Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.36/2004 /lma

Urteil vom 8. April 2004
I. Zivilabteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident,
Bundesrichterin Klett, Bundesrichter Nyffeler,
Gerichtsschreiber Arroyo.

Parteien
A._____,
Klägerin und Berufungsklägerin,

gegen

B._____,
Beklagten und Berufungsbeklagten, vertreten durch Rechtsanwalt Georges Chanson.

Gegenstand
Arbeitsvertrag; fristlose Kündigung; Arbeitszeugnis,

Berufung gegen den Entscheid des Kantonsgerichts St. Gallen, III. Zivilkammer, vom 28. November 2003.

Sachverhalt:
A.
A._____ (Klägerin) war ab Dezember 1998 als Rechtsanwältin im Anwaltsbüro von B._____ (Beklagter) tätig. Mit Schreiben vom 9. August 2000 löste sie das Arbeitsverhältnis fristlos auf. Zuvor hatte ihr der Beklagte am 7. August 2000 in einem Gespräch die Kündigung nahe gelegt und in Aussicht gestellt, er werde andernfalls das Arbeitsverhältnis selbst auflösen.
B.
Die Klägerin wandte sich am 22. Oktober 2001 an das Bezirksgericht See. Sie beantragte die Berichtigung des vom Beklagten ausgestellten Arbeitszeugnisses und erhob mehrere Geldforderungen. Im Einzelnen verlangte sie Lohnersatz bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin, eine Strafzahlung analog Art. 337c Abs. 3 OR, verschiedene Lohnnachforderungen sowie Spesenersatz. Mit Entscheid vom 18. März 2003 hiess das Bezirksgericht das Begehren um Berichtigung des Arbeitszeugnisses teilweise gut. Im Übrigen wies es die Klage ab.

Dagegen erhob die Klägerin am 21. Juli 2003 kantonale Berufung an das Kantonsgericht St. Gallen. Dieses wies die Berufung am 28. November 2003 ab, soweit es darauf eintrat. Es kam zum Schluss, dass die Klägerin das Arbeitsverhältnis am 9. August 2000 ohne wichtigen Grund aufgelöst habe, womit ihr kein Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zustehe. Auch die übrigen von der Klägerin erhobenen Geldforderungen wies das Gericht ab.
C.
Die Klägerin beantragt mit eidgenössischer Berufung, es sei das Urteil des Kantonsgerichts aufzuheben und in Aufhebung des Urteils des Bezirksgerichts die Klage vom 22. Oktober 2001 gutzuheissen; eventuell sei das Urteil des Kantonsgerichts aufzuheben und die Sache zur Feststellung des Sachverhalts und zu erneuter Entscheidung an die Vorinstanz zurückzuweisen.

Der Beklagte schliesst auf Nichteintreten zufolge Fristsäumnis, eventuell auf Abweisung der Berufung.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.
Das angefochtene Urteil des Kantonsgerichts wurde der Klägerin gemäss Empfangsbestätigung am 11. Dezember 2003 ausgehändigt. Die 30-tägige Rechtsmittelfrist begann somit am 12. Dezember 2003 zu laufen. Da gesetzliche Fristen nach Art. 34 Abs. 1 lit. c OG vom 18. Dezember bis und mit dem 1. Januar still stehen, endete die Berufungsfrist am 26. Januar 2004. Diese wurde von der Klägerin mit der gleichentags erfolgten Postaufgabe gewahrt. Auf die Berufung ist somit einzutreten. Art. 343 Abs. 2 OR, wonach in Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ein rasches und einfaches Verfahren vorzusehen ist, richtet sich einzig an die Kantone (BGE 98 Ia 561 E. 6a). Daher kann entgegen der Ansicht des Beklagten aus dieser Bestimmung nicht abgeleitet werden, dass die eidgenössische Berufungsfrist in arbeitsvertraglichen Streitigkeiten während den in Art. 34 Abs. 1 OG festgelegten Zeitspannen ungehemmt weiter laufe.
2.
Im Berufungsverfahren hat das Bundesgericht seiner Entscheidung die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz zugrunde zu legen, es sei denn, sie beruhten auf einem offensichtlichen Versehen, seien unter Verletzung bundesrechtlicher Beweisvorschriften zustande gekommen oder bedürften der Ergänzung, weil das kantonale Gericht in fehlerhafter Rechtsanwendung einen gesetzlichen Tatbestand nicht oder nicht hinreichend klärte, obgleich ihm die entscheidwesentlichen Behauptungen und Beweisanträge frist- und formgerecht unterbreitet wurden (Art. 63 und 64 OG; BGE 127 III 248 E. 2c). Eine blosse Kritik an der Beweiswürdigung des Sachrichters ist im Berufungsverfahren ausgeschlossen (BGE 127 III 73 E. 6a). Unzulässig sind auch neue, d.h. im vorinstanzlichen Verfahren nicht vorgebrachte Tatsachen und Beweismittel (Art. 55 lit. c OG).

Nicht einzutreten ist somit insbesondere auf folgende Vorbringen der Klägerin: der Beklagte habe das Büropersonal gegen sie aufgewiegelt; die Vorinstanz habe bei der Anwendung von Art. 337 OR (fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen) die seelische Verfassung und die persönlichen Empfindungen der Klägerin unberücksichtigt gelassen; zudem habe sie die Wendung des Beklagten, er wolle die Klägerin doch nicht hinauswerfen, unrichtig gewürdigt; ebenso habe die Vorinstanz die (bestrittene) Aussage des Beklagten, wonach sofort fertig sei, sollte die Klägerin einen scharfen Ton auflegen, in unhaltbarer Weise nicht als Androhung einer fristlosen Kündigung angesehen; sie habe zu Unrecht festgestellt, dass das Verhalten des Beklagten nicht als Beginn eines auf Dauer angelegten Mobbings angesehen werden könne; schliesslich habe sie unberücksichtigt gelassen, dass zwischen den Parteien ein besonderes Vertrauensverhältnis bestanden und der Beklagte durch sein Verhalten bei der Klägerin schutzwürdiges Vertrauen erweckt habe.
3.
Die Klägerin rügt, die Vorinstanz habe Art. 337 OR unrichtig angewendet.
3.1 Nach Art. 337 OR kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos aufgelöst werden (Abs. 1). Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Abs. 2). Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet das Gericht nach seinem Ermessen (Art. 337 Abs. 3 OR). Ermessensentscheide überprüft das Bundesgericht im Berufungsverfahren grundsätzlich frei (BGE 129 III 380 E. 2). 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 Acht 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 130 III 28 E. 4.1).
3.2 Nach konstanter Rechtsprechung ist die fristlose Kündigung als ultima ratio erst dann zulässig, wenn dem Vertragspartner nicht mehr zugemutet werden darf, das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung aufzulösen oder bei fester Vertragsdauer deren Ende abzuwarten. Wie die Vorinstanz zutreffend festhielt, genügt es dabei nicht, dass das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien lediglich gestört ist; dieses muss vielmehr zerstört sein, was insbesondere auf einer gegenüber dem Kündigenden begangenen schweren Pflichtverletzung beruhen kann (BGE 130 III 28 E. 4.1; 117 II 560 E. 3b). Die dafür geltend gemachten Vorkommnisse müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören

oder zumindest so tief greifend zu erschüttern, dass der kündigenden Partei die Fortsetzung des Vertrages nicht mehr zuzumuten ist. Anderseits müssen sie auch tatsächlich zu einer derartigen Zerstörung oder Erschütterung des gegenseitigen Vertrauens geführt haben (BGE 129 III 380 E. 2.1). Zulässig ist eine fristlose Kündigung somit nur, falls die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses subjektiv und - was vorliegend von grundlegender Bedeutung ist - objektiv als nicht zumutbar erscheint (BGE 129
III 380 E. 2.2).
3.3 Die Berücksichtigung der objektiven Gesichtspunkte durch die Vorinstanz erfolgte daher zu Recht. Entgegen der Ansicht der Klägerin ging die Vorinstanz richtigerweise davon aus, dass kein wichtiger Grund für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestand. Das distanzierte Verhalten seitens des Beklagten in den Tagen nach dem Inaussichtstellen der ordentlichen Kündigung stellt, wie die Vorinstanz zutreffend festhielt, keinen solchen Grund dar. Ein Fehlverhalten des Beklagten ist vorliegend nicht auszumachen. Entgegen der Ansicht der Klägerin bedurfte es auch keiner Verwarnung durch den Beklagten vor dem Inaussichtstellen der Kündigung, zumal der unbefristete Arbeitsvertrag dem Prinzip der Kündigungsfreiheit untersteht (BGE 125 III 70 E. 2a). Damit steht beiden Vertragsparteien das Recht zu, das Arbeitsverhältnis aus beliebigen Gründen einseitig aufzulösen (Art. 335 Abs. 1 OR). Weiter macht die Klägerin zu Unrecht geltend, der Beklagte habe sich wider Treu und Glauben verhalten, indem er ihr ohne vorgängige Anhörung bzw. Diskussion die (ordentliche) Kündigung in Aussicht gestellt habe. Die Klägerin verkennt, dass der Beklagte dazu, wie dargelegt, ohnehin berechtigt war. Hinzu kommt, dass die Klägerin selbst in
Verletzung dieses - auch von ihr als Arbeitnehmerin einzuhaltenden - Gebotes handelte. Ihre übereilte (ungerechtfertigte) fristlose Kündigung sowie die damit verbundene sofortige Niederlegung sämtlicher ihr zugeteilten Mandate stellt ein treuwidriges Verhalten dar, das für den Beklagten, wie die Vorinstanz ausführte, mit erheblichen Umständen verbunden war. Nicht nachvollziehbar ist deshalb die Behauptung der Klägerin, sie habe durch die fristlose Kündigung sowohl die finanziellen Interessen des Beklagten als auch dessen Ruf gegenüber seinen Klienten gewahrt.

Der klägerischen Argumentation, wonach die subjektive Wirkung der Vorkommnisse massgebend und nicht entscheidend sei, wie das Verhalten des Beklagten objektiv zu bewerten sei, kann nicht gefolgt werden. Die vorinstanzliche Begründung, wonach bei objektiver Betrachtung die fristlose Kündigung für die Klägerin nicht der einzige Ausweg gewesen sei, ist bundesrechtlich nicht zu beanstanden. Ihre Reaktion auf die vom Beklagten in Aussicht gestellte (ordentliche) Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist vielmehr mit der Vorinstanz als übereilte, unverhältnismässige Kurzschlusshandlung anzusehen.
4.
Die Klägerin löste das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund fristlos auf. Deshalb steht ihr, wie die Vorinstanz zutreffend feststellte, kein Ersatzanspruch für den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu (Art. 337b Abs. 1 OR). Damit entfällt auch die von der Klägerin verlangte Entschädigungszahlung analog Art. 337c Abs. 3 OR (vgl. Abs. 1). Im Übrigen bejaht die von der Klägerin zitierte Lehrmeinung eine analoge Anwendung dieser Bestimmung ebenfalls nur bei einer gerechtfertigten fristlosen Kündigung des Arbeitnehmers, womit offen bleiben kann, ob sich die Analogie rechtfertigt. Da die fristlose Kündigung ungerechtfertigt war, zog der Beklagte in seiner Schlussabrechnung berechtigterweise einen Betrag in Höhe von einem Viertel des Monatslohnes ab (Art. 337d Abs. 1 OR). Die Voraussetzungen für die Zusprechung einer Genugtuungssumme nach Art. 49 OR sind nicht erfüllt, zumal seitens des Beklagten kein persönlichkeitsverletzendes Verhalten auszumachen ist (BGE 129 III 715 E. 4.2, 4.4). Die Abweisung sämtlicher von der Klägerin erhobenen Geldforderungen durch die Vorinstanz war somit bundesrechtskonform.
5.
Die Klägerin behauptet zu Unrecht, sie habe die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht verschuldet und die fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen ausgesprochen. Folglich hat sie, wie die Vorinstanz zutreffend festhielt, von vornherein auch keinen Anspruch auf eine Verschiebung des im Arbeitszeugnis festgelegten Endtermins zu ihren Gunsten. Denn durch ihre fristlose Kündigung beendete sie das Arbeitsverhältnis nicht nur faktisch, sondern auch rechtlich mit sofortiger Wirkung. Als Endtermin gilt daher der Tag, an dem sie die fristlose Kündigung aussprach. Aus den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses folgt, dass dieser Tag für die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 330a Abs. 1 OR massgebend ist (BGE 129 III 177 E. 3.2 in fine). Ein - gesetzlich ohnehin nicht bestehender - Anspruch auf die Einfügung einer Freizeichnungsklausel steht der Klägerin, wie die Vorinstanz unter Bezugnahme auf die einschlägige Leh-

re richtigerweise feststellte, nicht zu. Schliesslich hat die Klägerin, wie die Vorinstanz gestützt auf Lehre und Praxis ausführte, auch keinen gesetzlichen Anspruch darauf, dass der Beklagte im Arbeitszeugnis Dankesworte und Zukunftswünsche anbringt.

6.

Nach dem Ausgeführten ist die Berufung abzuweisen, soweit darauf eingetreten werden kann. Die in der Sache obsiegende Partei hat grundsätzlich auch in Verfahren, die gemäss Art. 343 Abs. 3 OR kostenlos sind, Anspruch auf Ersatz der Parteikosten (BGE 115 II 30 E. 5c). Dem Verfahrensausgang entsprechend hat die Klägerin dem anwaltlich vertretenen Beklagten daher die Parteikosten für das bundesgerichtliche Verfahren zu ersetzen (Art. 159 Abs. 2 OG).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Berufung wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Die Klägerin hat den Beklagten für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 3'000.– zu entschädigen.

3.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Kantonsgericht St. Gallen, III. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 8. April 2004

Im Namen der I. Zivilabteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: