

ZH_OBERGERICHT NE100023 vom 2. August 2011

ZH Obergericht, 2011-08-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_obergericht_NE100023

FR: ZH_OBERGERICHT NE100023 du 2 août 2011

IT: ZH_OBERGERICHT NE100023 del 2 agosto 2011

Erwägungen

E. 1

Der Kläger trat am 1. Juni 2004 bei der Beklagten als Arbeitnehmer ein und verliess die Stelle auf Grund der am 9. Juni 2006 von der Beklagten unter Beachtung der dreimonatigen Kündigungsfrist mündlich ausgesprochenen, am 12. Juni 2006 schriftlich bestätigten Kündigung per 30. September 2006. Er befand sich mithin im dritten Dienstjahr. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses begab sich der Kläger am 23. Oktober 2006 wegen gesundheitlicher Probleme zu seinem Hausarzt, der einen hohen Kreatininwert feststellte und den Kläger sofort zur Dialyse ins Kreisspital C._____ überwies. Dort wurde der Kläger vom 24. Oktober 2006 bis zum 30. Oktober 2006 stationär behandelt. Der Kläger hält nun dafür, die Beklagte habe ihm den Lohn bis Ende Dezember 2006 in der Höhe von Fr. 11'278.30 brutto zuzüglich 5% Zins seit 1. Januar 2007 zu bezahlen, da sich die Kündigungsfrist wegen seiner bereits Mitte 2006 aufgetretenen Erkrankung um drei Monate verlängert habe. Die Beklagte lehnt eine Zahlung ab.

E. 2

Mit Weisung des Friedensrichteramtes D._____ vom 12. Juni 2007 (act. 3) und Klageschrift vom 7. August 2007 (act. 1) gelangte der Kläger an das Bezirksgericht Pfäffikon und gedachte seinen geltend gemachten Lohnanspruch sowie sein Begehren um Ausstellung eines abgeänderten Arbeitszeugnisses gegenüber der Beklagten gerichtlich durchzusetzen. Nachdem die Vorinstanz ein Beweisverfahren durchgeführt hatte, wies sie mit Urteil vom 26. November 2010 die Forderungsklage ab (act. 128 Dispositiv-Ziffer 1) und verpflichtete die Beklagte, dem Kläger ein in zwei Absätzen abgeändertes Arbeitszeugnis zuzustellen (act. 128 Dispositiv-Ziffer 2). Überdies entzog sie ihm mit Verfügung gleichen Datums rückwirkend die Bestellung der vormals eingesetzten unentgeltlichen Rechtsvertreterin und verpflichtete ihn demgemäss, der Gerichtskasse die Kosten der un-

- 7 - entgeltlichen Rechtsvertretung in der Höhe von Fr. 7'316.80 zurückzubezahlen (act. 128 S. 39).

E. 3

Für die Beantwortung der Frage, ob eine Sperrfrist zu beachten sei, ist die aus einer Gesundheitsbeeinträchtigung resultierende tatsächliche Unfähigkeit, die vertraglich geschuldete Arbeit leisten zu können, entscheidend und gleichsam der Anknüpfungspunkt. Das Gesetz spricht von ganz oder teilweise "an der Arbeitsleistung verhindert" sein. Verhindert sein bedeutet, dass die Arbeitsleistung dem betroffenen Arbeitnehmer unmöglich oder unzumutbar ist (BSK OR I- Rehbinder/Portmann, Art. 324a N 1). Arbeitsunfähig ist, wer wegen eines Gesundheitsschadens seine bisherige Tätigkeit nicht mehr, nur noch beschränkt oder nur unter der Gefahr einer Verschlimmerung des Gesundheitsschadens ausüben kann. Gemäss ständiger Rechtsprechung ist eine

Gesetzesbestimmung in erster Linie nach ihrem Wortlaut auszulegen. Eine Auslegung entgegen dem

- 10 - Wortlaut kann sich zwar in Einzelfällen aufdrängen. Voraussetzung ist aber, dass die allgemeinen Auslegungsregeln zum Ergebnis führen, der Wortlaut der Norm gebe ihren wahren Sinn nicht richtig wieder (BGE 116 II 578, 662 E. 4 je mit Hinweisen). Auch der klare Wortlaut einer Bestimmung schliesst mithin eine Auslegung nicht von vorneherein aus. Es ist zu prüfen, ob es Gründe zur Annahme gibt, dass eine Bestimmung anders verstanden werden muss als es die wörtliche Auslegung nahe legt. Solche Umstände bestehen aber im vorliegenden Fall nicht. Ist der Arbeitnehmer offensichtlich nicht aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeitsleistung verhindert, sondern erscheint er - wie der Kläger - jeden Tag ausnahmslos zur Arbeit und erbringt diese, ist keine Sperrfrist denkbar. Nicht ein bestimmter Zustand mit Krankheitswert löst eine Sperrfrist aus, sondern ausschliesslich die daraus folgende Arbeitsverhinderung. Es liegt in der Natur des Menschen begründet, dass viele gesundheitliche Störungen lange vor ihrer durch einen Arzt vorgenommenen Diagnostizierung ihren Anfang nehmen. Die gesundheitliche Verfassung einer Person erhält mithin im Sinne von Art. 336c OR erst dann Gewicht, wenn sie mindestens zu einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit führt. Diese Voraussetzung ist beim Kläger nicht gegeben. Wie bereits erwähnt, erschien der Kläger bis zum letzten Arbeitstag zur Arbeit. Die Vorinstanz hält unter Hinweis auf drei Bundesgerichtsentscheide dafür, in den Genuss des Kündigungsschutzes komme der Arbeitnehmer auch dann, wenn er dem Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit in Verletzung seiner Treuepflicht nicht mitteile. Von einer Verletzung der Treuepflicht durch den Kläger kann hier jedoch nicht die Rede sein, da dieser selbst nicht um seine Krankheit wusste und die Krankheit mithin auch nicht treuwidrig dem Arbeitgeber verschweigen konnte. Die Vorinstanz erwog weiter, das Gesetz schütze den Arbeitnehmer selbst dann, wenn ihm sein Zustand nicht bewusst sei oder er dessen Ursache nicht kenne (act. 128 S. 11 mit Hinweis auf BGE 128 III 217; BGE 4C.346/2004 vom 15. Februar 2005; BGE 4C.413/2004 vom 10. März 2005). Vorab sei auf Sinn und Zweck dieser Bestimmung hingewiesen. Art. 336c Abs. 1 lit. b OR wurde nicht eingeführt, weil der Gesundheitszustand den Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Erhalts der Kündigung daran hindert, eine andere Anstellung zu suchen, sondern weil eine Anstellung durch einen neuen Arbeitgeber nach Ablauf der ordentlichen Kündi-

- 11 - gungsfrist wegen der Unsicherheit in Bezug auf die Dauer und den Grad der Arbeitsunfähigkeit sehr unwahrscheinlich ist. Es geht im Übrigen nicht um die Frage, ob der Arbeitnehmer völlig arbeitsunfähig ist, weil die erwähnte Bestimmung auch eine teilweise Arbeitsunfähigkeit meint. Diese Bestimmung ist im Krankheitsfall nur dann nicht anwendbar, wenn sich die Beeinträchtigung der Gesundheit als so unbedeutend erweist, dass sie kein Hindernis darstellt, um eine neue Anstellung anzunehmen (BGE 128 III 217). Die Sachverhalte, die das Bundesgericht zu beurteilen hatte, sind mit dem vorliegenden nicht vergleichbar. In allen drei Fällen kam es im Gegensatz zum hier zu beurteilenden zu einer durch Arztzeugnis belegten, krankheitsbedingten Verhinderung an der Arbeitsleistung vor Ende des Arbeitsverhältnisses. Zudem hat das Bundesgericht seine Auffassung, dass der Kündigungsschutz auch dann gelte, wenn der Arbeitnehmer sich seiner Krankheit nicht bewusst sei und die übliche Arbeitsleistung erbringe, nicht weiter begründet. Es kommt ihr deshalb kaum Gewicht zu, zumal ein solcher Sachverhalt dem Bundesgericht nicht zur Beurteilung vorgelegt worden ist. Im BGE 128 III 212 ff., in welchem sich diese Formulierung findet, war in tatsächlicher Hinsicht erstellt, dass der

Arbeitnehmer am Tag, an welchem ihm gekündigt worden war, krank und arbeitsunfähig war. Das Bundesgericht erwog sodann, die Feststellung des Gesundheitszustandes einer Person in einem bestimmten Zeitpunkt gehöre zu den Tatsachenfeststellungen, die das Bundesgericht als Berufungsinstanz bänden. Im Rahmen der Beweiswürdigung sei die Vorinstanz zur Überzeugung gelangt, dass der Arbeitnehmer zu jenem Zeitpunkt an einer Tricholeukozyten-Leukämie erkrankt sei. Gemäss ihren Erwägungen sei sie davon ausgegangen, dass die Wirkungen dieser Krankheit den Arbeitnehmer daran hinderten zu arbeiten. Das Bundesgericht sei an diese Feststellungen der kantonalen Instanz über den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers gebunden. Dem Arbeitnehmer könne der gesetzliche Schutz nicht entzogen werden, weil er sich seines Zustandes nicht bewusst gewesen sei und zu jener Zeit dessen Ursache nicht gekannt habe. Die Anwendung von Art. 336c Abs. 1 lit. b OR hänge nicht von der Kenntnis der wirklichen Situation ab. Die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer an Leukämie erkrankt sei, stelle offensichtlich einen Anlass zur Beunruhigung dar und vermindere folglich die Chance, von einem neuen

- 12 - Arbeitgeber angestellt zu werden. Es handle sich um einen Umstand, der den gesetzlichen Schutz rechtfertige, selbst wenn die Ursachen des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers erst später erkannt worden seien. Abgesehen davon, dass das Hauptgewicht der Aussage darin besteht, dass es belanglos ist, ob der Arbeitnehmer den Grund seiner Krankheit nicht kennt bzw. nicht kennen muss, relativiert das Bundesgericht die klare Aussage, dass die fragliche Sperrfrist auch gelte, wenn der Arbeitnehmer nicht um seine Krankheit weiss. Im Übrigen sei in diesem Zusammenhang auf die überzeugende Kritik an dieser Entscheidung in der Lehre verwiesen (Olivier Subilia/Jean-Louis Duc, *Droit du travail, éléments de droit suisse*, Lausanne 2010, S. 589 f., insbesondere Fussnote 1638 mit weiteren Hinweisen). Danach ist Ausgangspunkt die tatsächliche Verhinderung an der Arbeitsleistung. Erst wenn diese gegeben ist, stellt sich die weitere Frage nach deren Ursache. Der Kläger hat - wie bereits erwähnt - bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses seine Arbeitsleistung erbracht. Die Sperrfrist infolge krankheits- und unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit dauert sodann nur solange, als der Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert ist (ZK OR-Adrian Staehelin, Art. 336c N 10). Mithin kann man dem Arbeitnehmer, der bis zum Ausbruch seiner Krankheit nie an der Arbeitsleistung verhindert war, den Schutz der Sperrfrist nicht versagen, indem man ihm - wie es die Vorinstanz getan hat - entgegenhält, die Sperrfrist sei längst - unbemerkt - verstrichen. Man kann aber auch nicht nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, in welchem der Arbeitnehmer nie an der Arbeitsleistung verhindert war, nachträglich den Beginn einer Sperrfrist hineininterpretieren.

E. 4

Die erstinstanzliche Regelung der Kosten- und Entschädigungsfolge (Dispositiv-Ziffern 4-6) wird bestätigt.

E. 5

Die zweitinstanzlichen Kosten fallen ausser Ansatz.

E. 6

Der Kläger wird verpflichtet, der Beklagten für das Berufungsverfahren eine Prozessentschädigung von Fr. 1'300.00 zu bezahlen.

E. 7

Schriftliche Mitteilung an die Parteien sowie an die Einzelrichterin im ordentlichen Verfahren des Bezirkes Pfäffikon, je gegen Empfangsschein. Nach unbenutztem Ablauf der Rechtsmittelfrist gehen die erstinstanzlichen Akten an die Vorinstanz zurück.

E. 8

Eine Beschwerde gegen diesen Entscheid an das Bundesgericht ist innert 30 Tagen von der Zustellung an beim Schweizerischen Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, einzureichen. Zulässigkeit und Form einer solchen Beschwerde richten sich nach Art. 72 ff. (Beschwerde in Zivilsachen) oder Art. 113 ff. (subsidiäre Verfassungsbeschwerde) in Verbindung mit Art. 42 des Bundesgesetzes über das Bundesgericht (BGG).

- 14 - Dies ist ein Endentscheid im Sinne von Art. 90 BGG. Es handelt sich um eine arbeitsrechtliche Angelegenheit. Der Streitwert beträgt Fr. 11'278.30. Die Beschwerde an das Bundesgericht hat keine aufschiebende Wirkung.

_____ OBERGERICHT DES KANTONS ZÜRICH II.
Zivilkammer Die Gerichtsschreiberin: lic. iur. I. Vourtsis-Müller versandt am:

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