im angefochtenen Entscheid. Die Beschwerdeführerin zeigt nicht auf, dass sie die entsprechenden Behauptungen schon vor der Vorinstanz prozesskonform erhoben hätte. Daher können sie nicht berücksichtigt werden (vgl. E. 1.2 hiervor).

E. 3.2

Bei den Ausführungen vor Bundesgericht scheinen der Beschwerdeführerin zudem Fehler zu unterlaufen. Nicht nachvollziehbar ist aufgrund des beschriebenen Lohnsystems, weshalb im

August 2014 der Lohn für die Zeit vom 20. Juli 2014 bis 20.

September 2014 ausbezahlt worden sein sollte. Angesichts der Behauptung, für die Zeit bis 26. August 2016 [recte 2014], dem Zeitpunkt der Aufhebungsvereinbarung, seien noch Fr. 763.65 ausbezahlt worden, dürfte die Zeit vom 20. Juli 2014 bis 20.

August 2014 gemeint sein. Entscheidend ist aber, dass die Beschwerdegegnerin in ihrer Beschwerdeantwort zu Recht darauf hinweist, das Kreisgericht habe festgehalten, den Lohn für die fünf Tage vom 27. bis 31. August 2014 mache die Beschwerdeführerin trotz Hinweis des Gerichts nicht geltend, weshalb er ihr auch nicht zugesprochen werde. In der Beschwerde wird nicht rechtsgenügend aufgezeigt, dass die Beschwerdeführerin den erstinstanzlichen Entscheid diesbezüglich vor der Vorinstanz beanstandet hätte. Insoweit mangelt es auch an der materiellen Ausschöpfung des Instanzenzuges (BGE 134 III 524 E. 1.3 S. 527; zur Publikation bestimmtes Urteil des Bundesgerichts 4A_662/2016 vom 11. Mai 2017 E. 1.1; je mit Hinweisen).

E. 4

Die Beschwerdeführerin verweist sodann auf ein Arztzeugnis, gemäss welchem sie ab 28. August 2014 bis zur nächsten Konsultation arbeitsunfähig gewesen sei. Diese nächste Konsultation habe am 4. September 2014 stattgefunden. Im dann ausgestellten Arbeitszeugnis (recte wohl Arztzeugnis) werde ab 28. August 2014 eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit attestiert. Die kantonalen Instanzen hätten sich auf das zweite Arztzeugnis gestützt. Die Beschwerdeführerin ist der Auffassung, es hätte auf das erste Zeugnis abgestellt werden müssen. Sie schildert die Gemütsverfassung, in der sie sich befunden habe, und macht geltend, im Moment der Konsultation am 28. August 2014 sei der behandelnde Arzt von einer vollen Arbeitsunfähigkeit für sämtliche Stellen bis zur nächsten Konsultation am 4. September 2014 ausgegangen. Dies müsse massgebend sein, da es sich um eine Einschätzung aufgrund des damaligen Zustandes gehandelt habe. Dabei handelt es sich um eine klar unzulässige appellatorische Kritik. Die Beschwerdeführerin nimmt die ihr genehme Beweiswürdigung vor, ohne auf diejenige der Vorinstanz einzugehen und sie als offensichtlich unhaltbar auszuweisen. Darauf ist nicht einzutreten.

E. 5

Schliesslich beanstandet die Beschwerdeführerin die Höhe der ihr zugesprochenen Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung.

E. 5.1

Art. 336a OR sieht als Sanktion bei missbräuchlicher Kündigung durch den Arbeitgeber eine Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen vor. Diese hat sowohl Strafcharakter als auch Genugtuungsfunktion und soll die durch die ungerechtfertigte Kündigung erlittene Persönlichkeitsverletzung des Arbeitnehmers abgelenken (BGE 123 III 391 E. 3b/cc und 3c S. 393 f. mit Hinweisen). Bei der Bemessung der Entschädigung sind gemäss der Lehre und Rechtsprechung insbesondere die Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeit der gekündigten Partei, die Enge der vertraglichen Beziehungen sowie die Art und Weise der Kündigung zu berücksichtigen. Ein besonders rücksichtsloses Vorgehen bei der Kündigung kann sich erhöhend, eine Mitverantwortung der gekündigten Partei reduzierend auf die Entschädigung auswirken (BGE 123 III 246 E. 6a S. 255 f.). Zudem kann die wirtschaftliche Situation der Parteien nach der Kündigung berücksichtigt werden (BGE 123 III 391 E. 3c S. 394; vgl. zum Ganzen auch Urteil des Bundesgerichts 4A_571/2008 vom 5. März 2009 E. 5.1).

E. 5.2

Die Höhe der Entschädigung wird vom Sachgericht nach pflichtgemässen Ermessen auf Grund der Umstände des Einzelfalles festgesetzt (BGE 123 III 246 E. 6a S. 255, 391 E. 3c S. 394; je mit Hinweisen). Ermessensentscheide überprüft das Bundesgericht im Rahmen der Beschwerde in Zivilsachen 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. Ausserdem greift das Bundesgericht in Ermessensentscheide ein, falls sich diese als offensichtlich unbillig, als in stossender Weise ungerecht erweisen (BGE 138 III 669 E. 3.1 S. 671; 135 III 121 E. 2 S. 123 f.; 129 III 380 E. 2 S. 382; je mit Hinweisen).

E. 5.3

Die Beschwerdeführerin schildert den Sachverhalt aus ihrer eigenen Sicht und zieht daraus den Schluss, ihr könne entgegen der Auffassung der Vorinstanz kein Mitverschulden an der Ausweitung des Konflikts zu einem lautstarken Streit angelastet werden. Dass sie sich gerechtfertigt habe, könne ihr nicht zum Vorwurf gemacht werden. In ihren Vorbringen trägt die Beschwerdeführerin indessen der grundsätzlichen Bindung des Bundesgerichts an die Sachverhaltsfeststellungen im angefochtenen Entscheid (vgl. dazu E. 1.1 f. hiervor) nicht hinreichend Rechnung. Soweit ihre Sachverhaltsdarstellung nicht mit derjenigen der Vorinstanz übereinstimmt, müsste sie diejenige der Vorinstanz zunächst als offensichtlich unhaltbar ausweisen. Ansonsten sind ihre Vorbringen nicht zu hören (Art. 105 BGG).

E. 5.3.1

Die Vorinstanz wirft der Beschwerdeführerin zwar vor, sie habe durch ihre "rechtfertigende Haltung" zur Ausweitung des Konflikts zu einem lautstarken Streit beigetragen. Sie wies in diesem Zusammenhang aber auch auf die Pflicht des Arbeitnehmers zur Befolgung von Weisungen des Arbeitgebers hin. Dies sei bezüglich der Ordnung im Geschäft (herumliegende Kisten, Schachteln und Verpackungen sowie Anordnung der Ständer) nicht der Fall gewesen. Es geht nicht allein um die Rechtfertigung als solche, sondern darum, wie die Beschwerdeführerin auf begründete Kritik reagiert hat.

E. 5.3.2

Damit setzt sich die Beschwerdeführerin nicht rechtsgenügend auseinander. Sie gibt weder die Feststellungen bezüglich der mangelhaften Befolgung der Anweisungen rechtsgenügend als offensichtlich unzutreffend aus, noch zeigt sie auf, inwiefern es Bundesrecht verletzt, wenn die Vorinstanz der Beschwerdeführerin die "rechtfertigende Haltung" bei berechtigter Kritik als Mitverschulden anrechnet. Indem die Beschwerdeführerin den Sachverhalt aus ihrer Sicht schildert, behauptet, sie habe die Eskalation in keiner Weise selbst provoziert, und gestützt darauf die Entschädigung als zu niedrig bemängelt, weicht sie in unzulässiger Weise von den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz ab. Damit gelingt es ihr nicht aufzuzeigen, dass die Vorinstanz ihren Ermessensspielraum gestützt auf die von ihr getroffenen Feststellungen überschritten hätte.

E. 6

Damit ist die Beschwerde insgesamt abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Dem Ausgang des Verfahrens entsprechend wird die Beschwerdeführerin kosten- und entschädigungspflichtig. In Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis mit einem Streitwert bis zu Fr. 30'000.-- sind reduzierte Gerichtskosten (Art. 65 Abs. 4 lit. c BGG), aber die volle Parteientschädigung (Art. 68 Abs. 2 BGG) geschuldet. Angesichts der weitgehend unzulässigen appellatorischen Kritik war für die Beschwerdeantwort indessen objektiv kein besonderer Aufwand nötig, weshalb die Parteientschädigung auf den vom Bundesgericht in derartigen Fällen praxisgemäss nach Streitwert berechneten Betrag festzulegen ist. Soweit der in der Kostennote verlangte Betrag von Fr. 3'871.15 darüber hinausgeht, erscheint er nicht gerechtfertigt.

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