Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.315/2006 /len

Urteil vom 10. Januar 2007
I. zivilrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident,
Bundesrichterin Rottenberg Liatowitsch,
Ersatzrichter Geiser,
Gerichtsschreiber Huguenin.

Parteien
X._____,
Klägerin und Berufungsklägerin,
vertreten durch Advokat Daniel Dietrich,

gegen

Stiftung Y._____,
Beklagte und Berufungsbeklagte,
vertreten durch Advokat Dr. Thomas M. Petitjean.

Gegenstand
Arbeitsvertrag; Lohnfortzahlungspflicht,

Berufung gegen das Urteil des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivil- und Strafrecht,
vom 20. Juni 2006.

Sachverhalt:
A.
A.a Zwischen X._____ und der Stiftung Y._____ bestand seit dem 1. August 1997 ein Arbeitsverhältnis. Nach dem schriftlichen und von beiden Parteien unterschriebenen Arbeitsvertrag ist für das Dienstverhältnis grundsätzlich das Personalreglement A._____ massgebend. Bezüglich Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit hält § 27 des Reglements folgendes fest:
§ 27 Krankheit und Unfall

1 Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall besteht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unbefristetem Arbeitsverhältnis längstens für 2 Jahre folgender Anspruch:
- im 1. Monat voller Monatslohn ohne Schichtzulagen
- ab 2. Monat je 90% des Monatslohnes und der Schichtzulagen
Für die Berechnung der Ansprüche von MitarbeiterInnen im Stundenlohn und für die Schichtzulagen sind die Auszahlungen der letzten 12 Monate massgebend.
2 Entschädigungen und Renten aus Unfall- und Haftpflichtversicherungen sowie aus Krankentaggeldversicherung, für welche die Stiftung Prämien bezahlt hat, fallen während der Zeit, in welcher Lohn ausgerichtet wird, bis zur Höhe dieser Lohnzahlung an das Heim.
3 Haftet ein Dritter für die durch Krankheit oder Unfall bedingte Arbeitsunfähigkeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, werden die Leistungen des Heimes soweit gekürzt, als sie zusammen mit denjenigen, die für Lohnausfall haften, den vollen Lohn übersteigen.
4 Werden bei unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Versicherungsleistungen gemäss dem Bundesgesetz über die

Unfallversicherung vom 20.3.1981 (UVG) gekürzt oder nicht erbracht, so kann der Stiftungsrat die Lohnfortzahlung entsprechend kürzen.
5 (Betrifft nur temporär beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.)
A.b Am 23. Februar 2004 erlitt X._____ einen Autounfall und wurde in der Folge arbeitsunfähig. Die Versicherung B._____ als obligatorische Unfallversicherung erbrachte daraufhin Taggeldleistungen. Am 27. Mai 2005 teilte die Versicherung B._____ X._____ brieflich mit, diese sei gemäss dem Bericht von Herrn Dr. med. C._____ vom 27. April 2004 für eine Beschäftigung mit wechselnd sitzender und stehender Tätigkeit wieder zu 100 % arbeitsfähig, weshalb die Taggelder der Unfallversicherung nur noch bis zum 30. September 2005 bezahlt würden.
Mit Schreiben vom 21. Juni 2005 kündigte die Stiftung Y._____ das Arbeitsverhältnis sodann auf den 30. September 2005. Am 14. September 2005 teilte sie dem Rechtsvertreter von X._____ mit, der Stiftungsrat habe festgestellt, dass in Anwendung von § 27 Abs. 4 des Personalreglements mit der Kündigung des Arbeitsvertrages auch die Lohnfortzahlung per 30. September 2005 ende. Ab 30. September 2005 stellten sowohl die Versicherung B._____ als auch die Stiftung Y._____ jegliche Zahlungen an X._____ ein.
B.
Am 26. Oktober 2005 klagte X._____ beim Bezirksgericht Arlesheim gegen die Stiftung Y._____ auf Bezahlung von Fr. 5'341.65 für den Monat Oktober zuzüglich 5 % Zins seit 1. November 2005. Anschliessend erhöhte die Klägerin ihr Begehren noch um den Lohn für den Monat November, so dass sich der eingeklagte Betrag auf Fr. 10'683.30 zuzüglich Zins beläuft. Die Klägerin behielt sich zudem ein Nachklagerecht vor.
Mit Entscheid vom 15. März 2006 wies die Gerichtspräsidentin des Bezirksgerichts Arlesheim die Klage vollumfänglich ab. Dieser Entscheid wurde auf Appellation der Klägerin hin am 20. Juni 2006 vom Kantonsgericht Basel-Landschaft bestätigt.
C.
Gegen dieses Urteil gelangt die Klägerin mit Berufung an das Bundesgericht und verlangt die Verurteilung der Beklagten zur Bezahlung der genannten Monatslöhne. Die Beklagte beantragt in ihrer Berufungsantwort, die Berufung vollumfänglich abzuweisen.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
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).
2.
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.
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.
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.
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 blosse 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.
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.
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.
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 (Staehelin, 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.
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).

Demnach erkennt das Bundesgericht:
1.
Die Berufung wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.
2.

Es wird keine Gerichtsgebühr erhoben.
3.
Die Klägerin hat die Beklagte für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 2'000.– zu entschädigen.
4.
Dieses Urteil wird den Parteien und dem Kantonsgericht Basel-Landschaft, Abteilung Zivil- und Strafrecht, schriftlich mitgeteilt.
Lausanne, 10. Januar 2007
Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: