

Urteil**Verlassen des Arbeitsplatzes im Streit**

Das ungerechtfertigte Verlassen der Arbeitsstelle hat die fristlose Auflösung des Vertrags zur Folge, wenn sich der Arbeitnehmende bewusst, vorsätzlich und endgültig weigert, die vereinbarte Arbeit zu leisten. Im Streitfall muss der Richter prüfen, ob das Verhalten vom Arbeitgeber als Verlassen der Arbeitsstelle aufgefasst werden konnte.

Sachverhalt

A. arbeitete ab dem 1. April 2009 als Heizungsmonteur für die X. SA.

Am Morgen des 8. Dezember 2010 entbrannte zwischen ihm und U., dem Chef des Unternehmens, ein Streit über eine Ferien- und Überstundenabrechnung. Es fielen harte Worte, und der Ton verschärfte sich zunehmend. Einem Bidon wurde ein Hieb versetzt. A. gab seine Schlüssel zu den Geschäftsräumlichkeiten zurück und ging weg. Einer seiner Kollegen ging anschliessend zu ihm nach Hause und brachte ihn auf die Baustelle zurück.

Gleichentags wandte sich X. in einem eingeschriebenen Brief wie folgt an A.:

«Wir haben zur Kenntnis genommen, dass Sie heute Morgen vor Zeugen den Arbeitsplatz verlassen haben.

Überdies können Ihr inakzeptables Verhalten, Ihre unflätige Ausdrucksweise und die Handgreiflichkeiten nicht toleriert werden. Eine Wiederaufnahme Ihrer Tätigkeit ist nach dieser Episode nicht mehr möglich. Der Vertrag wird deshalb fristlos gekündigt.»

Am Abend erschien A. zusammen mit seinem Bruder in den Geschäftsräum-

lichkeiten. U. rief die Polizei und reichte kurz darauf, nämlich am 13. Dezember 2010, Strafklage wegen Tätlichkeiten, Beschimpfungen, Drohungen und Nötigung gegen A. und wegen Drohungen und Nötigung gegen seinen Bruder ein. Die Klage wurde abgewiesen. U. mochte sich zwar bedroht fühlen, aber es ist nichts aktenkundig, was zur Annahme verleiten würde, dass die Beschuldigten die Absicht hatten, ihn zu bedrohen oder zu nötigen.

Laut einem ärztlichen Zeugnis vom 9. Dezember 2010 war A. von jenem Tag an bis zum 16. Dezember 2010 arbeitsunfähig. Gemäss einem weiteren ärztlichen Zeugnis vom 14. Dezember stand U. in der Woche zuvor bei seiner Arbeit unter starkem psychologischem Stress. Mit Schreiben vom 16. Dezember bot A. X. an, zur Arbeit zurückzukehren, sobald er wieder arbeitsfähig wäre.

Am 22. Dezember 2010 gab A. X. drei Jacken, zwei Hosen und ein Mobiltelefon zurück.

Aus den Erwägungen

2. Es steht fest, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsvertrag bestand, der



gemäss Art. 335c OR mit einer Kündigungsfrist ordentlich oder gemäss Art. 337 OR aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst werden konnte.

3. X. behauptet, A. habe seine Arbeitsstelle plötzlich und ohne Beachtung der Kündigungsfrist verlassen und damit den Vertrag beendet. Sie beruft sich dabei auf Art. 337d OR, wo die Folgen des Verhaltens eines Arbeitnehmers, der seine Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund verlässt, geregelt sind.

Das Verlassen der Arbeitsstelle hat nämlich die fristlose Auflösung des Vertrags zur Folge; dies ist der Fall, wenn sich der Arbeitnehmer bewusst, vorsätzlich und endgültig weigert, die vereinbarte Arbeit zu leisten. Geht diese Weigerung nicht aus einer ausdrücklichen Erklärung des Arbeitnehmers hervor, muss der Richter prüfen, ob sein Ver-

Darf ein in der Personalkommission aktiver Mitarbeitender aus wirtschaftlichen Gründen entlassen werden?
Was ist bei der Zustellung von Pensionskassenausweisen an die Arbeitnehmenden zu beachten?
Antworten finden Sie in:

SAE 2013

Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide

Ideal für Juristen und Personalverantwortliche,
die mit arbeitsrechtlichen Fragen konfrontiert sind.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Bestellungen:
bestellungen@arbeitgeber.ch
www.arbeitgeber.ch
Telefon: +41 (0)44 421 17 17



Illustration: Christine Barf

halten vom Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände in Treu und Glauben als Verlassen der Arbeitsstelle aufgefasst werden konnte; in Bezug auf die Interpretation der Erklärungen und übrigen Willensäusserungen ist hier der Vertrauensgrundsatz massgebend. Ist das Verhalten des Arbeitnehmers nicht eindeutig, muss ihn der Arbeitgeber aufordern, seine Arbeit wieder aufzunehmen. Im Verfahren muss er beweisen, worin er den Tatbestand des Verlassens der Arbeitsstelle erfüllt sieht.

Gemäss den Feststellungen gab A. seine Schlüssel ab und verliess die Räumlichkeiten sofort nach dem Streit vom 8. Dezember 2010. Ein Kollege ging zu ihm, worauf er noch am gleichen Tag wieder auf die Baustelle zurückkehrte. Vom folgenden Tag bis zum 16. Dezember war er mit ärztlichem Zeugnis arbeitsunfähig. Mit Schreiben vom glei-

chen Tag bot er X. an, zur Arbeit zurückzukehren, sobald er wieder arbeitsfähig wäre. Angesichts dessen ist das Appellationsgericht der Ansicht, A. habe nicht die unwiderrufliche Absicht geäussert, seine Arbeitsstelle endgültig zu verlassen. Trotz der gegenteiligen Meinung von X. verdient diese Einschätzung die Zustimmung des Bundesgerichts.

X. machte geltend, A. habe drei Tage nach dem Streit seine Arbeitskleidung und ein Mobiltelefon zurückgebracht; als Beweis führte sie eine Aussage von A. in der Strafuntersuchung an.

Gestützt auf eine von X. unterzeichnete, vom 22. Dezember 2010 datierte Quittung ist das Appellationsgericht der Ansicht, die Rückgabe der Kleider und des Telefons sei erst an jenem Tag erfolgt, das heisst, nachdem der Kläger vergeblich angeboten hatte, seine Arbeit wieder aufzunehmen. Da die Aussage erst mehrere Monate nach dem Vorfall gemacht wurde, nämlich am 26. September 2011, misst das Gericht der Quittung mehr Beweiskraft bei. X. ficht diese Beweiswürdigung an; sie macht unter anderem geltend, die tatsächliche Rückgabe der Gegenstände habe bereits vor der Ausstellung der Quittung erfolgen können.

Unter der Annahme, A. habe das Unternehmen endgültig verlassen und dementsprechend die Kleider und das Telefon drei Tage nach dem Streit zurückgeben wollen, ist nur schwer vorstellbar, dass er sich dieser Gegenstände entledigte, ohne sofort eine Quittung zu verlangen. Deshalb ist es unwahrscheinlich, dass X. fast zehn Tage wartete, bis sie dieses Dokument ausstellte; es erscheint wahrscheinlicher, dass die Rück-

gabe gleichentags erfolgte. Im Übrigen wählte das Appellationsgericht objektiv zwischen abweichenden Beweismitteln aus. X. kann somit den Beweis einer offensichtlich unrichtigen Feststellung des Sachverhalts, die nach Art. 97 Abs. 1 und 105 Abs. 2 BGG eine Berichtigung rechtfertigen würde, nicht erbringen.

4. X. behauptet, sie habe den Vertrag durch Kündigung nach Art. 337 Abs. 1 OR selbst aufgelöst.

Das Appellationsgericht ist der Ansicht, die Vorfälle vom 10. Dezember 2010 seien so, wie sie von ihm festgestellt wurden, nicht schwerwiegend genug, um eine fristlose Entlassung von A. zu rechtfertigen. Diese Einschätzung ist auch angesichts der Rechtsprechung über die Entlassung aus wichtigen Gründen überzeugend; im Übrigen wird sie von X. nicht ernsthaft angefochten.

Sie rügt nur, das Appellationsgericht habe das ärztliche Zeugnis vom 14. Dezember 2010, wonach U. in der Vorwoche bei seiner Arbeit unter grossem psychologischen Stress gestanden hatte, nicht berücksichtigt. X. erklärt jedoch nicht, inwiefern diese Urkunde die Einschätzung der Vorfälle vom 10. Dezember hätte beeinflussen sollen; der Einwand einer angeblich unrichtigen Anwendung von Art. 337 Abs. 1 OR ist somit unzureichend begründet.

*Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts,
12. November 2013 (4A_337/2013)
(Übersetzung aus dem Französischen)*

Möchten Sie regelmässig die aktuellsten arbeitgeberrelevanten Informationen erhalten?

Dann abonnieren Sie den

**Newsletter
des Schweizerischen Arbeitgeberverbands**

Registrieren Sie sich einfach im Internet auf: www.arbeitgeber.ch