

LU_GERICHTE 11 02 111 vom 28. Dezember 2004

LU Gerichte, 2004-12-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/lu_gerichte_11_02_111

FR: LU_GERICHTE 11 02 111 du 28 décembre 2004

IT: LU_GERICHTE 11 02 111 del 28 dicembre 2004

Regeste

Art. 337c Abs. 1 und 3, 341 Abs. 1, 343 Abs. 2 und 3 und 362 OR; Art. 260 SchKG; § 67 AGG. Innerhalb eines Monats seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Verzicht auf eine Strafzahlung nach Art. 337c Abs. 3 OR nicht möglich. Keine Strafzahlung für ungerechtfertigte fristlose Entlassung bei Vorliegen besonderer Umstände. Die Kostenlosigkeit arbeitsrechtlicher Streitigkeiten gilt auch für den Abtretungsgläubiger nach Art. 260 SchKG. | OR (Obligationenrecht)

Volltext

Luzern Kantonsgericht sonstige 28.12.2004 11 02 111 (2005 I Nr. 22)

Art. 337c Abs. 1 und 3, 341 Abs. 1, 343 Abs. 2 und 3 und 362 OR; Art. 260 SchKG; § 67 AGG. Innerhalb eines Monats seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Verzicht auf eine Strafzahlung nach Art. 337c Abs. 3 OR nicht möglich. Keine Strafzahlung für ungerechtfertigte fristlose Entlassung bei Vorliegen besonderer Umstände. Die Kostenlosigkeit arbeitsrechtlicher Streitigkeiten gilt auch für den Abtretungsgläubiger nach Art. 260 SchKG. | OR (Obligationenrecht)

Rechtsprechung Luzern Instanz: Obergericht Abteilung: I. Kammer Rechtsgebiet: OR (Obligationenrecht) Entschaiddatum: 28.12.2004 Fallnummer: 11 02 111 LGVE: 2005 I Nr. 22 Leitsatz: Art. 337c Abs. 1 und 3, 341 Abs. 1, 343 Abs. 2 und 3 und 362 OR; Art. 260 SchKG; § 67 AGG. Innerhalb eines Monats seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Verzicht auf eine Strafzahlung nach Art. 337c Abs. 3 OR nicht möglich. Keine Strafzahlung für ungerechtfertigte fristlose Entlassung bei Vorliegen besonderer Umstände. Die Kostenlosigkeit arbeitsrechtlicher Streitigkeiten gilt auch für den Abtretungsgläubiger nach Art. 260 SchKG. Rechtskraft: Diese Entscheidung ist rechtskräftig. Entscheid: Art. 337c Abs. 1 und 3, 341 Abs. 1, 343 Abs. 2 und 3 und 362 OR; Art. 260 SchKG; § 67 AGG. Innerhalb eines Monats seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein Verzicht auf eine Strafzahlung nach Art. 337c Abs. 3 OR nicht möglich. Keine Strafzahlung für ungerechtfertigte fristlose Entlassung bei Vorliegen besonderer Umstände. Die Kostenlosigkeit arbeitsrechtlicher Streitigkeiten gilt auch für den Abtretungsgläubiger nach Art. 260 SchKG. =====

===== Die Beklagte entliess X. fristlos, nachdem es im Betrieb zu einer verbalen Auseinandersetzung gekommen war, in deren Folge X. den Arbeitsplatz verlassen hatte. X. klagte vor Arbeitsgericht gegen die Beklagte unter verschiedenen Rechtstiteln auf Zahlung von Fr. 17'610.--. Das Arbeitsgericht erachtete die fristlose Entlassung als ungerechtfertigt und sprach X. Fr. 11'984.-- netto zu, mit eingeschlossen einen Betrag von Fr. 4'200.-- als Strafzahlung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR. Die Beklagte verlangte mit Appellation die Abweisung der Klage. Im Verlaufe des Appellationsverfahrens verstarb X. Dessen Nachlass wurde konkursamtlich liquidiert. In der Folge liess sich ein Gläubiger die

Forderung nach Art. 260 SchKG abtreten und trat nach § 56 Abs. 1 ZPO in den Prozess ein. Das Obergericht bestätigte das vorinstanzliche Urteil im Wesentlichen, sah aber von der Zusprechung einer Strafzahlung nach Art. 337c Abs. 3 OR ab. Aus den Erwägungen: 4.1. Die Beklagte führt zunächst ins Feld, X. habe in die fristlose Entlassung eingewilligt, was sich aus seinem späteren Verhalten ergebe. Zwei Tage nach der fristlosen Entlassung habe er diese akzeptiert und ihr auch nachgelebt. Die Beklagte will damit offenbar zum Ausdruck bringen, X. habe deswegen seine Ansprüche verloren. Nach dem relativ zwingenden Art. 341 Abs. 1 OR ist es dem Arbeitnehmer verwehrt, vor Ablauf eines Monats seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Forderungen zu verzichten, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder Gesamtarbeitsvertrages ergeben. Der "Verzicht" im Schuldrecht bedeutet Erlassvertrag (vgl. Art. 115 OR; Aepli, Zürcher Komm., N 5 zu Art. 115 OR), was auch im Bereich des vorliegend anwendbaren Art. 341 OR gilt (Stahelin, Zürcher Komm., N 3 zu Art. 341 OR; Rehbinder, Berner Komm., N 2 zu Art. 341 OR). Soweit die Beklagte geltend machen sollte, X. habe am 15. März 2002 (also zwei Tage nach der fristlosen Entlassung) auf die Lohnfortzahlung "verzichtet", ist sie bereits deswegen nicht zu hören, weil dieser Anspruch gemäss Art. 337c Abs. 1 in Verbindung mit Art. 362 OR relativ zwingender Natur ist und demnach einem Erlassvertrag im genannten Zeitpunkt von vornherein nicht zugänglich war. Augenscheinlich anders stellt sich die Rechtslage bezüglich des Anspruchs auf Strafzahlung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR dar, der weder unter die Aufzählung der absolut zwingenden Bestimmungen in Art. 361 OR noch unter jene der relativ zwingenden Bestimmungen in Art. 362 OR fällt. Hingegen ist diese Unterlassung als Versehen des Gesetzgebers zu qualifizieren und im Sinne einer gesetzespolitischen Lücke so zu korrigieren, dass auch der Anspruch auf eine Strafzahlung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR in gleichsam analoger Anwendung von Art. 362 OR relativ zwingender Natur ist (so ausdrücklich Stahelin, a.a.O., N 28 zu Art. 337c OR mit Verweis auf die Entstehungsgeschichte der Norm; vgl. ferner die in die gleiche Richtung weisende Kritik bei Rehbinder, a.a.O., N 14 zu Art. 337c OR). Demnach fällt ein Erlassvertrag auch bezüglich der Strafzahlung in Anwendung von Art. 341 OR von vornherein ausser Betracht. Selbst wenn Art. 337c Abs. 3 OR entgegen dem vorstehend Ausgeführten aber dispositiver Natur wäre, müsste das Bestehen eines Erlassvertrages dennoch verneint werden, weil für eine Erlasfofferte bzw. die Annahme einer Erlasfofferte seitens von X. zu wenig konkrete Anhaltspunkte vorlägen (zu den hohen Anforderungen an den konkludent geschlossenen Erlassvertrag, vgl. Aepli, a.a.O., N 30 zu Art. 115 OR m.w.V.). 4.2. In einem weiteren Schritt ist zu prüfen, ob die fristlose Kündigung seitens der Beklagten zu Recht erfolgte. Diese stellt sich auf den Standpunkt, dass ihr durch das Benehmen von X. am 13. März 2002 aufgrund des bis dahin bereits Vorgefallenen eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar war. Die Beklagte macht weiter geltend, dass aus ihrer damaligen Sicht X. am besagten Tag nicht krank war und das später erstellte und auf den 13. März 2002 rückwirkende Arztzeugnis inhaltlich falsch sei. Aufgrund des Arztzeugnisses vom 25. April 2002 ist davon auszugehen, dass X. am Tag seiner fristlosen Entlassung infolge Depressionen arbeitsunfähig war. Aus dem genannten Arztzeugnis geht hervor, dass X. bereits Ende Februar 2002 aufgrund der familiären Probleme unter Depressionen litt und dann am 18. März 2002 den Arzt wiederum wegen einer Schnittwunde aufsuchte. Dabei stellte der Arzt fest, dass X. nach wie vor schwer depressiv war und schrieb ihn (rückwirkend) ab dem 13. März 2002 arbeitsunfähig unter gleichzeitiger Feststellung, dieser hätte vom 3. bis zum 13. März 2002 gegen seinen ärztlichen Willen in krankem Zustand unter Einwirkung von Medikamenten gearbeitet. Dieses Zeugnis inhaltlich in Frage

zu stellen, besteht kein Anlass (die Beklagte ist daran zu erinnern, dass sie das erste und ebenfalls rückwirkende Arztzeugnis vom 25. Februar 2002 offenbar nicht beanstandet, so dass es ihr verwehrt ist, ohne konkrete Anhaltspunkte das zweite Arztzeugnis bezüglich seiner Rückwirkung in Frage zu stellen). Ob X. sich am 13. März 2002 subjektiv für arbeitsfähig hielt oder nicht, spielt dabei keine ausschlaggebende Rolle. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Sinne unverschuldeter Verhinderung vermag nach ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung in keinem Fall eine fristlose Entlassung zu rechtfertigen (Art. 337 Abs. 3 OR). Die Begründung der Beklagten, X. habe am 13. März 2002 die Arbeit vertragswidrig verweigert, hat das Arbeitsgericht demnach zu Recht abgelehnt. Hier verkompliziert sich die Sachlage aber durch den Umstand, dass X., der infolge Krankheit keiner Arbeitspflicht unterlag, trotzdem am Arbeitsplatz erschien und "ausrastete". Ob darin ein Grund erblickt werden muss, die fristlose Entlassung zu rechtfertigen, ist Wertungsfrage (vgl. auch Art. 337 Abs. 3 OR, der das richterliche Ermessen ausdrücklich anspricht). Inakzeptables Verhalten am Arbeitsplatz kann Grund zu einer fristlosen Entlassung sein (Rehbinder/Portmann, Basler Komm., 3. Aufl., Basel 2003, N 24 zu Art. 337 OR mit den beiden Beispielen "sexuelle Belästigung" und "schwere Drohungen"). Das ungebührliche Verhalten des Arbeitnehmers störte zwar ohne weiteres den betrieblichen Ablauf. Dies rechtfertigt für sich allein aber keine fristlose Entlassung. Zudem ist das "Ausrasten" des Arbeitnehmers im Gesamtzusammenhang der familiären und damit verbundenen psychischen Probleme von X. zu sehen, von denen die Beklagte wusste. Im Übrigen führte sie aus, der schwierige Charakter von X. sei ihr bekannt gewesen. Eine fristlose Entlassung ist auch unter diesem Gesichtspunkt als unzulässig zu betrachten. Die Lohnforderung bis zum ordentlichen Beendigungstermin ist von der Beklagten bezüglich ihrer Höhe nicht angefochten. Insofern hat es beim arbeitsgerichtlichen Urteil sein Bewenden. Hingegen macht die Beklagte in einem Eventualstandpunkt geltend, jedenfalls sei keine Strafzahlung geschuldet, was im Folgenden zu prüfen ist. 5.- Nach Art. 337c Abs. 3 OR kann das Gericht nach freiem Ermessen und unter Würdigung aller Umstände den Arbeitgeber zu einer Strafzahlung verpflichten, die aber im Sinne einer oberen zahlenmässigen Begrenzung den halben Jahreslohn nicht übersteigen darf. Im Fall einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung ist die Strafzahlung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR in der Regel geschuldet; das Arbeitsgericht bejahte eine entsprechende Zahlungspflicht und legte den geschuldeten Betrag auf Fr. 4'200.-- fest. Ausnahmen von der Strafzahlung können sich aus den Umständen des Einzelfalles ergeben, die aber in diesem Sinne aussergewöhnlichen Charakter haben müssen (BGE 116 II 301 f. E. 5a, wobei das Bundesgericht in jüngster Zeit eine differenziertere Haltung einnimmt und beispielsweise im Falle eines Sachverhaltsirrtums von einer Strafzahlung abgesehen hat, vgl. dazu Walter, Recht und Rechtfertigung - Zur Problematik einseitigen Privatrechts, in: Gauchs Welt, Recht, Vertragsrecht und Baurecht / Festschrift für Peter Gauch zum 65. Geburtstag, Zürich 2004, S. 309 und dortige Anmerkungen 51 und 52 mit weiteren Verweisen auf nicht amtlich publizierte Bundesgerichtsurteile). Klare und abschliessende Kriterien zur Beurteilung der Frage der aussergewöhnlichen Umstände fehlen indessen (vgl. die in der Lehre zu Art. 337c Abs. 3 OR unterschiedlichen Meinungen und Gewichtungen zu dieser Problematik). 5.1. Die Frage der aussergewöhnlichen Umstände ist vorab zu beantworten. Anhaltspunkte für solche Umstände bestehen insofern, als die Beklagte im Zeitpunkt der fristlosen Entlassung von X. nicht mit Gewissheit wusste (wenn sie auch letztlich zumindest objektiv nicht ausschliessen konnte), dass er infolge Krankheit arbeitsunfähig war und die Beklagte im Übrigen im massgebenden Zusammenhang selber keine Ursachen vor der fristlosen

Entlassung setzte. Zudem hat als anerkannt zu gelten, dass die Beklagte X. zu Beginn seiner familiären Schwierigkeiten Hilfe anbot und auch nach der (ungerechtfertigten) fristlosen Entlassung auf die schwierige Situation Rücksicht nahm, indem sie ihm das Geschäftsauto zur Vermeidung von Fragen seitens seiner Kinder noch eine gewisse Zeit überliess. Gesamthaft betrachtet erweist sich zumindest das subjektive Fehlverhalten der Beklagten trotz der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung als gering. Auf der anderen Seite haben offensichtlich die familiären Probleme von X. die Situation heraufbeschworen, die ihm unter arbeitsrechtlichem Gesichtspunkt zwar nicht als Verschulden angelastet werden dürfen, trotzdem aber in seinen persönlichen Risikobereich fallen. Zudem hat das Arbeitsverhältnis bloss ein Jahr gedauert und X. wurde von der Beklagten in anderem Zusammenhang verwirrt. In Abwägung all dieser Umstände erscheint es gerechtfertigt, von einer Strafzahlung gemäss Art. 337c Abs. 3 OR gänzlich abzusehen. 5.2. Damit ist die Appellation der Beklagten teilweise gut zu heissen, indem neben der Lohnfortzahlung (die in masslicher Beziehung im Appellationsverfahren unbestritten ist) im Sinne aussergewöhnlicher Umstände keine Strafzahlung nach Art. 337c Abs. 3 OR geschuldet ist. Der vom Arbeitsgericht zugesprochene Betrag von Fr. 11'984.-- ist um die darin enthaltene Strafzahlung in der Höhe von Fr. 4'200.-- zu verringern, was netto einen Betrag von Fr. 7'784.-- ergibt. 6.- Arbeitsvertragliche Verfahren sind auch im Rechtsmittelverfahren kostenlos, und es werden auch keine Parteientschädigungen ausgerichtet (§ 67 AGG). Vorliegend besteht die Besonderheit, dass eine Partei, nämlich der Kläger, sich die arbeitsvertragliche Forderung über die konkursamtliche Liquidation des Nachlasses des Arbeitnehmers (und ursprünglichen Gläubigers) nach Art. 260 SchKG abtreten liess. Ob bei dieser Sachlage die Kostengrundsätze des arbeitsgerichtlichen Verfahrens anwendbar bleiben, ergibt sich weder aus § 67 AGG noch aus Art. 260 SchKG oder aus § 56 ZPO. Die Abtretung nach Art. 260 SchKG ist insofern von einer schuldrechtlichen Abtretung nach Art. 164 OR zu unterscheiden, als im ersteren Fall der Gläubiger lediglich das Prozessführungsrecht mit dem Anspruch auf Vorausbefriedigung aus dem erzielten Erlös erhält (BGE 122 III 189 E. 6). Der Abtretungsgläubiger ist somit lediglich Vertreter und Beauftragter der Konkursmasse, wobei er aber auf eigenes Risiko prozessiert (Jaeger/Walder/Kull/Kottmann, Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs, 4. Aufl., Zürich 1997/99, N 9 zu Art. 260 SchKG; BGE 105 III 135). Würde die Konkursmasse selber in den Prozess eintreten, wäre die arbeitsgerichtliche Kostenordnung anwendbar. Dasselbe Ergebnis muss auch gelten, wenn die Konkursverwaltung ihre Prozessführungsbefugnis über Art. 260 SchKG einem Konkursgläubiger abgibt und dieser in das bereits laufende Appellationsverfahren eintritt. Damit bleibt es bei den genannten Kostengrundsätzen; Umstände, die eine Abweichung von § 67 AGG erfordern, sind nicht ersichtlich. I. Kammer, 28. Dezember 2004 (11 02 111)

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