

NEWSLETTER

MAI 2017

Autoren: André Bloch, Mauro Loosli und Sonja Stark-Traber



Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

Fristlose Kündigung bei Straftaten im Rahmen der Arbeitstätigkeit

Das Bundesgericht hatte Gelegenheit, die rechtlichen Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung, ausgesprochen als Folge einer vom Arbeitnehmer im Rahmen der Arbeitstätigkeit begangenen Straftat, zu prüfen.

Das Bundesgericht hat sich in einem am 9. März 2017 ergangenen Entscheid (4A_625/2016) mit der Frage beschäftigt, unter welchen Voraussetzungen eine Straftat, welche ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit zulasten Dritter begeht, einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung bilden kann. Im beurteilten Fall war der Arbeitnehmer als Lastwagenchauffeur angestellt. Im Rahmen einer Arbeitsfahrt fuhr der Arbeitnehmer mit dem Lastwagen seines Arbeitgebers mit einer Geschwindigkeit von mindestens 11 km/h über ein Stoppsignal hinaus auf die Strasse und kollidierte mit einem korrekt fahrenden Personewagen. Der Lenker des Personewagens wurde verletzt und musste in Spitalpflege verbracht werden. Nach dem Unfall kümmerte sich der Lastwagenchauffeur um den verletzten Lenker des Personewagens und rief sowohl die Polizei wie die Ambulanz. Anschliessend informierte er seinen Arbeitgeber. Die gerufene Polizei entzog dem Lastwagenchauffeur vor Ort den Führerausweis. Noch am selben Tag kündigte der Arbeitgeber dem Lastwagenchauffeur fristlos.

Sieben Tage nach dem Unfall erhielt der Lastwagenchauffeur von der zuständigen Administrativbehörde seinen von der Polizei entzogenen Führerausweis provisorisch zurück. Von der zuständigen Staatsanwaltschaft wurde er rund ein Jahr später wegen grober Verkehrsregelverletzung schuldig gesprochen und zu einer bedingten Geldstrafe sowie zu einer Busse verurteilt. Gestützt auf diesen Entscheid verfügte die zu-

ständige Administrativbehörde einen Führerausweisentzug von drei Monaten.

In der Folge klagte der Lastwagenchauffeur gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber unter anderem auf Zahlung seines Lohnes bis zum Ablauf der ordentlichen (hypothetischen) Kündigungsfrist sowie auf Auszahlung einer Entschädigung wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung. Das erstinstanzliche Gericht kam zum Schluss, dass die ausgesprochene fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt gewesen sei und sprach dem Lastwagenchauffeur Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen (hypothetischen) Kündigungsfrist zu, verweigerte aber die Zusprechung einer Entschädigung aus ungerechtfertigter fristloser Entlassung. In der Folge gelangten beide Parteien an die nächsthöhere Gerichtsstanz. Diese hielt fest, dass ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliege, mit der Folge, dass dem Lastwagenchauffeur zweitinstanzlich weder Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen (hypothetischen) Kündigungsfrist noch eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung zugesprochen wurde. Gegen diesen Entscheid erhob der Lastwagenchauffeur Beschwerde an das Bundesgericht.

Das Bundesgericht erinnerte in seinem Entscheid daran, dass eine fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt ist. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauens-

grundlage zu zerstören oder zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich dazu geführt haben. Bei weniger schwerwiegenden Verfehlungen ist für eine fristlose Kündigung vorausgesetzt, dass sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sind. Zu berücksichtigen ist ferner auch die verbleibende Zeit bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Je kürzer diese Dauer ist, umso gewichtiger muss der angeführte Grund sein, um zur fristlosen Entlassung zu berechtigen.

In der Folge bestätigte das Bundesgericht die Erwägungen der Vorinstanz, dass das Überfahren eines Stoppsignals mit einem Lastwagen im konkreten Fall eine grobe Verletzung der Verkehrsregeln darstelle, was zu einer Verletzung der aus dem Arbeitsvertrag fliessenden Pflichten geführt habe. Im vorliegenden Fall habe der Lastwagenchauffeur das Stoppsignal wissentlich und willentlich und damit vorsätzlich überfahren, weshalb ein schweres Verschulden zu bejahen sei. Diese Verfehlung sei nicht nur im strafrechtlichen Sinne, sondern auch in Bezug auf die Verletzung seiner arbeitsrechtlichen Pflichten als schwer einzustufen: Nach dem Unfall sei umgehend ein Führerausweisentzug durch die Polizei erfolgt. Dies habe dazu geführt, dass der Lastwagenchauffeur auf der Stelle kein Fahrzeug der betreffenden Kategorie mehr haben dürfen. Dies wiederum habe zur Folge gehabt, dass ihm die Erfüllung seiner vertraglichen Hauptleistungspflicht, nämlich die Leistung der Arbeit im Sinne von Art. 321 OR, selbstverschuldet unmöglich geworden sei. Unter diesen Umständen sei eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses objektiv nicht mehr zumutbar gewesen. Da der Arbeitsvertrag eine Klausel enthalte, wonach jegliche schwere fahrlässige Widerhandlung gegen das Strassenverkehrsgesetz zur fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers führen könne, erscheine eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch in subjektiver Hinsicht als nicht mehr zumutbar.

Der Lastwagenchauffeur erhob den Einwand, eine fristlose Kündigung sei unberechtigt, wenn sich ein inhärentes Berufsrisiko verwirkliche. Dieses Argument verwarf das Bundesgericht und erinnerte daran, dass bei Berufen mit einem erhöhten Risiko besonders

strenge Anforderungen an das Verhalten der betroffenen Arbeitnehmer gestellt werden dürften.

Ebenso kein Gehör hatte das Bundesgericht für den Einwand des Chauffeurs, die Pflichtverletzung sei nicht so schwer, dass sie eine fristlose Kündigung rechtfertigen würde. Insbesondere verwarf es den Einwand, der Arbeitsvertrag habe eine ordentliche Kündigungsfrist von einem Monat vorgesehen, weshalb eine fristlose Kündigung unverhältnismässig erscheine. Die Verfehlung des Lastwagenchauffeurs sei gewichtig genug, dass es für den Arbeitgeber nicht mehr zumutbar gewesen sei, ihn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zu beschäftigen. Ferner sei es zwar lobenswert, dass er sich nach dem Unfall korrekt verhalten habe. Auch dies, so das Bundesgericht weiter, vermöge aber am genannten Ergebnis nichts zu ändern, denn das für den Kündigungsgrund massgebende Verhalten habe sich bereits vorher manifestiert und habe durch das spätere, vorbildliche Verhalten des Lastwagenchauffeurs nicht mehr aufgewogen werden können.

Schliesslich schlug auch der Einwand des Chauffeurs fehl, die Vorinstanz habe im Rahmen der Prüfung der Zumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu Unrecht die im Arbeitsvertrag enthaltene Klausel berücksichtigt, wonach jegliche schwere fahrlässige Widerhandlung gegen das Strassenverkehrsgesetz zur fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers führen könne. Wohl treffe es zu, dass Art. 337 OR die Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung absolut zwingend festlege. An vertragliche Klauseln, welche den wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung konkretisierten, sei das Gericht dementsprechend nicht gebunden; indes könnten solche Klauseln dem Gericht gleichwohl immerhin bei der Beurteilung der gesamten Umstände des konkreten Einzelfalls helfen, welche Vorkommnisse aus Sicht der Parteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar oder unzumutbar erscheinen lassen.

Aus all den genannten Gründen wies das Bundesgericht die Beschwerde ab und bestätigte dementsprechend die Rechtmässigkeit der ausgesprochenen fristlosen Kündigung.

KOMMENTAR

Der Bundesgerichtsentscheid bestätigt, dass Straftaten, welche ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit oder auch im Privatleben zu Lasten des Arbeitgebers oder Dritter begeht, einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung ohne vorgängige Verwarnung bilden können. Allerdings kommt es massgeblich auf die konkreten Umstände und insbesondere auf die Schwere der Straftat an. Je schwerer eine Straftat zu gewichten ist und je mehr das fragliche Verhalten gleichzeitig als schwere Verletzung von arbeitsrechtlichen Pflichten einzustufen ist bzw. zu einer (schweren) Verletzung von arbeitsrechtlichen Pflichten führt, desto eher ist eine fristlose Kündigung gerechtfertigt.

Der Inhalt dieses Newsletters stellt keine Rechtsauskunft dar und darf nicht als solche verwendet werden. Für eine persönliche Beratung wenden Sie sich bitte an Ihre Kontaktperson bei Suter Howald Rechtsanwälte oder an eine der folgenden Personen:

**Dr. André Bloch**

Partner

andre.bloch@suterhowald.ch**Dr. Mauro Loosli**

Partner

mauro.loosli@suterhowald.ch**Sonja Stark-Traber, LL.M.**

Senior Associate

sonja.stark@suterhowald.ch**Suter Howald Rechtsanwälte – Attorneys at Law**

Stampfenbachstrasse 52

Postfach

CH-8021 Zürich

Tel. +41 44 630 48 11

Fax +41 44 630 48 15

www.suterhowald.ch