

BGer 4C.315/2006 vom 10. Januar 2007

Bundesgericht, 2007-01-10, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.315_2006

FR: TF 4C.315/2006 du 10 janvier 2007

IT: TF 4C.315/2006 del 10 gennaio 2007

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 vorher ergangen ist, richtet sich das Verfahren noch nach dem OG (Art. 132 Abs. 1 BGG).

E. 2.1

Die Klägerin macht in erster Linie geltend, das Kantonsgericht habe mit seinen Sachverhaltsfeststellungen die bundesrechtlichen Beweisvorschriften verletzt. Sie bringt dann aber nicht etwa vor, die Vorinstanz habe die Beweislast falsch verteilt, sei von einer falschen Beweishöhe ausgegangen oder habe bestimmte Beweise nicht zugelassen. Ihre Argumentation erschöpft sich vielmehr in einer blossen Kritik an den Sachverhaltsfeststellungen der Vorinstanz. Das ist indessen in einer Berufung nicht zulässig. Das Bundesgericht hat seinem Entscheid den Sachverhalt zu Grunde zu legen, den die Vorinstanz festgestellt hat, ohne ihn überprüfen zu können (Art. 63 Abs. 2 OG). Das gilt für das Berufungsverfahren selbst wenn die Feststellungen im angefochtenen Urteil willkürlich sein sollten. Die Willkürlichkeit einer Sachverhaltsfeststellung lässt sich nur im Verfahren der staatsrechtlichen Beschwerde feststellen (Art. 43 Abs. 1 OG). Bloss offensichtliche Versehen sind im Berufungsverfahren auf Rüge hin oder von Amtes wegen zu korrigieren (Art. 63 Abs. 2 OG). Ein solches Versehen liegt aber nicht schon in jeder willkürlichen Sachverhaltsfeststellung. Vielmehr kann von einem offensichtlichen Versehen nur gesprochen werden, wenn die Vorinstanz eine bestimmte Aktenstelle übersehen oder nicht in ihrer wahren Gestalt, insbesondere nicht mit ihrem wirklichen Wortlaut wahrgenommen hat (Peter Münch, Berufung und zivilrechtliche Nichtigkeitsbeschwerde, in Geiser/Münch (Hrsg.). Prozessieren vor Bundesgericht, Basel 1998, Rz. 4.65 mit Hinweisen). Auf die entsprechenden Ausführungen kann deshalb nicht eingetreten werden.

In zweiter Linie macht die Klägerin geltend, das Kantonsgericht habe verschiedene Begriffe aus dem Sozialversicherungsrecht falsch ausgelegt. Zu beachten ist allerdings, dass es sich vorliegend nicht um einen sozialversicherungsrechtlichen Prozess, sondern um einen Rechtsstreit über eine Lohnfortzahlung trotz nicht erbrachter Arbeitsleistung handelt. Einzelne Ausführungen in der Berufungsschrift können allerdings in dem Sinne verstanden werden, dass die Klägerin im angefochtenen Urteil eine falsche Auslegung der vertraglichen Vereinbarung nach dem Vertrauensprinzip erblickt und diese rügen will. Damit macht sie eine Verletzung von Bundesrecht geltend und auf die Berufung ist einzutreten.

E. 2.2

In prozessualer Hinsicht scheint die Klägerin zu beantragen, ein Schreiben der Versicherung B. _____ vom 7. September 2006 als Novum in das Berufungsverfahren aufzunehmen. Damit verkennt sie allerdings das Wesen des Berufungsverfahrens. In diesem hat das Bundesgericht nämlich seiner Entscheidung die Feststellungen der letzten kantonalen Instanz über die tatsächlichen Verhältnisse zu Grunde zu legen (Art. 63 Abs. 2 OG). In der Berufungsschrift sind deshalb Ausführungen, die sich gegen die tatsächlichen Feststellungen richten, das Vorbringen neuer Tatsachen, neue Einreden, Bestreitungen oder Beweismittel unzulässig (Art. 55 Abs. 1 lit. c OG). Damit ist auch die Geltendmachung von Vorfällen ausgeschlossen, welche sich erst nach Erlass des angefochtenen Urteils ereignet haben. Eine Ausnahme besteht nur, soweit sie die prozessuale Behandlung der Berufung beeinflussen, wie beispielsweise der Tod einer Partei in einem Scheidungsverfahren (vgl. Münch, a.a.O., Rz. 4.77). Dem erwähnten Begehren der Klägerin kann somit keine Folge geleistet werden.

E. 3

Die kantonalen Instanzen haben die im Personalreglement getroffene Vereinbarung dahin ausgelegt, dass die Beklagte die Lohnfortzahlung bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit unabhängig davon stoppen durfte, aus welchem Grund die Unfallversicherung ihre Leistungen einstellte. Im angefochtenen Entscheid wird diesbezüglich kein tatsächlicher übereinstimmender Wille festgestellt. Vielmehr ist das Kantonsgericht auf Grund der Auslegung nach dem Vertrauensprinzip zu diesem Ergebnis gekommen.

Im vorliegenden Fall ist in erster Linie zu untersuchen, welche Leistungen im Vertrag unter welchen Voraussetzungen vereinbart wurden. Anschliessend ist zu prüfen, ob die entsprechenden Voraussetzungen auch erfüllt sind.

E. 3.1

Die Klägerin beruft sich auf die Vereinbarung über die Lohnfortzahlungspflicht bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit. Ausgangspunkt dieser Vereinbarung bildet somit die gesetzliche Regelung der Art. 324a f. OR. Diese Bestimmungen sehen vor, dass die Arbeitgeberin den Lohn während einer beschränkten Zeit weiterzubezahlen hat, wenn der Arbeitnehmer auf Grund einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann. Es handelt sich um eine Lohnfortzahlungspflicht. Die Verpflichtung setzt somit voraus, dass die Arbeitgeberin zur Lohnzahlung verpflichtet wäre, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbracht hätte. Die Lohnfortzahlungspflicht gilt grundsätzlich nur, soweit und solange ein Arbeitsverhältnis besteht (Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, N. 51 f. zu Art. 324a OR ; Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, N. 26 zu Art. 324a OR ; Gabriel Aubert, in: Thévenoz/Werro (Hrsg.), Commentaire romand, Code des obligations I, Basel 2003, N. 67 zu Art. 324a OR). Da die Art. 324a f. OR nur einseitig zwingender Natur sind, können die Parteien indessen eine für den Arbeitnehmenden günstigere Absprache treffen. Von einer solchen Absprache ist namentlich auszugehen, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet hat, eine Kollektivtaggeldversicherung mit einem Versicherer abzuschliessen, die ohne entsprechenden Vorbehalt während einer längeren Dauer den Lohnbetrag bzw. einen Teil davon weiter bezahlt (BGE 127 III 318 E. 4b S. 325; 124 III 126 E. 2b S. 132 f.).

Mit einer solchen Versicherung soll der Schutz des Arbeitnehmers verbessert werden, indem das Einkommen auch für den Fall gesichert bleibt, dass der Arbeitnehmer die Stelle verliert. Es ist nämlich zu beachten, dass das Arbeitsverhältnis sehr wohl enden kann, bevor

die beschränkte Zeit für die Lohnfortzahlung abgelaufen ist, sei es dass es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag handelt oder der Arbeitnehmer diesen vor dem Unfall bereits gekündigt hatte, sei es dass die Arbeitgeberin eine Kündigung ausgesprochen hat (wobei Art. 336c Abs. 2 OR betreffend die Sperrfristen zu beachten ist). Der zeitliche Kündigungsschutz und die Lohnfortzahlungspflicht sind im schweizerischen Recht nicht koordiniert. Es ist sehr wohl möglich, dass eine Kündigung zulässig ist, obgleich die Lohnfortzahlungspflicht andauert (vgl. Thomas Geiser, Fragen im Zusammenhang mit der Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit, AJP 2003, S. 323 ff., S. 327).

Wegen dieser fehlenden gesetzlichen Koordination stellt sich regelmässig die Frage, wie die Parteien das Verhältnis zwischen Kündigungsschutz und Lohnfortzahlungspflicht regeln wollten, wenn sie eine vertragliche Verlängerung der Lohnfortzahlungspflicht vereinbart haben. Soll diese durch eine Versicherung gewährleistet werden, indem nicht der Lohn weiterbezahlt wird, sondern Taggeldleistungen als Verdienstersatz erbracht werden, darf davon ausgegangen werden, dass die Versicherungsleistungen auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus erbracht werden sollen, sei es dass die Kollektivtaggeldversicherung unverändert weiter besteht oder dass ein Übertritt in eine gleichwertige Einzeltaggeldversicherung erfolgen kann (vgl. BGE 127 III 318 E. 4 und 5; Aubert, a.a.O., N. 67 zu Art. 324a OR). Anders verhält es sich, wenn keine Versicherung, sondern eine blosser Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin vereinbart ist. Weil es sich diesfalls um Lohn handelt, muss im Zweifel angenommen werden, dass die Verpflichtung den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses voraussetzt und ohne entsprechende abweichende Vereinbarung der zeitliche Kündigungsschutz nicht entsprechend ausgedehnt worden ist.

Vorliegend haben die Parteien nicht den Abschluss einer Versicherung vereinbart. Vielmehr sieht die Vereinbarung ausdrücklich eine Lohnfortzahlung vor. Entsprechend erhält auch nicht die Arbeitnehmerin, sondern die Arbeitgeberin allfällige Versicherungsleistungen. Es ist von daher grundsätzlich davon auszugehen, dass die Verpflichtung der Arbeitgeberin den Bestand eines Arbeitsverhältnisses voraussetzt. Die Lohnfortzahlungspflicht entfällt deshalb nach dem 30. September 2005.

E. 3.2

Überdies sieht § 27 Abs. 4 des Personalreglements vor, dass bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit die Arbeitgeberin die Leistungen in dem Umfang kürzen kann, wie die Versicherung dies tut. Weil im konkreten Fall die Unfallversicherung ihre Leistungen eingestellt hat, haben die kantonalen Gerichte auch die weitere Leistungspflicht der Beklagten verneint.

E. 3.2.1

Die Klägerin hält das für falsch, weil sie die entsprechende Bestimmung des Personalreglements insoweit einschränkend ausgelegt haben will, dass nur bestimmte Kürzungsgründe im UVG eine Kürzung der Lohnfortzahlung rechtfertigten. Die Klägerin bringt allerdings nichts vor, worauf sie ihre Auslegung stützen könnte. Ihr einziges Argument besteht darin, dass eine lange Lohnfortzahlungspflicht dem Arbeitnehmer einen ungenügenden Schutz seines Einkommens bietet, wenn sie vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängt und dieser nicht durch einen entsprechenden Kündigungsschutz gesichert ist. Das ist zwar zutreffend, entspricht aber dem gesetzgeberischen Entscheid, keine Koordination zwischen der Lohnfortzahlungspflicht und dem Kündigungsschutz vorzusehen. Es ist damit nicht ersichtlich, was an der

Vertragsauslegung des Kantonsgerichts zu bemängeln wäre.

E. 3.2.2

Schliesslich setzt die Lohnfortzahlungspflicht eine Arbeitsunfähigkeit voraus. Diese hat die Arbeitnehmerin zu beweisen, wenn sie ihre Arbeitsleistung nicht erbringt und dennoch Lohn beansprucht (Stahelin, a.a.O., N. 9 zu Art. 324a OR). Das gilt auch für die weiteren Voraussetzungen, wie namentlich den Kausalzusammenhang zwischen dem Unfall bzw. der Krankheit und der Arbeitsunfähigkeit.

Vorliegend hat das Kantonsgericht festgehalten, dass auf Grund des Arztzeugnisses die Arbeitsunfähigkeit nicht mehr nachgewiesen sei. Der Arzt habe sie ausdrücklich arbeitsfähig geschrieben. Soweit die Klägerin geltend mache, sie sei zwar nicht mehr unfall-, sondern krankheitsbedingt arbeitsunfähig, wäre es an ihr gewesen, dies auch der Arbeitgeberin zu kommunizieren und entsprechend nachzuweisen, was sie nicht getan habe.

Auch diesbezüglich kann der Vorinstanz nur zugestimmt werden. In der Tat liegt es an der - von Anfang an anwaltlich vertretenen - Arbeitnehmerin, der Arbeitgeberin die Arbeitsunfähigkeit einschliesslich ihrer Ursache (Krankheit oder Unfall) nachzuweisen, namentlich wenn diese lange dauert. Im vorliegenden Fall ist zu beachten, dass zur über das gesetzliche Minimum hinausgehenden vertraglichen Vereinbarung auch der Anspruch der Arbeitgeberin gehört, gegebenenfalls Versicherungsleistungen im entsprechenden Umfang zu kassieren (§ 27 Abs. 2 Personalreglement). Daraus ergibt sich aber auch ohne weiteres die Obliegenheit der Arbeitnehmerin, der Arbeitgeberin alle notwendigen Informationen zu liefern, damit diese die entsprechenden Ansprüche geltend machen kann. Die Arbeitnehmerin hat auch aus diesem Grund die Arbeitgeberin darüber zu informieren, ob es sich um eine krankheits- oder unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit handelt, wenn sie die Lohnfortzahlungspflicht in Anspruch nehmen will.

Weil die Klägerin dieser Obliegenheit nicht nachgekommen ist, kann sie auch nicht von der Arbeitgeberin eine Lohnfortzahlung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit verlangen, selbst wenn die weiteren Voraussetzungen dafür erfüllt wären.

E. 4

Aus diesen Gründen ist die Berufung abzuweisen, soweit auf sie eingetreten werden kann.

Gemäss Art. 343 Abs. 3 OR sind keine Gerichtskosten zu erheben. Dagegen hat die Klägerin die Beklagte für das bundesgerichtliche Verfahren zu entschädigen (Art. 159 Abs. 1 und 2 OG ; BGE 115 II 30 E. 5c S. 42).

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