

SO_GERICHTE ZKBER.2019.66 vom 28. November 2019

SO Obergericht, 2019-11-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_ZKBER.2019.66

FR: SO_GERICHTE ZKBER.2019.66 du 28 novembre 2019

IT: SO_GERICHTE ZKBER.2019.66 del 28 novembre 2019

Erwägungen

E. 30

Januar – 3. März 2017). Am 22. Februar 2017 kündigte die A.____ AG das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der einmonatigen Kündigungsfrist auf den 31. März 2017. Vom 4. März bis am 31. März 2017 bestand bei B.____ gemäss Arztzeugnissen von Dr. C.____ wegen einer psychischen Erkrankung eine allgemeine Arbeitsunfähigkeit von 100 %, vom 1. April bis am 4. Mai bestand eine Arbeitsunfähigkeit von 80 %. Ab dem 5. Mai 2017 bestand eine arbeitsplatzbedingte Arbeitsunfähigkeit von 100 %. 1.3 Nach einer gescheiterten Schlichtungsverhandlung machte B.____ (nachfolgend: Kläger) mit Klage vom 13. November 2017 gegen die A.____ AG (nachfolgend: Beklagte), soweit vorliegend relevant, folgende Rechtsbegehren geltend: 1. Es sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis am 31.07.2017 endet. 2. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von brutto Fr. 9'949.75 zu bezahlen, nebst 5 % Zins seit 01.08.2017. 3. Die Beklagte sei unter Androhung einer Ungehorsamsstrafe nach Art. 292 StGB zu verpflichten, dem Kläger ein Arbeitszeugnis mit folgendem Wortlaut auszustellen. [...] 4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten. 1.4 Mit Klageantwort vom 29. Januar 2018 schloss die Beklagte auf Klageabweisung, u.K.u.E.F. 1.5 Am 4. September 2018 reichte der Kläger die folgenden geänderten Rechtsbegehren ein: 1. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von brutto Fr. 27'437.95 zu bezahlen, nebst 5 % Zins seit 01.08.2017. 2. Das Begehren um Ausstellung eines (neuen) Arbeitszeugnisses wird hiermit zurückgezogen. 3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten. 1.6 Die Beklagte bestritt die Vorbringen des Klägers mit Stellungnahme vom 27. September 2018. 1.7 Mit Eingabe vom 23. April 2019 formulierte der Kläger seine Anträge wie folgt: 1. Es sei festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis am 31.07.2017 endet. 2. Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von brutto Fr. 27'437.95 zu bezahlen, nebst 5 % Zins seit 01.08.2017. 3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zu Lasten der Beklagten. 2.1 Am 24. April 2019 fand die Hauptverhandlung mit Zeugen- und Parteibefragung statt. Die Beklagte verlangte, es sei vom Gericht ein Zwischenentscheid hinsichtlich der Eintretensfrage zu treffen. Die Amtsgerichtspräsidentin entschied auf die Klage einzutreten. Die Parteien bestätigten ihre Rechtsbegehren. 2.2 Die Vorderrichterin erliess am 29. April 2019 folgendes Urteil: 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien am 30. Juni 2017 geendet hat. 2. Die Beklagte hat dem Kläger den Betrag von brutto CHF 21'077.80 zzgl. Zins zu 5 % seit 1. August 2017 zu bezahlen. 3. Die Gerichtskosten trägt der Staat Solothurn. 4. Die Beklagte hat dem Kläger eine Parteientschädigung von CHF 5'224.90 zu bezahlen. 3.1 Gegen den begründeten Entscheid erhob die Beklagte (nachfolgend: Berufungsklägerin) am 16. September 2019 (Postaufgabe) frist- und formgerecht Berufung beim Obergericht des Kantons Solothurn und stellte folgende Rechtsbegehren: 1. Das Urteil der Amtsgerichtspräsidentin, Richteramt Olten-Gösgen, vom 29. April 2019 sei aufzuheben. 2. Auf die Klage vom 13.11.2017,

respektive Klageänderung vom 4.9.2018 sei nicht einzutreten. 3. Eventualiter sei die Klage abzuweisen. 4. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge inkl. MWST. 3.2 Der Kläger (nachfolgend: Berufungsbeklagter) schloss mit Berufungsantwort vom 17. Oktober 2019 auf vollumfängliche Abweisung der Berufung. 4. Für die Parteistandpunkte und die Erwägungen der Vorderrichterin wird auf die Akten verwiesen. Soweit erforderlich, ist nachfolgend darauf einzugehen. II. 1.1 Vorab ist zu klären, ob die Vorderrichterin zu Recht auf die Klage eingetreten ist beziehungsweise ob die Rechtsbegehren des Berufungsbeklagten im vorinstanzlichen Verfahren die Streitwertgrenze von CHF 30'000.00 überschritten haben. 1.2 Die Vorderrichterin führte dazu aus, dass sich der Streitwert alleine durch die Rechtsbegehren bestimme. Bei der zweiten Eingabe des Klägers sei lediglich ein Rechnungsfehler behoben worden und hinsichtlich des Arbeitszeugnisses sei sogar eine Klagebeschränkung vorgenommen worden. Der Streitwert habe die Grenze von CHF 30'000.00 nie überschritten, weshalb das Einzelgericht sachlich zuständig und auf die Klage einzutreten sei. 1.3 In ihrer Berufung hält die Berufungsklägerin daran fest, dass die Eingabe des Berufungsbeklagten vom 4. September 2018 lediglich einen Rechnungsfehler korrigiere, was der Eingabe auch wörtlich zu entnehmen sei. Es sei zwischen den Parteien unbestritten, dass es sich nicht um eine Änderung des Klagefundamentes und somit nicht um eine Klageänderung gemäss Art. 227 der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO, SR 272) handle. Sowohl in der Klage vom 13. November 2017 wie auch in der Eingabe vom 4. September 2018 habe der Berufungsbeklagte den Bonus für das Jahr 2016 mit CHF 16'666.65 und jenen für das Jahr 2017 mit CHF 11'666.65 beziffert, zuerst aber lediglich die Summe von CHF 5'833.30 eingeklagt. Bereits im Zeitpunkt der Klageeinreichung sei die Zeugnisberichtigung und der Bonus eingeklagt gewesen, insgesamt also CHF 42'449.75, womit das Amtsgericht in Dreierbesetzung zuständig gewesen wäre. Als Rechtsfolge sei auf die Klage nicht einzutreten und die Prozesskosten zu Lasten des Berufungsbeklagten zu verlegen. 1.4 Der Berufungsbeklagte entgegnet, die Vorinstanz sei sachlich zuständig gewesen und zu Recht auf die Klage eingetreten. Bei der Berechnung der Forderung in der Klageschrift vom 13. November 2017, konkret beim Anspruch für den Februar und März 2017, sei ein Rechnungsfehler unterlaufen. Man sei fälschlicherweise davon ausgegangen, dass die Berufungsklägerin als Arbeitgeberin für die Periode vom 8. Februar bis am 28. Februar 2017 keine Lohnfortzahlungspflicht mehr treffe. Aufgrund des allgemeinen Anstellungsreglements, Ziffer 10.1., sei sie jedoch dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer, welcher ohne sein Verschulden wegen Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert sei, das volle Gehalt während eines Monats auszurichten. Somit betrage der Lohnanspruch im Februar 2017 CHF 10'000.00. Da in der Klageschrift auch der Bruttolohn im März 2017 von CHF 10'000.00 in Abzug gebracht worden sei, müsse der entsprechend geschuldete Lohn (in casu das Krankentaggeld in der Höhe von CHF 9'938.00) ebenso aufgeführt werden. Da der Antrag auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses zurückgezogen worden sei, habe der Streitwert zu keinem Zeitpunkt mehr als CHF 30'000.00 betragen. 1.5 Eine Klageänderung i.S.v. Art. 227 ZPO ist die Änderung des Streitgegenstandes während der Rechtshängigkeit vor Gericht (Daniel Willisegger in: Karl Spühler et al. [Hrsg.], Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, Basel 2017, Art. 227 N 14). Voraussetzung einer Klageänderung ist ein Verbindungszusammenhang zwischen den Klagen. Besteht ein solcher Zusammenhang, ist eine Klageänderung zulässig, solange sich das Verfahren im Stadium der Einleitung oder der Prozessinstruktion befindet. Ab Beginn der Hauptverhandlung untersteht sie den erschwerenden Voraussetzungen des Novenrechts

(Willisegger, a.a.O., Art. 227 N 3). Die Klageänderung ist unzulässig, wenn sie die Streitwertgrenze für das vereinfachte Verfahren nach der beantragten Änderung übersteigt. Die anwendbare Verfahrensart ist vor und nach der Klageänderung separat zu ermitteln, bei einer Klageerweiterung ist aber auf den Gesamtwert abzustellen, wie er sich nach der Erhöhung des Streitwertes ergibt (Willisegger, a.a.O., Art. 227 N 38). Jede Änderung der bisherigen Rechtsbegehren, mit welchen mehr, zusätzliches oder anderes verlangt wird, bildet nach Begründung der Rechtshängigkeit eine Klageänderung. Hingegen liegt keine Klageänderung vor, wenn lediglich offensichtliche Rechnungs- oder Schreibfehler berichtigt werden (Laurent Killias in: Heinz Hausheer et al. [Hrsg.], Berner Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, Band II, Bern 2012, Art. 227 N 7 und 13).

1.6 Der Sachverhalt, aus dem sich die geltend gemachten Forderungen ableiten, bildet die Kündigung im Zusammenhang mit den durch die Krankheiten des Berufungsbeklagten ausgelösten Sperrfristen. Selbst wenn sich die Parteien einig sind, dass es sich nicht um eine Änderung des Klagefundaments handelt, so kann dennoch eine Klageänderung durch die inhaltliche Änderung der Rechtsbegehren vorliegen (vgl. Killias, a.a.O., Art. 227 N 7). Der Einwand der Berufungsklägerin, es handle sich lediglich um einen Rechnungsfehler, geht fehl. Auch wenn der Berufungsbeklagte in seiner Eingabe vom 4. September 2018 von einem Berechnungsfehler spricht, handelt es sich vorliegend nicht bloss um einen offensichtlichen Rechnungsfehler. Anders als in der ursprünglichen Klage vom 13. November 2017, in welcher der Berufungsbeklagte seine Forderung auf die Anwendung von Art. 324a Abs. 1 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR, SR 220) stützte, beruft er sich in der Klageänderung auf Ziffer 10.1 des Anstellungsreglements. Ein offensichtlicher Rechnungsfehler ist damit ausgeschlossen.

1.7 Fraglich bleibt somit, ob die Voraussetzungen von Art. 227 Abs. 1 ZPO, insbesondere hinsichtlich der Verfahrensart, gegeben sind. Der Streitwert gemäss Art. 91 ZPO wird durch das Rechtsbegehren bestimmt. Bei einer Geldforderung deckt sich der Streitwert mit dem Rechtsbegehren. Für die Bestimmung des Streitwerts ist der Zeitpunkt der Klageeinreichung bei Gericht massgebend (Viktor Rüegg/Michael Rüegg in: Karl Spühler et al. [Hrsg.], Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, Basel 2017, Art. 91 N 3 und N 7). Im Zeitpunkt der Klageeinreichung am 13. November 2017 betrug der Streitwert weniger als CHF 30'000.00. Auch wenn der Bonus bereits in der Klagebegründung mit CHF 16'666.65 bzw. CHF 11'666.65 beziffert wurde, ist das Rechtsbegehren und die damit eingeklagte Forderung massgebend. Bei der Bewertung des Streitwertes zum Zeitpunkt der Klageänderung ist wiederum auf den Gesamtwert abzustellen. Die Berufungsklägerin führt richtigerweise aus, dass eine Beschränkung der Klage (in casu der Rückzug auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses) die Zuständigkeit nicht beeinflusst. Das ändert jedoch nichts daran, dass der Streitwert zum Zeitpunkt der Klageänderung am 4. September 2018 in seinem Gesamtwert die Streitwertgrenze des vereinfachten Verfahrens nicht überschritt. Die Amtsgerichtspräsidentin ist folglich zu Recht auf die Klage eingetreten.

2.1 Im Berufungsverfahren unbestritten bleibt die Feststellung der Vorderrichterin, dass die am 22. Februar 2017 erfolgte Kündigung durch die Berufungsklägerin nicht zur Unzeit ausgesprochen wurde und somit ihre Rechtswirkung entfaltet hat. Die Berufungsklägerin bestreitet jedoch das Ende des Arbeitsverhältnisses per 30. Juni 2017 und macht eine Verletzung von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB, SR 210), Art. 322d, 324a und 336c OR sowie eine unrichtige Sachverhaltsfeststellung geltend. Bei der Beurteilung der Arztzeugnisse respektive der angeblichen Arbeitsunfähigkeit vom 4. März bis am 4. Mai 2017 seien die substantiierten Einwände der Berufungsklägerin nicht in die

Beweiswürdigung eingeflossen. Die Bestätigung von Dr. C. ___ vom 28. Mai 2018 sei aus mehreren Gründen nicht glaubwürdig. Dr. C. ___ sei der langjährige Psychiater des Berufungsbeklagten, sein Bericht sei aus Gefälligkeit erstellt worden. Das Arztzeugnis sei auf den 4. März 2017 rückdatiert worden und die Begründung stütze sich lediglich auf Behauptungen des Patienten, was beides für die Unglaubwürdigkeit spreche. Im Behandlungszeitpunkt habe der Berufungsbeklagte seit mehr als zwei Monaten keine Arbeit mehr geleistet, weshalb von Konflikten am Arbeitsplatz keine Rede sein könne. Nicht einmal der Berufungsbeklagte selber lege allfällige Konflikte oder Arbeitsüberforderungen dar. Dem Bericht liessen sich denn auch keine Hintergründe über die Erkrankung des Berufungsbeklagten entnehmen. Im Weiteren sei es absurd, dass der Berufungsbeklagte bei der Berufungsklägerin vier Tage lang zu 20 % arbeitsfähig und anschliessend arbeitsplatzbedingt zu 100 % arbeitsunfähig gewesen sein solle.

2.2 Der Berufungsbeklagte bestreitet die Einwände der Berufungsklägerin. Diese lege in keiner Weise dar, inwiefern es sich um ein Gefälligkeitszeugnis handeln solle. Die langjährige Patientenbeziehung lasse im Gegenteil auf die Zuverlässigkeit der Beurteilung schliessen. Zudem liege es in der Natur der Sache, dass eine psychiatrische Beurteilung die Schilderung des Patienten über seinen inneren Zustand miteinbeziehe. Bei der Arbeitsunfähigkeitsbestätigung handle es sich nicht um ein rückdatiertes, sondern ein rückwirkendes Zeugnis und dies lediglich um zwei Tage. Der Berufungsbeklagte habe pflichtgemäss umgehend am Montag, 6. März 2017, seinen Arzt aufgesucht. Mit dem Vorbringen, er habe seit zwei Monaten keine Arbeit mehr geleistet, verkenne die Berufungsklägerin, dass die Arbeitsplatzkonflikte Auslöser der gesundheitlichen Problematik gewesen seien, welche längerfristige Auswirkungen haben könnten. Inwiefern die bestehende Arbeitsunfähigkeit absurd sein solle, bleibe schleierhaft.

2.3 Die Vorderrichterin hält in ihrem Urteil fest, dass es keine Gründe gebe, an den Aussagen von Dr. C. ___ zu zweifeln. Er mache medizinische Ausführungen und klinische Diagnosen, welche sich mit den Aussagen des Klägers an der Parteibefragung decken würden. Auch an der Objektivität der medizinischen Auskunft würden keine Zweifel bestehen.

2.4 Die Beweislast für die Arbeitsunfähigkeit liegt vorliegend beim Arbeitnehmer (Art. 8 ZGB). Ein Arztzeugnis ist ein sogenannter Anscheinsbeweis, was bedeutet, dass vom Ergebnis auf einen bestimmten Ablauf des Geschehens geschlossen wird, welcher nach der Lebenserfahrung kraft des allgemein üblichen Verlaufs der Dinge gegeben ist (Roland Müller, Arztzeugnisse in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, AJP 2/2010, S. 169). Einem ärztlichen Zeugnis kommt unbestritten kein absoluter Beweiswert zu. Der Richter darf (und muss) sich über den ärztlichen Befund hinwegsetzen, wenn aus den Umständen zu schliessen ist, dass eine effektive Arbeitsunfähigkeit nicht bestanden hat (Ullin Streiff et al., Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 324a/b N 12). Für eine Beweiserschütterung genügt es jedoch nicht, dass die Arbeitgeberin lediglich die Möglichkeit eines atypischen Ablaufs darstellt, sondern erst, wenn ein Sachverhalt dargetan wird, aus welchem sich die ernsthafte Möglichkeit eines anderen als des erfahrungsmässigen Geschehensablaufs ergibt. Die Tatsachen, aus denen eine solche Möglichkeit hergeleitet wird, bedürfen des vollen Beweises (Müller, a.a.O., S. 169 f.). Nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung stellen unter anderem wiederholte Abwesenheiten, widersprüchliche Bescheinigungen oder Bescheinigungen, welche mehrere Monate nach Auftreten der Symptome ausgestellt wurden, die Aussagekraft eines ärztlichen Zeugnisses in Frage (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C_64/2008 vom 14. April 2008 E. 3.4).

2.5.1 Die Berufungsklägerin bestreitet die Glaubwürdigkeit des Berichtes von Dr. C. ___ vom 28. Mai 2018 über die angebliche Arbeitsunfähigkeit vom 4. März bis am 4. Mai 2017. Der Bericht

bezieht sich auf das Arztzeugnis vom 6. März 2017 für die Zeit vom 4. März bis am 31. März 2017 und auf dasjenige vom 7. April 2017 für die Zeit vom 1. April bis am 4. Mai 2017.

2.5.2 Das vorinstanzliche Urteil fasst in Ziffer 3 die Einwände der Berufungsklägerin hinsichtlich der bestrittenen Arbeitsunfähigkeit des Berufungsbeklagten zusammen. In Ziffer 6.3.2 kommt die Vorderrichterin zum Schluss, dass keine Gründe vorliegen, an den Aussagen von Dr. C.____ und damit an der Arbeitsunfähigkeit des Berufungsbeklagten vom 4. März bis am 4. Mai 2017 zu zweifeln. Auch wenn die Vorderrichterin die Vorbringen der Berufungsklägerin nicht einzeln ausführt und würdigt, ist aus dem Urteil zu schliessen, dass die Amtsgerichtspräsidentin diese in ihrer Gesamtheit als nicht ausreichend erachtete, um begründete Zweifel am fraglichen Bericht, den Arztzeugnissen und damit an der Arbeitsunfähigkeit des Berufungsbeklagten während der fraglichen Zeitspanne hervorzurufen. Diesem Ergebnis ist zuzustimmen, auch wenn die entsprechende Erwägung der Vorderrichterin in der Tat äusserst kurzgehalten ist. Weder die langjährige Patientenbeziehung noch die Rückdatierung respektive Rückwirkung des Arztzeugnisses um lediglich zwei Tage (vgl. Müller, a.a.O., S. 172) vermögen daran ernsthafte Zweifel zu begründen. Dass es zu gewissen Konflikten am Arbeitsplatz gekommen ist, lässt sich den Akten ohne weiteres entnehmen. Mit Schreiben vom 28. Mai 2018 legt Dr. C.____ die psychische Erkrankung des Berufungsbeklagten nachvollziehbar und glaubhaft anhand einer klinischen Diagnose dar. Weitere Hintergründe der Erkrankung müssen zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit nicht bekannt gegeben werden (vgl. Müller, a.a.O., S. 171). Mit dem ergänzenden Bericht vom 28. Mai 2018 und durch den Umstand, dass Dr. C.____ auch über die Vorgeschichte des Berufungsbeklagten informiert war, wird auch der Einwand der Berufungsklägerin, Dr. C.____ stütze sich lediglich auf nicht überprüfbare Behauptungen des Patienten, entkräftet.

2.5.3 Das Verhalten des Berufungsbeklagten gegenüber der Arbeitslosenversicherung – die Angabe der 100 % Arbeitsfähigkeit ab 1. April 2017 – erscheint nur auf den ersten Blick widersprüchlich. Die Ausführungen des Berufungsbeklagten in der Berufungsantwort, wonach ihm zum Zeitpunkt der Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung am 15. März 2017 lediglich eine Arbeitsunfähigkeit bis am 31. März 2017 attestiert worden sei, sind nachvollziehbar und plausibel. Dieses Verhalten reicht unter Berücksichtigung der damaligen Situation nicht aus, um die Beweiskraft der Arztzeugnisse zu erschüttern.

3.1 Die Berufungsklägerin macht weiter geltend, die Vorinstanz habe die von ihr substantiiert vorgetragene widersprüchlichen Verhaltensweisen des Berufungsbeklagten nicht in die Beweiswürdigung einfließen lassen. Wie erwähnt, sei das Verhalten des Berufungsbeklagten gegenüber der Arbeitslosenkasse widersprüchlich. Ebenso sei die Klageschrift widersprüchlich, da der Berufungsbeklagte ausführe, er habe ab dem 30. Januar 2017 an einer psychischen Erkrankung gelitten, was die Vorinstanz zurecht als nicht erwiesen gewürdigt habe. Der Berufungsbeklagte habe sich jeglicher Kontaktaufnahme sowie der Überprüfung durch die Versicherung und den Vertrauensarzt entzogen und überdies trotz Aufforderung die Arztzeugnisse erst mit Schreiben vom 26. Mai 2017 eingereicht. Diese Vorbringen sowie die nachgewiesene Arbeitsverweigerung des Berufungsbeklagten habe die Vorderrichterin nicht berücksichtigt, womit die Sachverhaltsfeststellung unvollständig und willkürlich sei.

3.2.1 Der Berufungsbeklagte bestreitet die verschiedenen Schilderungen der Berufungsklägerin. Er habe bereits im Februar an einer Durchschlafstörung und einem Erschöpfungssyndrom gelitten. Auf Empfehlung seines Hausarztes habe er sich anschliessend in psychotherapeutische Behandlung begeben. Zu den weiteren Vorbringen führt der Berufungsbeklagte aus, die Berufungsklägerin habe ihrerseits nie eine vertrauensärztliche

Untersuchung verlangt. Die Kontaktaufnahme per Telefon/Mail/SMS habe er zwar verweigert, jedoch schliesse dies die Kommunikation per Brief nicht aus. Die Frage der angeblich verspäteten Zustellung der Arztzeugnisse sei lediglich im Zusammenhang mit der Lohnfortzahlungspflicht relevant. Im Weiteren liege keine Arbeitsverweigerung vor, da er aufgrund des verschleppten Infekts und anschliessend wegen psychischer Probleme arbeitsunfähig gewesen sei. 3.2.2 Bezüglich den Ausführungen der Vorinstanz ist auf Ziffer 2.5.2 zu verweisen. Auch in Bezug auf das widersprüchliche Verhalten des Berufungsbeklagten fehlt es an expliziten Ausführungen. Aus der Gesamtwürdigung ist jedoch zu schliessen, dass die Vorderrichterin das Verhalten des Berufungsbeklagten als nicht geeignet erachtet, um den Beweiswert der Arztzeugnisse zu erschüttern. 3.2.3 Den von der Berufungsklägerin geltend gemachten widersprüchlichen Ausführungen in der Klageschrift ist insofern zuzustimmen, als dass die Vorderrichterin als Grund für die Arbeitsunfähigkeit des Berufungsbeklagten ab dem 30. Januar 2017 bis am 3. März 2017 die Erkältung bzw. deren Nachwirkungen anerkannte. Inwiefern sich bereits zu diesem Zeitpunkt Anzeichen einer psychischen Erkrankung zeigten, ist vorliegend nicht zu eruieren. Die Klageschrift legt die Ansichten des Berufungsbeklagten dar. Aus diesen Ausführungen lässt sich kein widersprüchliches Verhalten begründen. 3.2.4 Es trifft grundsätzlich zu, dass sich der Berufungsbeklagte einer vertrauensärztlichen Untersuchung der Krankentaggeldversicherung entzogen hat. Hingegen lässt die Berufungsklägerin ausser Acht, dass es sich dabei um eine einmalige Verfehlung handelte und der Berufungsbeklagte mit Schreiben vom 30. Juni 2017 gegenüber der Krankentaggeldversicherung seine Mitwirkungsbereitschaft bei einem allfälligen weiteren Aufgebot kundtat. Zur Frage, in welchem Zeitpunkt das Arztzeugnis eingereicht werden muss, ist den Ausführungen des Berufungsbeklagten in seiner Berufungsantwort zuzustimmen, wonach dies in casu nicht relevant sei (S. 18, unter Verweis auf Müller, a.a.O., S. 174). 3.2.5 In Bezug auf die geltend gemachte Arbeitsverweigerung des Berufungsbeklagten ist festzuhalten, dass sich die Vorinstanz tatsächlich nicht explizit damit auseinandersetzte. Der Berufungsbeklagte bestätigte anlässlich der Parteibefragung die Kontaktverweigerung mit der Berufungsklägerin. Er habe sich auf Vorschlag von Dr. C.____ abgekapselt (Zeile 77 f.). Inwiefern dies ein widersprüchliches Verhalten sein soll, respektive geeignet sein soll, die Arztzeugnisse zu erschüttern, bleibt jedoch offen. 3.3 Wengleich den Einwänden der Berufungsklägerin in gewissen Teilen zuzustimmen ist und die entsprechenden Erwägungen der Vorderrichterin sehr kurz gehalten sind, so vermögen die Vorbringen der Berufungsklägerin den Beweiswert der Arztzeugnisse von Dr. C.____ vom 6. März 2017 und vom 7. April 2017 sowie seines Berichtes vom 28. Mai 2018 nicht zu erschüttern. Dr. C.____ verfügt als Facharzt FMH für Psychiatrie und Psychotherapie über das notwendige Fachwissen zur Diagnose einer psychiatrischen Erkrankung. 3.4 Die Schlussfolgerungen der Berufungsklägerin, am 4. März 2017 sei keine zweite Sperrfrist ausgelöst worden, geht nach dem Gesagten fehl. Die Berufungsklägerin macht zudem geltend, selbst wenn man von einer zweiten Sperrfrist ausgehen würde, sei diese nach Wiedererlangen der Arbeitsfähigkeit am 1. April 2017 (gemäss Angaben des Berufungsbeklagten gegenüber der Arbeitslosenkasse) am 31. März 2017 abgelaufen, womit das Arbeitsverhältnis am 30. April 2017 geendet habe. Wie bereits dargelegt (vgl. Ziffer 2.5.3) sind die Angaben des Berufungsbeklagten gegenüber der Arbeitslosenkasse nicht ausschlaggebend. Wie von der Vorinstanz dargelegt, dauerte die Sperrfrist aufgrund der psychischen Erkrankung des Berufungsbeklagten bis am 4. Mai 2017. Die vom 1. März bis am 4. Mai 2017 unterbrochene Kündigungsfrist begann somit ab dem 5. Mai 2017 erneut zu laufen und

endete nach 28 Tagen am 1. Juni 2017, womit der Kündigungstermin gemäss Art. 336c Abs. 3 OR auf den 30. Juni 2017 fällt. 4.1 Weiter bringt die Berufungsklägerin vor, die Vorinstanz habe Ziffer 7 des Arbeitsvertrages nicht im arbeitsrechtlichen Kontext gewürdigt und sei nicht auf die Vorbringen der Berufungsklägerin, insbesondere die Ausführungen anlässlich der Hauptverhandlung, eingegangen. Der vereinbarte Bonus sei als Sondervergütung mit Lohncharakter und nicht als Lohnbestandteil zu qualifizieren. Die Parteien hätten arbeitsvertraglich zwischen Gehalt und Bonus unterschieden. Selbst bei bestimmter Höhe bleibe der Bonus eine Sondervergütung und bilde eine Unterart der Gratifikation. 4.2 Die Vorderrichterin hält fest, dass der Bonus im Voraus festgesetzt und in der Höhe fest vereinbart worden sei. Darüber hinaus seien sogar die Zahlungsmodalitäten festgelegt worden, womit es sich nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung um einen festen Lohnbestandteil und nicht um eine Gratifikation handle. Der vereinbarte Betrag sei bedingungslos geschuldet. 4.3 Die Parteien trafen in Ziffer 7 des Arbeitsvertrages vom 1. März 2016 eine Vereinbarung über eine als Bonus bezeichnete Vergütung (kläg. Beilage 1). Der Begriff des Bonus wird im Obligationenrecht nicht definiert. Es ist deshalb im Einzelfall zu prüfen, ob ein vereinbarter Bonus als Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR oder als Teil des Lohnes im Sinne von Art. 322 OR zu qualifizieren ist. Gemäss Art. 322 Abs. 1 OR ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer den verabredeten Lohn zu entrichten. Richtet der Arbeitgeber neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen wie Weihnachten oder Abschluss des Geschäftsjahres eine Sondervergütung aus, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, wenn es verabredet ist (Gratifikation, Art. 322d Abs. 1 OR). In der Literatur und Rechtsprechung wird meist zwischen der echten Gratifikation, der unechten Gratifikation und der Sondervergütung mit Lohncharakter unterschieden, wobei die Terminologie nicht einheitlich ist (vgl. Streiff, a.a.O., Art. 332d N 2; Wolfgang Portmann/Roger Rudolph in: Basler Kommentar, Obligationenrecht I, Basel 2015, Art. 322d N 1 ff.). Bei einer Sondervergütung mit Lohncharakter sind sowohl der Grundsatz wie auch die Höhe der Vergütung vertraglich bestimmt. Dem Arbeitgeber steht somit kein Ermessensspielraum zu (Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 322d N 16). 4.4 Gemäss Ziffer 7 des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien «steht [dem Berufungsbeklagten] eine Bonifikation von CHF 20'000.-- pro rata temporis pro Kalenderjahr zu», welche bis spätestens am 31. März des Folgejahres ausbezahlt werden muss. Dem Arbeitsvertrag lässt sich hingegen in keiner Weise entnehmen, inwiefern die Auszahlung der Bonifikation von leistungsorientierten oder anderen Faktoren abhängig sein sollte. Im Gegenteil findet sich im allgemeinen Anstellungsreglement eine explizite Regelung, welche Gratifikationen für Mitarbeitende im Stundenlohn als freiwillige Leistungen ohne Rechtsanspruch definiert (kläg. Beilage 21, Ziffer 5.3). Eine entsprechende Regelung für die Bonifikation fehlt hingegen. Wie die Berufungsklägerin richtigerweise ausführt, handelt es sich vorliegend um eine Sondervergütung mit Lohncharakter. Die Berufungsklägerin verkennt jedoch, dass das Bundesgericht solche Sondervergütungen vom Anwendungsbereich von Art. 322d OR ausnimmt und sie als Gegensatz zur Gratifikation sieht. Ein im Voraus festgesetzter und fest vereinbarter Betrag kann keine Gratifikation sein, sondern stellt Lohn dar (BGE 138 III 313 E. 2; 129 III 276 E. 2). Auch mit dem Vorbringen des fehlenden Versicherungsschutzes vermag die Berufungsklägerin nicht durchzudringen. Aus einer fehlenden Versicherung kann nicht auf eine blossе Gratifikation geschlossen werden, da für das im überobligatorischen Bereich erzielte Einkommen keine Versicherungspflicht besteht (Urteil des Bundesgerichts 4C.6/2003 vom 24. April 2003 E. 2.2.). Bei der als Bonus bezeichneten Vergütung von CHF 20'000.00 handelt es sich folglich um einen Lohnbestandteil. 5.1 Die

Berufungsklägerin stellt weiter die Lohnfortzahlungspflicht in Frage. Sie wendet ein, gemäss klarer Parteiabrede sei während Krankheit kein Bonus, sondern lediglich das volle Gehalt während eines Monats zu bezahlen. Die Vorinstanz ver falle in Willkür, wenn der Krankheitsbeginn und mithin die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR auf den 4. März 2017 festgelegt werde. Mit dem Entscheid der Vorinstanz erbringe zuerst die Krankentaggeldversicherung Leistungen und bei Leistungsverweigerung greife zusätzlich die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht. So kassiere der Berufungsbeklagte doppelt, sowohl Leistungen der Krankentaggeldversicherung wie auch Lohnfortzahlungen der Berufungsklägerin. 5.2 Der Berufungsbeklagte hält dem entgegen, die Berufungsklägerin habe es offensichtlich versäumt, die Bonifikation bei der Krankentaggeldversicherung mitzuversichern. Versichert sei lediglich der Lohn von CHF 130'000.00 und damit auch der 13. Monatslohn, nicht aber die Bonifikation. Das Taggeld der Versicherung enthalte nur den Grundlohn, nicht aber den Bonus, womit es gar nicht zu einer Doppelzahlung kommen könne. 5.3 Die Vorinstanz anerkannte unter Verweis auf die Berner Skala eine Lohnfortzahlungspflicht von einem Monat. Da der Berufungsbeklagte am 4. März 2017 erkrankt sei, müsse die Berufungsklägerin bis am 4. April 2017 die Bonifikation als festen Lohnbestandteil pro rata temporis bezahlen, was einem Betrag von CHF 1'973.15 entspreche. 5.4.1 Zur Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall hält Ziffer 10.1 des allgemeinen Anstellungsreglements Folgendes fest: «Wird der Angestellte ohne sein Verschulden wegen Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so wird das volle Gehalt während einem Monat von der Firma ausgerichtet. Anschliessend treten anstelle der Gehaltszahlung die Taggeldleistungen gemäss den Bestimmungen der Personal- bzw. Krankentaggeldversicherung. Im Falle einer Leistungsverweigerung einer Versicherungsinstitution richtet sich die Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR». 5.4.2 Die Krankentaggeldversicherung richtete dem Berufungsbeklagten für die Zeit vom 1. März bis 31. März 2017 einen Betrag von CHF 9'938.00 (Arbeitsunfähigkeit 100 %) und für die Zeit vom 1. April bis 4. Mai 2017 einen Betrag von CHF 8'719.00 (Arbeitsunfähigkeit 80 %) aus (kläg. Beilage 16). Mit Schreiben vom 6. November 2017 (kläg. Beilage 18) teilte die Krankentaggeldversicherung dem Berufungsbeklagten mit, dass aufgrund der Unbestimmtheit des Endes des Arbeitsverhältnisses keine weiteren Leistungen erbracht würden. Sollte das Ende per 31. Juli 2017 festgestellt werden, ergebe sich eine neue Ausgangslage. 5.4.3 Die Krankentaggeldversicherung hat nachweislich in der Zeit vom 4. März bis am 4. Mai 2017 Leistungen erbracht. Von einer Leistungsverweigerung kann in diesem Zeitraum nicht die Rede sein, womit Ziffer 10.1 des allgemeinen Anstellungsreglements zur Anwendung kommt. Demnach hat der Berufungsbeklagte Anspruch auf das volle Gehalt während eines Monats. Wie unter Ziffer 4.4 ausgeführt, ist die vertraglich vereinbarte Bonifikation von CHF 20'000.00 als Lohnbestandteil zu qualifizieren und folglich auch in vorliegendem Fall pro rata temporis geschuldet. Mit ihren Vorbringen verkennt die Berufungsklägerin, dass ihre Lohnfortzahlung die Leistungen der Krankentaggeldversicherung ergänzt. Kommt eine Versicherung für die Lohnfortzahlung auf und hat der Arbeitgeber vertragswidrig nicht den ganzen Lohn versichert, muss er die Differenz nachzahlen (Streiff, a.a.O., Art. 324a/b N 14). 5.5.1 Die Berufungsklägerin wendet zudem ein, das Verhalten des Berufungsbeklagten, sein Fernbleiben von der Arbeit ohne Arztzeugnisse einzureichen unter Verweigerung jeden Kontakts, sei eine Arbeitsverweigerung und stelle eine schwere Pflichtverletzung dar. Damit sei selbst bei zahlenmässig fixierten Gratifikationen eine Streichung zulässig. Entgegen den Ausführungen der Vorinstanz sei es sehr wohl bedeutend, dass der Berufungsbeklagte

bereits im Jahr 2016 schwere Pflichtverletzungen begangen habe. Der Bonus entfalle damit bereits im Jahr 2016, wie auch im Jahr 2017. Dies habe die Vorinstanz nicht gewürdigt und den Sachverhalt damit offensichtlich unrichtig festgestellt. 5.5.2 Die Ausführungen der Berufungsklägerin sind zutreffend, sofern es sich um Kürzung oder Streichung einer unechten oder echten Gratifikation handelt. Die in Frage stehende Leistung ist jedoch ein fester Lohnbestandteil und damit gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung vom Anwendungsbereich von Art. 322d OR ausgenommen (vgl. Ziffer 4.4). Folglich ist den Erwägungen der Vorinstanz zuzustimmen und es kann offen bleiben, ob es sich denn überhaupt um eine schwere Pflichtverletzung handelte oder nicht. Der anteilmässige Lohnbestandteil von CHF 20'000.00 ist sowohl für das Jahr 2016 wie auch für das Jahr 2017 geschuldet. Die von der Vorinstanz festgelegten geschuldeten Lohnzahlungen blieben in ihrer Höhe unbestritten. 6.1 Die Berufungsklägerin beanstandet schliesslich den Kostenentscheid der Vorinstanz, da dieser den Klagerückzug des Berufungsbeklagten unberücksichtigt gelassen habe. Mit seiner Eingabe vom 4. September 2019 habe er sein Begehren um Ausstellung eines Arbeitszeugnisses wie auch die Lohnforderung 2017 plus Anteil 13. Monatslohn von CHF 4'116.45 zurückgezogen. Das Zeugnis habe einen Streitwert in der Höhe eines Monatslohns. Wenn die Vorinstanz annehme, die Bonifikation bilde einen festen Lohnbestandteil, würde der Monatslohn CHF 12'500.00 betragen. Der Klagerückzug habe somit CHF 16'616.45 betragen und der Berufungsbeklagte sei insgesamt mit CHF 22'976.60 unterlegen. 6.2 Für die Frage, welche Partei unterliegt und welche obsiegt, ist das im Laufe des Verfahrens durch Klageänderung modifizierte Rechtsbegehren der Klage massgebend. Diesem ist das im Urteil festgehaltene Verdikt gegenüberzustellen (Martin H. Sterchi in: Heinz Hausheer et al. [Hrsg.], Berner Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, Band I, Bern 2012, Art. 106 N 3). Bei einem Klagerückzug gilt die klagende Partei als unterliegend. Beschränkt der Kläger seine Klage (in qualitativer oder quantitativer Hinsicht), erklärt er einen teilweisen Klagerückzug (Willisegger, a.a.O., Art. 227 N 50). 6.3 Das Vorbringen der Berufungsklägerin betreffend Rückzug des Antrags um Ausstellung eines Arbeitszeugnisses ist begründet. Mit dem Rückzug des Antrags ist der Berufungsbeklagte in diesem Punkt unterlegen. In Anlehnung an die Verfügung der Amtsgerichtspräsidentin vom 20. August 2018 ist dem Arbeitszeugnis ein Streitwert von einem Monatslohn zuzumessen. Wird die Bonifikation von CHF 20'000.00 als fester Lohnbestandteil angesehen, ist dem Arbeitszeugnis gemäss Antrag der Berufungsklägerin und nach richterlichem Ermessen der Streitwert von CHF 12'500.00 zuzumessen. Hinsichtlich der Lohnforderung Februar 2017 verkennt die Berufungsklägerin, dass der Berufungsbeklagte bereits in seiner Klage vom 13. November 2017 eine Forderung von CHF 2'500.00 geltend macht, welche er mit Klageänderung vom 4. September 2018 auf CHF 10'000.00 erhöhte. Auch der Anteil des 13. Monatslohns von CHF 1'666.65 macht der Berufungsbeklagte sowohl in seiner ursprünglichen Klage wie auch in der Klageänderung geltend. 6.4 Der Berufungsbeklagte hält zuletzt eine Forderung von CHF 27'437.95 aufrecht. Er ist somit im vorinstanzlichen Verfahren um CHF 12'500.00 sowie um CHF 6'360.15 (CHF 27'437.95 – CHF 21'077.80) unterlegen (insgesamt CHF 18'860.15, ausmachend 47 %) und hat im Umfang von CHF 21'077.80 obsiegt (53 %). Ziffer 4 des vorinstanzlichen Urteils ist folglich aufzuheben. Es rechtfertigt sich vielmehr, die Parteikosten wettzuschlagen. 7. Nach dem Gesagten ist die Berufung überwiegend abzuweisen. Da es sich um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert von unter CHF 30'000.00 handelt, sind für das vorliegende Verfahren keine Gerichtskosten zu erheben (Art. 114 lit. c ZPO). Die Berufungsklägerin obsiegt im Berufungsverfahren

gemessen an den gestellten Rechtsbegehren in so geringem Umfang, dass sie dem Berufungsbeklagten eine Parteientschädigung in der Höhe der eingereichten Honorarnote von CHF 3'879.15 (inkl. Auslagen und MwSt.) zu bezahlen hat.

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