

Weiterbildungstage des SAV, Stade de Suisse, 31.08.18

Beilagen zum Referat

«Das Arbeitszeugnis – Fragestellungen aus der Praxis»

Dr. iur. Anina Kuoni, Advokatin,
Fachanwältin SAV Arbeitsrecht

burckhardt

Basel • Zürich

Beilage 1: Art. 330a OR

Abs. 1: «Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.»

Abs. 2: «Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.»

Beilage 2: Urteil-Auszüge I

- BVGer A-32/2012 E. 7.1.2

«[...] Grundsätzlich ist ein Arbeitszeugnis in der Sprache abzufassen, die am Arbeitsort üblich ist; es ist nicht möglich, sich auf den verfassungsrechtlichen Grundsatz der Gleichberechtigung der Landessprachen zu berufen. So hat eine Deutschschweizerin, die im Tessin arbeitet, nur Anspruch auf ein italienisch abgefasstes Zeugnis. Sie muss sich das ausgestellte Zeugnis auf ihre Kosten übersetzen lassen, wenn sie sich in der Deutschschweiz nach einer Stelle umsieht. Nur wenn die Arbeitssprache nicht die am Ort des Arbeitsverhältnisses übliche Sprache ist, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf je eine Fassung des Arbeitszeugnisses in beiden Sprachen. Bei internationalen Organisationen ist es hingegen üblich, das Arbeitszeugnis in Englisch zu verfassen. Wenn der Arbeitnehmende einer Berufsgruppe mit klar überwiegender Berufssprache angehört, kann ebenfalls von der vorherrschenden Sprache am Arbeitsort abgewichen werden. [...]»

- BGer 4A_117/2007 / 4A_127/2007 E. 7.1

« [...] Conformément à son but, le certificat de travail sera établi dans la langue usuelle du lieu où se sont déroulés les rapports de travail (arrêt 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit in JAR 2004 p. 308, consid. 6.1 p. 313 et la référence citée). Si la langue de travail n'est pas celle usuelle dans le lieu où se sont déroulés les rapports de travail, le travailleur a droit à une version du certificat de travail dans ces deux langues. [...] »

Beilage 2: Urteil-Auszüge II

- BGer 8C_251/2017 E. 5.2.3

«[...] Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers stellt die ursprünglich gewählte und letztlich durch eine ihm genehme ersetzte Formulierung weder einen unzulässigen Code dar noch besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine bestimmte Formulierung der Schlussklausel. [...]»

- BGer 4C_36/2004 E. 5

«[...] Die Klägerin behauptet zu Unrecht, sie habe die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht verschuldet und die fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen ausgesprochen. Folglich hat sie, wie die Vorinstanz zutreffend festhielt, von vornherein auch keinen Anspruch auf eine Verschiebung des im Arbeitszeugnis festgelegten Endtermins zu ihren Gunsten. Denn durch ihre fristlose Kündigung beendete sie das Arbeitsverhältnis nicht nur faktisch, sondern auch rechtlich mit sofortiger Wirkung. Als Endtermin gilt daher der Tag, an dem sie die fristlose Kündigung aussprach. Aus den Grundsätzen der Wahrheit und Vollständigkeit des Arbeitszeugnisses folgt, dass dieser Tag für die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 330a Abs. 1 OR massgebend ist. [...]»

Beilage 2: Urteil-Auszüge III

- BVGer A-5588/2007 E. 4.4

«[...] Das Arbeitszeugnis wurde effektiv am 30. August 2004 ausgestellt – und nicht wie im Zeugnis angegeben, am 13. Juli 2004. Dies wird von der Vorinstanz auch nicht bestritten. Das zeitliche Auseinanderfallen zwischen dem Datum der ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (im vorliegenden Fall: 30. April 2004) und dem effektiven Ausstellungsdatum des Arbeitszeugnisses – immerhin drei Monate – darf dem Beschwerdeführer nicht zum Nachteil gereichen, zumal die Verantwortung für die verspätete Ausstellung einzig beim Arbeitgeber liegt. Mit der herrschenden Lehre ist daher davon auszugehen, dass die Interessen des Arbeitnehmers gegenüber dem Wahrheitsgebot Vorrang haben und deshalb das Datum anzugeben ist, an dem die Ausstellung des Zeugnisses hätte erfolgen müssen (d.h. am 30. April 2004; vgl. E. 4.2). [...]»

- BGer 4A_574/2014 E. 4

«[...] Ihre Wertung [Vorinstanz], wonach im konkreten Fall eine halbjährige krankheitsbedingte Abwesenheit als erheblich einzustufen ist, wird vom Beschwerdeführer nur mit dem unzutreffenden Hinweis auf eine vermeintliche Mindestabwesenheitsdauer von einem Jahr beanstandet. Gerade weil er "erst" im April 2009 stellvertretender Geschäftsführer wurde und die gesamte krankheits- und freistellungsbedingte Absenz in die Zeit fiel, in der er diese Position inne hatte, würde eine Nichterwähnung zu einem unzutreffenden Eindruck bezüglich der von ihm diesbezüglich erworbenen Berufserfahrung führen. [...]»

Beilage 2: Urteil-Auszüge IV

- Verwaltungsgericht Zürich PB.2004.00067 E. 3.2

«[...] Aufgrund der Wahrheitspflicht durfte die Beschwerdeführerin die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Arbeitszeugnis erwähnen, auch wenn dies dem Beschwerdegegner zum Nachteil gereichen würden. Die Kündigungsgründe waren von einigem Gewicht, und die fristlose Kündigung hat sich als rechtmässig erwiesen. [...]»

- Appellationsgericht Basel-Stadt ZB.2017.35 E. 4.2

«[...] Die Verletzung der Geheimhaltungspflichten des Berufungsklägers ist zwar als besonders schwere Verfehlung im Sinn der Rechtsprechung und Lehre zur fristlosen Kündigung zu qualifizieren, nicht aber als ausserordentlich schwere Pflichtverletzung im Sinn der Lehre zum Arbeitszeugnis. Es wurde nicht behauptet, dass es während des Arbeitsverhältnisses zu weiteren Vorfällen gekommen ist oder die Verletzung der Geheimhaltungspflichten für den Berufungskläger charakteristisch ist. Es besteht auch kein Grund zur Annahme, dass die Pflichtverletzung des Berufungsklägers Ausdruck einer Persönlichkeitsstruktur oder Einstellung ist, die sich an einer neuen Arbeitsstelle negativ auf seine Leistung oder sein Verhalten auswirken könnte. Damit sind die Verletzung der Geheimhaltungspflichten und die deswegen ausgesprochene gerechtfertigte fristlose Kündigung als einmaliger Vorfall zu qualifizieren, dessen Erwähnung weder zur generellen Einschätzung des Berufungsklägers als Arbeitnehmer noch zur Vermeidung eines unwahren Zeugnisses erforderlich ist. Folglich hat der Berufungskläger Anspruch darauf, dass sie im Arbeitszeugnis nicht erwähnt werden. [...]»

Beilage 2: Urteil-Auszüge V

- BGE 101 II 69 E. 4

«[...] Il affirme faussement que c'est à la suite d'une réorganisation des services de Y. S.A. que C. avait été appelé à prendre la direction d'un nouveau département, alors qu'il avait été muté à ce poste à cause du détournement de 25'000.-- fr. dont il s'était rendu coupable. Y. S.A. déclare en outre se faire un plaisir de rendre hommage à la compétence et à l'assiduité de C., affirme contrairement à la vérité que son activité lui a toujours donné complète satisfaction, qu'il la quitte libre de tous engagements et qu'elle peut le recommander en toute conscience, et termine en formant pour lui des vœux dans sa nouvelle carrière. Comme C. était qualifié, intelligent, qu'il inspirait confiance et qu'il avait d'emblée donné satisfaction dans son travail de responsable administratif, l'administrateur de la demanderesse s'est trouvé confirmé dans les assurances que lui avaient données les certificats très élogieux établis par X. C'est à la suite de cet ensemble de circonstances que C. a pu commettre des importants détournements de fonds au préjudice de la demanderesse. Les certificats rédigés par X. au nom de maisons connues, lui-même étant un industriel de renom, ont permis à C. de se faire engager par la demanderesse et ont amené l'administrateur et directeur de cette entreprise à lui faire entière confiance. Le rapport de causalité entre l'acte illicite de X. et le dommage subi par la demanderesse est donc adéquat. [...]»

Beilage 2: Urteil-Auszüge VI

- BGer 4A_45/2013 E. 4.3

«[...] Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts kann der Wert eines Arbeitszeugnisses nicht losgelöst vom konkreten Fall auf einen Bruchteil oder ein Mehrfaches des Monatslohns festgesetzt werden (Urteil des Bundesgerichts 8C_151/2010 vom 31. August 2010 E. 2.8, teilw. publ. in: ARV 2010 S. 267). Wie wichtig das Zeugnis objektiv ist, hängt von der Situation auf dem Arbeitsmarkt ab sowie von der Funktion und der Qualifikation des Arbeitnehmers (zit. Urteil 8C_151/2010 E. 2.7 in fine mit Hinweisen). Der Streitwert ist nicht schematisch danach zu bemessen, ob das Zeugnis ganz oder teilweise umstritten ist. Massgebend ist vielmehr, ob es beim Streit um wesentliche Punkte des Zeugnisses geht (vgl. Urteil des Bundesgerichts 8C_220/2011 vom 2. März 2012 E. 1.2). [...]»

- BGer 4A_270/2014 E. 3.2.1

«[...] Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée. [...]»