Urteilskopf

129 III 177

28. Auszug aus dem Urteil der I. Zivilabteilung i.S. A. gegen X. AG (Berufung) 4C.341/2002 vom 25. Februar 2003

Regeste (de):
Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Arbeitszeugnis (Art. 330a OR).

Der Arbeitgeber darf nur auf ausdrückliches Verlangen des Arbeitnehmers ein einfaches Arbeitszeugnis ausstellen (Art. 330a Abs. 2 OR).

Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis (Art. 330a Abs. 1 OR) muss sich sowohl zu den Leistungen wie auch zum Verhalten des Arbeitnehmers aussprechen (Bestätigung der Rechtsprechung; E. 3).

Regeste (fr):
Droit du travailleur à un certificat de travail (art. 330a CO).

L'employeur ne peut établir un certificat de travail à contenu réduit qu'à la demande expresse du travailleur (art. 330a al. 2 CO).

Un certificat de travail complet (art. 330a al. 1 CO) doit contenir des indications portant aussi bien sur la qualité du travail fourni que sur le comportement du travailleur (confirmation de la jurisprudence; consid. 3).

Regesto (it):
Diritto del lavoratore ad un attestato di lavoro (art. 330a CO).

Il datore di lavoro può limitarsi a rilasciare un attestato di lavoro parziale (art. 330a cpv. 2 CO) solo in seguito ad un'esplicita richiesta del lavoratore.

Un attestato di lavoro completo (art. 330a cpv. 1 CO) deve pronunciarsi sia sulle prestazioni che sulla condotta del lavoratore (conferma della giurisprudenza; consid. 3).

Sachverhalt ab Seite 177

A.- A. (nachfolgend: der Kläger) schloss mit der X. AG (nachfolgend: die Beklagte) einen mündlichen Arbeitsvertrag. Darin verpflichtete sich der Kläger, ab Oktober 1997 für die Beklagte tätig zu sein. Im Dezember 1997 liess er einer amerikanischen Lizenzgeberin der Beklagten zwei Schreiben zukommen, in welchen er die Beklagte als eine unorganisierte, von unprofessionellen Kleinkrämern geleitete Aktiengesellschaft bezeichnete, die kurz vor dem Konkurs stehe und ihren finanziellen Zustand vor der Lizenzgeberin zu verbergen trachte. Mit Schreiben vom 30. Dezember 1997 kündigte die Beklagte dem Kläger fristlos.

B.- Im März 1999 ersuchte der Kläger das Bezirksgericht Arlesheim mit Lohnklageformular, die Beklagte

zur Bezahlung von Fr. 69'812.70 zuzüglich der Sozialversicherungsbeiträge und eventuell Feriengeld zu verurteilen. Im November 1999 beantragte der Kläger mit schriftlich begründeter Klage, die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger den ausstehenden Lohn für die Zeit von Oktober 1997 bis März 1998 in der Gesamthöhe von Fr. 43'342.- nebst 5% Zins seit dem 1. Januar 1998 (Rechtsbegehren 1) und eine Entschädigung infolge missbräuchlicher

Kündigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen zu bezahlen (Rechtsbegehren 2); weiter sei die Beklagte anzuweisen, die Arbeitgeberbeiträge auf den Bruttolohn des Klägers zu entrichten (Rechtsbegehren 3) und dem Kläger ein Arbeitszeugnis gemäss seinem Entwurf vom 19. Dezember 1997 auszustellen (Rechtsbegehren 4). Mit Urteil vom 9. Mai 2001 wies das Bezirksgericht Arlesheim die Klage ab. Der Kläger erhob dagegen Appellation. Im zweitinstanzlichen Verfahren reduzierte er seine Lohnforderung, indem er für die Monate Oktober 1997 bis Januar 1998 netto Fr. 20'775.- und den Anteil am 13. Monatslohn für das Jahr 1998 verlangte. Begehren 2 liess er fallen; an den Begehren 3 und 4 hielt er fest, wobei er nicht ein Arbeitszeugnis gemäss seinem Entwurf vom 19. Dezember 1997, sondern lediglich ein Arbeitszeugnis verlangte. Mit Urteil vom 7. Mai 2002 hiess das Kantonsgericht Basel-Landschaft die Appellation teilweise gut, indem es die Beklagte verpflichtete, dem Kläger eine Arbeitsbestätigung im Sinne von Art. 330a Abs. 2 OR für das Arbeitsverhältnis vom 1. Oktober 1997 bis zum 31. Dezember 1997 auszustellen.

C.- Der Kläger beantragt dem Bundesgericht mit Berufung, das Urteil des Kantonsgerichts teilweise aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, ihm für die Monate Oktober 1997 bis Dezember 1997 Fr. 14'985.- nebst 5% Zins seit dem 1. Januar 1998 zu bezahlen (Berufungsbegehren 1) und ein Arbeitszeugnis mit Angaben über die Dauer der Anstellung, die Art der Tätigkeit, die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers während der Dauer des Arbeitsverhältnisses auszustellen (Berufungsbegehren 2). Die Beklagte schliesst sinngemäss auf Abweisung der Berufung.
Mit Beschluss vom 25. November 2002 wurde dem Kläger die unentgeltliche Rechtspflege gewährt.

Erwägungen

Aus den Erwägungen:

3.

3.1 Die Vorinstanz hält dafür, dass der Kläger grundsätzlich einen Anspruch auf ein Arbeitszeugnis habe. Dieser Anspruch beschränke sich aber auf eine Arbeitsbestätigung im Sinne von Art. 330a Abs. 2 OR, da sich die Parteien über den Inhalt des Arbeitszeugnisses nicht einigen konnten. Der Kläger macht demgegenüber geltend, er habe einen Anspruch auf ein Zeugnis, das sich über die Dauer der Anstellung, die Art der Tätigkeit, die Leistungen und das Verhalten während der Dauer des Anstellungsverhältnisses ausspricht.

3.2 Gemäss Art. 330a OR kann der Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht (Abs. 1). Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken (Abs. 2). Das Bundesgericht hat sich zum Zeugnisanspruch des Arbeitnehmers noch nie umfassend ausgesprochen (vgl. immerhin Urteil 4C.463/1999 vom 4. Juli 2000, E. 10 nicht publ. in BGE 126 III 395). In BGE 107 IV 38 E. 3 S. 39 hielt es fest, dass der Zeugnisanspruch des Arbeitnehmers zu den nachwirkenden Fürsorgepflichten des Arbeitgebers gehört, die den Arbeitgeber zur Förderung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichten (vgl. ferner BGE 74 II 44). Die Rechtslehre hat sich hingegen mit dem Zeugnisanspruch eingehend befasst. Gestützt auf den klaren Wortlaut von Art. 330a OR vertritt sie einhellig die Meinung, dass ein einfaches Arbeitszeugnis im Sinne von Absatz 2 der genannten Bestimmung nur dann ausgestellt werden darf, wenn der Arbeitnehmer dies ausdrücklich verlangt. Der Arbeitnehmer hat die Wahl, ein qualifiziertes Arbeitszeugnis (Vollzeugnis) oder ein einfaches Zeugnis (Arbeitsbestätigung) zu verlangen. Eine gegen seinen Willen ausgestellte Arbeitsbestätigung kann der Arbeitnehmer somit verweigern (STAEHELIN, Zürcher Kommentar, N. 17 zu Art. 330a OR; REHBINDER, Berner Kommentar, N. 4 zu Art. 330a OR; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER, Commentaire du contrat de travail, 2. Aufl., 1996, N. 4 zu Art. 330a OR; BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Aufl., 1996, N. 2 zu Art. 330a OR; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5. Aufl., 1992, N. 4 zu Art. 330a OR; SUSANNE JANSSEN, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Diss. Bern 1996, S. 24). Weiter ist die Lehre der Auffassung, dass das Recht des Arbeitnehmers, ein einfaches oder ein qualifiziertes Arbeitszeugnis zu verlangen, keine Wahlobligation im Sinne von Art. 72 OR darstellt. Mit der Ausübung des Wahlrechts ist der Zeugnisanspruch nicht konsumiert. Der Arbeitnehmer soll nach Erhalt des einfachen Arbeitszeugnisses noch ein qualifiziertes Zeugnis oder nach Verlangen eines qualifizierten Zeugnisses noch ein einfaches Zeugnis fordern können (STAEHELIN, a.a.O., N. 17 zu Art. 330a OR; REHBINDER, a.a.O., N. 4 zu Art. 330a OR; STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., N. 2 zu Art. 330a OR; JANSSEN, a.a.O., S. 24). Diese bislang unwidersprochen gebliebene Lehrmeinung stützt sich auf historisch-teleologische Überlegungen: Die in

Art. 330a OR eingeführte Möglichkeit, zwischen einfachem und qualifiziertem Zeugnis zu wählen, soll dem Arbeitnehmer das wirtschaftliche Fortkommen weitestmöglich erleichtern (ausdrücklich STAEHELIN, a.a.O., N. 17 zu Art. 330a OR; REHBINDER, a.a.O., N. 3 zu Art. 330a OR; ferner BERNOLD, Die Zeugnispflicht des Arbeitgebers, Diss. Zürich 1983, S. 39 f.). Indessen hat der Arbeitnehmer, der sich für ein Vollzeugnis entscheidet, kein Wahlrecht, entweder nur seine Leistungen oder nur sein Verhalten beurteilen zu lassen. Gemäss der Rechtsprechung des Bundesgerichts (Pra 87/1998 Nr. 72 S. 448, 4P.302/1996) hat sich das Vollzeugnis zu beiden Punkten auszusprechen, da eine Beschränkung leicht zu Irreführungen Anlass geben könnte. Der Arbeitgeber riskiert, bei Ausstellung eines unvollständigen Vollzeugnisses, das bei der Stellenbewerbung als Leistungsausweis verwendet wird, einem späteren Arbeitgeber haftbar zu werden (BGE 101 II 69 E. 2 S. 72 f.). Aus den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses folgt, dass das Vollzeugnis über alle in Art. 330a Abs. 1 OR aufgeführten Punkte, d.h. über die Art und die Dauer der Anstellung sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers Auskunft geben muss.

3.3 Aus diesen Erwägungen ergibt sich, dass der Kläger sich nicht mit einer Arbeitsbestätigung begnügen muss, sondern die Beklagte zur Ausstellung eines Vollzeugnisses verpflichtet ist. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz müssen sich die Parteien über den Inhalt des Zeugnisses nicht vorgängig geeinigt haben. Der Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses ist mit einer Leistungsklage auf Ausstellung eines Zeugnisses durchsetzbar (STAEHELIN, a.a.O., N. 19 zu Art. 330a OR; REHBINDER, a.a.O., N. 20 zu Art. 330a OR). Ist der Kläger nach Erhalt des Vollzeugnisses der Auffassung, dessen Inhalt sei unrichtig oder unvollständig, kann er beim zuständigen Gericht eine Berichtigungsklage erheben (REHBINDER, a.a.O., N. 21 zu Art. 330a OR;

BRUNNER/BÜHLER/WAEBER, a.a.O., N. 5 zu Art. 330a OR; BRÜHWILER, a.a.O., N. 4 zu Art. 330a OR; STREIFF/VON KAENEL, a.a.O., N. 5 zu Art. 330a OR) oder aber die Beklagte auffordern, ihm eine Arbeitsbestätigung im Sinne von Art. 330a Abs. 2 OR auszustellen, die sich nur über die Art und die Dauer der Anstellung ausspricht.

3.4 Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Kläger Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis (Vollzeugnis) im Sinne von Art. 330a Abs. 1 OR hat und die Berufung insoweit gutzuheissen ist. Der Beklagten ist für die Ausstellung des Arbeitszeugnisses eine neue Frist anzusetzen.