

Ratgeber Recht

AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERTRAGES

Lohn trotz Arbeitsverweigerung?

Ein Büwo-Leser fragt:

«Ich führe einen Schreinereibetrieb mit fünf Angestellten. Ich habe einen meiner Mitarbeiter bereits verwarnt und ihn nun per Ende März 2019 unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist entlassen, weil er oftmals unpünktlich zur Arbeit gekommen ist und den Arbeitsplatz mehrmals unentschuldig verlassen hat. Nach Erhalt der Kündigung ist er nicht mehr zur Arbeit erschienen. Nun verlangt er weiter seinen vollen Lohn und möchte, dass ich ihm ein positives Arbeitszeugnis ausstelle. Muss ich diesen Forderungen nachkommen?»

Die Expertin antwortet:

«Als Arbeitgeber schulden Sie den Lohn grundsätzlich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und damit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist. Der Lohnanspruch setzt allerdings voraus, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung weiterhin erbringt oder zumindest anbietet. Davon entbunden ist er, falls Sie ihn von der Arbeit freigestellt haben. Eine Freistel-

lung beendet die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers, nicht aber die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer wird dabei so gestellt, wie wenn er arbeiten würde. Vorliegend ist somit entscheidend, ob Sie Ihrem Angestellten im Rahmen der Kündigung mitgeteilt haben, dass Sie für die Restdauer der Kündigungsfrist auf seine Arbeitsleistung verzichten.

Eine Freistellung kann auch konkludent erfolgen, indem Sie beispielsweise seinen Schlüssel einfordern. Sie ist grundsätzlich unwiderruflich. Die Beweislast für die Freistellung liegt beim Arbeitnehmer. Wenn Sie Ihren Mitarbeiter weder konkludent, das heisst sich aus den Umständen oder Ihrem Verhalten ergebend, noch ausdrücklich von der Arbeitspflicht befreit haben und er grundlos nicht mehr zur Arbeit erscheint, entfällt sein Lohnanspruch. Vorbehalten bleibt eine unverschuldete Verhinderung an der Arbeitsleistung, namentlich eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall des Arbeitnehmers (Art. 324 und 324a OR). Handelt es sich je-



Rechtsanwältin Seraina Aebli arbeitet bei Kunz Schmid Rechtsanwälte und Notare AG.

doch um eine unberechtigte Arbeitsverweigerung, besteht wie erwähnt kein Anspruch auf Lohn.

Was Ihre zweite Frage betrifft, so hat der Arbeitnehmer das Recht auf Erhalt eines Arbeitszeugnisses. Wenn er ein sogenanntes Vollzeugnis wünscht, muss sich dieses nebst Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses auch zu seinen Leistungen und zu seinem Verhalten äussern (Art. 330a Abs. 1 OR). Die Formulierung des Arbeitszeugnisses hat dem Grundsatz der Wahrheit sowie dem Prinzip einer wohlwollenden, vollständigen und klaren Beurteilung zu entsprechen. Im Arbeitszeugnis soll eine objektive und faire Leistungs- und Verhaltensbewertung erfolgen. Negative Aspekte wie eine unzuverlässige Arbeitsweise, welche sich durch das gesamte Anstellungsverhältnis zieht und die belegbar ist, sind zu erwähnen. Da das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers allerdings nicht unnötig erschwert werden darf, sind allfällige Defizite in einer angemessenen, zurückhaltenden Form zu formulieren. Der Mitarbeiter hat also nicht generell Anspruch auf ein gutes Arbeitszeugnis. Vielmehr muss dieses wahrheitsgetreu sein und den Tatsachen entsprechen. Die wohlwollende Beurteilung findet somit ihre Grenze in der Wahrheitspflicht.»

DIE EXPERTIN

Kunz Schmid ist eine Notariats- und Anwaltskanzlei in Chur, die vorwiegend auf wirtschaftsrechtliche Fragen im privaten und öffentlichen Recht ausgerichtet ist. Rechtsanwältin Seraina Aebli arbeitet vorzugsweise im Privatrecht, namentlich im Familien- und Erbrecht, im Sachenrecht sowie im allgemeinen Vertragsrecht, insbesondere in den Bereichen des Miet- und Arbeitsrechts.



Erbringt oder bietet der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nach erfolgter Kündigung weiterhin an, besteht ein Lohnanspruch bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bild 123rf