

BL_GERICHTE 410 22 155 vom 18. Oktober 2022

BL Gerichte, 2022-10-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_410_22_155

FR: BL_GERICHTE 410 22 155 du 18 octobre 2022

IT: BL_GERICHTE 410 22 155 del 18 ottobre 2022

Regeste

Arbeitsrecht

Erwägungen

E. 1

Nicht berufungsfähige erstinstanzliche Entscheide sind gemäss Art. 319 lit. a ZPO mit Beschwerde anfechtbar. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Berufung nur zulässig, sofern der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.00 beträgt (Art. 308 Abs. 2 ZPO). Im vorliegenden Fall beträgt der Streitwert CHF 8'900.00, weshalb die Streitwertgrenze für eine Berufung nicht erreicht ist und gegen den angefochtenen Entscheid lediglich das Rechtsmittel der Beschwerde gegeben ist. Gemäss Art. 321 Abs. 1 ZPO ist die Beschwerde innert 30 Tagen seit der Zustellung des begründeten Entscheids oder seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidungsbegründung schriftlich und begründet bei der Rechtsmittelinstanz einzureichen. Das begründete Urteil der Gerichtspräsidentin vom 13. Januar 2022 wurde dem Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin am 13. Juni 2022 zugestellt. Die am 11. Juli 2022 der Schweizerischen Post übergebene Beschwerdeschrift erfolgte somit innert der 30-tägigen Frist. Die Beschwerdeführerin rügt sowohl eine offensichtlich falsche Sachverhaltsfeststellung als auch eine unrichtige Rechtsanwendung und macht folglich zulässige Beschwerdegründe geltend, so dass auf ihr Rechtsmittel einzutreten ist. Zuständig für die Beurteilung der Beschwerde ist gemäss § 5 Abs. 1 lit. b EG ZPO das Präsidium der Abteilung Zivilrecht des Kantonsgerichts. 2.1 Die Beschwerdeführerin rügt die Verletzung des rechtlichen Gehörs und begründet ihren Verfahrens Antrag mit der fehlenden Zustellung des Zeugenprotokolls. Sie habe bei der Vorinstanz in ihrem Schreiben vom 27. Januar 2022 die Zustellung des Protokolls der Hauptverhandlung sowie der Tonbandaufnahme beantragt. Erhalten habe sie neben der Tonbandaufnahme lediglich das Protokoll der Hauptverhandlung ohne Zeugenbefragung. Im Protokoll werde festgehalten, die Zeugenaussagen seien in einem separaten Protokoll niedergeschrieben. Indem die Vorinstanz die Zustellung der Zeugenprotokolle der Hauptverhandlung unterlasse, verletzte sie ihr rechtliches Gehör. 2.2 Die Parteien haben Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 53 Abs. 1 ZPO). Insbesondere können sie die Akten einsehen und Kopien anfertigen lassen, soweit keine überwiegenden öffentlichen oder privaten Interessen entgegenstehen (Art. 53 Abs. 2 ZPO). Der Anspruch auf rechtliches Gehör ist formeller Natur. Seine Verletzung führt daher grundsätzlich ungeachtet der Erfolgsaussichten des Rechtsmittels in der Sache selbst zur Gutheissung der Beschwerde und zur Aufhebung des angefochtenen Entscheids (BGer 4A_27/2018 vom 3. Januar 2019 E. 3.2.4, 4A_554/2012 vom 21. März 2013 E. 4.1.2). Auch der Anspruch auf rechtliches Gehör ist jedoch trotz seiner formellen Natur kein Selbstzweck, sondern dient der Verwirklichung des materiellen Rechts. Wenn nicht ersichtlich ist, inwiefern seine

Verletzung einen Einfluss auf den Ausgang des Verfahrens gehabt haben könnte, ist der Entscheid nicht aufzuheben (vgl. BGE 143 IV 380; BGer 4A_40/2019 vom 2. Mai 2019 E. 4, 4A_424/2018 vom 29. Januar 2019 E. 5.2.2, 4A_554/2012 vom 21. März 2013 E. 4.1.2 f.; vgl. ferner BGer 4A_27/2018 vom 3. Januar 2019 E. 3.2.4) und ist auf die Rüge der Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör mangels Rechtsschutzinteresses nicht einzutreten (Entscheid des Appellationsgerichts Basel-Stadt vom 27. Oktober 2021, BEZ.2021.22, E. 1.2.3 in CAN 3/2022, S. 136). Überdies hat eine Partei ein Gesuch um Akteneinsicht zu stellen, damit überhaupt die Einsichtnahme gewährt oder verweigert werden kann (E. 6.2 aus BGE 132 V 389).

2.3 Die Beschwerdeführerin verlangte mit Eingabe vom 27. Januar 2022 die Zustellung des Protokolls der Hauptverhandlung sowie der Tonbandaufnahmen. Mit Verfügung vom 10. Juni 2022 stellte die Vorinstanz der Beschwerdeführerin die Tonbandaufnahmen der Zeugenbefragung sowie das Protokoll der Hauptverhandlung zur Kenntnisnahme zu. Somit war die Beschwerdeführerin im Besitz sämtlicher Verfahrensakten. Ein Antrag auf Zustellung der Zeugenprotokollabschriften wurde vorinstanzlich jedoch nicht gestellt, weshalb ihn die Vorinstanz auch nicht verweigert haben kann. Folglich kann auf diese Rüge nicht eingetreten werden. Überdies ist nicht ersichtlich und wird in der Beschwerde nicht dargelegt, wie sich die gerügte Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör auf den Inhalt des Entscheids vom 13. Januar 2022 bzw. den Ausgang des Verfahrens hätte auswirken können, so dass auch mangels Rechtsschutzinteresse nicht darauf einzutreten wäre.

3.1 Das Arbeitsverhältnis kann fristlos durch ausserordentliche Kündigung aufgelöst werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt (Art. 337 Abs. 1 OR). Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR). Das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien muss also derart gestört sein, dass die sofortige und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses als einziger Ausweg erscheint (BGE 116 II 144). Liegt ein wichtiger Grund vor, so besteht er meistens in einer (schweren) Vertragsverletzung durch die andere Partei. Dies ist jedoch nicht zwingend notwendig. Eine sofortige Vertragsauflösung kann sich auch wegen eines Vorfalls rechtfertigen, in dem keine Vertragsverletzung liegt, sofern damit bei Vertragsbegründung nicht zu rechnen war und dadurch eine untragbare Situation entstanden ist, bei der dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten Kündigungstermin nach den konkreten Umständen objektiv nicht mehr zumutbar erscheint. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung rechtfertigt nur eine besonders schwere Verfehlung der anderen Partei eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Unter Verfehlung ist die Verletzung einer vertraglichen Pflicht, auf Seiten des Arbeitnehmers insbesondere der Arbeits- oder Treuepflicht zu verstehen. Wiegt die Verfehlung weniger schwer, kann sie nur eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben, wenn sie trotz Verwarnung wiederholt erfolgte (BGE 127 III 313). Eine Verwarnung muss nicht zwingend die fristlose Kündigung androhen, aber klar werden lassen, dass das beanstandete Verhalten als untragbar beurteilt und eine Wiederholung desselben nicht sanktionslos hingenommen würde. Nach OGer BE, JAR 2015, 441 vermag die Auflistung diverser nicht tolerierbarer Verhaltensweisen die Verwarnung nicht zu ersetzen. Der Arbeitnehmer muss genau wissen, welches Verhalten künftig nicht mehr toleriert wird (BGer, ARV 2007, 166; ungenügende Verwarnung in OGer ZH, JAR 2015, 641). Das Gericht beurteilt nach freiem Ermessen, ob wichtige Gründe vorliegen (Art. 337 Abs. 3 OR), wobei alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen sind, insbesondere die Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers, die

Art und Dauer des Vertragsverhältnisses sowie die Natur und Schwere der Verfehlungen. Bei einer kurzen Kündigungsfrist ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses eher zumutbar als bei einer längeren. Die Wichtigkeit des Grundes muss umso grösser sein, je näher das Ende des Arbeitsverhältnisses liegt (OGer LU, JAR 2010, 544). Ist der fristlosen Kündigung bereits eine ordentliche vorausgegangen und damit das Ende des Arbeitsverhältnisses absehbar, sind die Anforderungen an den wichtigen Grund zusätzlich erhöht (Streiff/von Kaenel/Rudolph, N 2; CCA TI, JAR 2014, 493; TC FR, JAR 2011, 443).

3.2 Die Vorinstanz verneint das Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäss Art. 337 OR und führt aus, der Beschwerdegegner habe bereits früher Kraftausdrücke benutzt, weshalb sich sein Verhalten im Verlauf des Arbeitsverhältnisses in dieser Hinsicht nicht wesentlich geändert habe. Die von der Arbeitgeberin vorgetragene bundesgerichtliche Rechtsprechung sei nicht einschlägig. Überdies hätte das Arbeitsverhältnis lediglich noch drei Wochen gedauert, weshalb die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis zum regulären Ende der Kündigungsfrist zumutbar gewesen wäre. Gemäss den Zeugenaussagen sei es immer wieder zu Diskussionen über die Ausführung bzw. Zuteilung von einzelnen Touren und Routen gekommen. Es sei aber nicht erstellt, ob der Beschwerdegegner am 5. November 2020 oder zuvor tatsächlich eine Tour nicht erledigt haben soll. Es bleibe unbewiesen, was sich am 5. November 2020 zugetragen habe, weshalb keine schwerwiegende Verfehlung des Beschwerdegegners angenommen werden könne. Ebenso erhärte sich der Vorwurf nicht, wonach sich der Beschwerdegegner immer wieder habe krankschreiben lassen, um eine Tour nicht fahren zu müssen. Die Arbeitgeberin habe keine diesbezüglichen Arztzeugnisse eingereicht. Die erneute Drohung vom 5. November 2020, sich krankschreiben zu lassen, könne nicht als schwerwiegende Verfehlung qualifiziert werden. Denn es sei nicht erstellt, dass die Krankschreibung vorgetäuscht worden sei. Da die von der Arbeitgeberin behaupteten diesbezüglichen mündlichen Verwarnungen bestritten seien, blieben sie unbelegt und könnten nicht beachtet werden.

3.3 Die Beschwerdeführerin moniert, es sei unerklärlich, wie die Vorinstanz zum Schluss gelange, der Beschwerdegegner habe den Vorgesetzten und die Dispositionsmitarbeiter bereits zuvor als «Drecksjugo» resp. «scheiss Schweizer» beschimpft. Der Beschwerdegegner habe seinen Vorgesetzten nie derart direkt beschimpft oder je eine Beschimpfung bezogen auf die Herkunft der Adressaten ausgesprochen. Der Zeuge C.____ habe lediglich ausgesagt, der Beschwerdegegner habe bereits zuvor Mitarbeiter als «Arschloch» oder ähnlich betitelt. Insofern sei der Vorfall vom 5. November 2020 durchaus neu, weshalb die Vorinstanz den Sachverhalt offensichtlich falsch festgestellt habe. Die Beschimpfungen des Beschwerdegegners stellten einen wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung gemäss Art. 337 OR dar. Das Bundesgericht habe eine Beschimpfung als «Arschloch» oder bereits «Sie können mich langsam» gegenüber der vorgesetzten Person als wichtigen Grund für eine fristlose Entlassung angesehen. Den Arbeitgeber treffe eine Sorgfalts- und Treuepflicht gegenüber seinen Mitarbeitern, so dass er diese vor derartigen Beschimpfungen zu schützen habe. Überdies habe sich der Beschwerdegegner entgegen der Annahme der Vorinstanz ausdrücklich geweigert, die ihm auferlegte Tour zu fahren. Dies gehe eindeutig aus den Zeugenaussagen hervor. Entgegen der offensichtlich falschen Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz habe der Beschwerdegegner dadurch nicht nur Weisungen seiner Arbeitgeberin nicht befolgt, sondern gar die Arbeit verweigert, was einen wichtigen Grund im Sinne von Art. 337 OR darstelle. Auch sei durch die Zeugenaussagen belegt, dass sich der Beschwerdegegner immer wieder habe krankschreiben lassen, um gewisse Touren nicht ausführen zu müssen. Mit Klagbeilage 19 habe der Beschwerdegegner ein

Arbeitsunfähigkeitszeugnis eingereicht, das ihm vom 6. bis zum 28. November 2020 eine Arbeitsunfähigkeit attestiere. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz stelle auch die Androhung, sich krankzuschreiben zu lassen, eine grobe Verfehlung dar, welche eine fristlose Kündigung rechtfertige. Es sei einem Arbeitgeber nicht zumutbar, ein Arbeitsverhältnis weiterzuführen, wenn der Arbeitnehmer derartige Drohungen ausspreche. Deshalb sei die fristlose Kündigung gerechtfertigt. 3.4 Der Beschwerdegegner beantragt, auf die Willkürzüge der Beschwerdeführerin nicht einzutreten. Sie begründe die willkürliche Sachverhaltsfeststellung der Vorinstanz mit den Tonbandaufnahmen, welche kein taugliches Beweismittel darstellten. Nur dem geschriebenen Protokoll komme volle Beweiskraft zu (Art. 179 ZPO). Zudem behaupte die Beschwerdeführerin im Rechtsmittelverfahren neu, der Beschwerdegegner habe E.____ beschimpft. Diese Behauptung falle unter das Novenverbot gemäss Art. 317 ZPO und sei folglich nicht zu hören. Überdies sei diese Behauptung aktenwidrig. Der Zeuge C.____ habe zu Protokoll gegeben, dass der Beschwerdegegner den Begriff «Drecksjugo» ihm gegenüber gebraucht habe. Es stehe somit fest, dass diesbezüglich lediglich eine indirekte Beschimpfung erstellt sei, die beim Mitteilungsempfänger nichts ausgelöst habe und das Betriebsklima in keiner Weise gestört habe. Die Zeugen hätten eindeutig ausgesagt, es sei normal gewesen, dass der Beschwerdeführer Ausdrücke wie «Arschloch» gebraucht habe. Derartige Ausdrücke habe man bei ihm immer wieder gehört. Er habe sich immer so verhalten und sein Verhalten habe sich nicht geändert. Es sei im Übrigen auch nicht erstellt, dass der Beschwerdegegner an besagtem Tag Weisungen nicht befolgt habe. Der Zeuge D.____ sei nicht mehr in der Lage gewesen, anzugeben, um welche Tour es sich gehandelt habe, wann er die Disposition getätigt habe und wann dies dem Beschwerdegegner mitgeteilt worden sei. Der Zeuge C.____ habe zu Protokoll gegeben, es habe sich um eine Tour gehandelt, die er am selben Tag hätte fahren müssen. Wohingegen F.____ für die Beschwerdeführerin aussagte, es sei ihm die Tour für den folgenden Tag mitgeteilt worden. Einig seien sich die Zeugen lediglich darin gewesen, dass es schon vorher immer wieder zu Diskussionen mit dem Beschwerdegegner bei der Vergabe der Touren gekommen sei. Sämtliche Aussagen aller Beteiligten zur angeblichen Tourenverweigerung seien widersprüchlich und unsubstantiiert. Die Vorinstanz habe zu Recht festgestellt, es könne nicht nachgewiesen werden, was sich am 5. November 2020 zugetragen habe. Auch sei vorinstanzlich der Vorwurf der angeblichen Drohung, sich krankzuschreiben zu lassen, korrekt als nicht erwiesen erachtet worden. Überdies behaupte die Beschwerdeführerin im vorliegenden Rechtsmittelverfahren neu, der Beschwerdegegner hätte am 5. November 2020 die Arbeitsstelle verlassen. Dies stelle eine unzulässige Tatsachenbehauptung dar. Eine Verwarnung mit Androhung der Kündigung im Wiederholungsfall sei auch nicht belegt. 3.5 Die von der Beschwerdeführerin vorgetragene Rüge der willkürlichen Sachverhaltsfeststellung kann nicht gehört werden. Die Zeugen sowie die Beschwerdeführerin beschreiben den Beschwerdegegner als Mitarbeiter mit rauem Umgangston, der in der Vergangenheit seinen Arbeitskollegen gegenüber bereits mehrmals Kraftausdrücke wie «Arschloch» benutzt haben und in der Disposition ebenfalls häufig unangenehm aufgefallen sein soll, indem er sich über lange Touren beschwert habe. Es habe jedes Mal, wenn dem Beschwerdegegner eine lange Tour aufgetragen worden sei, zu Diskussionen geführt. Desgleichen ist aus den Zeugenaussagen sowie den Parteibefragungen nicht eindeutig erstellt, dass der Beschwerdegegner sich geweigert haben soll, die ihm aufgetragene Tour zu fahren, geschweige denn, gar die Arbeit niedergelegt zu haben. Die Vorinstanz hat korrekt festgestellt, dass der Beschwerdegegner einen rauen Umgangston pflegte und die Aussagen

bezüglich des Vorfalls vom 5. November 2020 widersprüchlich ausgefallen sind. Der vorinstanzlich festgestellte Sachverhalt ist somit nicht zu beanstanden. Der Argumentation der Beschwerdeführerin betreffend Beschimpfung kann ebenfalls nicht gefolgt werden. Im Gegensatz zum von der Beschwerdeführerin zitierten Bundesgerichtsentscheid wurde vorliegend kein Vorgesetzter vor versammelter Belegschaft durch einen höheren Mitarbeiter direkt beschimpft. Den teilweise widersprüchlichen Zeugenaussagen ist zu entnehmen, dass die beiden Ausdrücke «schweiss Schweizer» und «Drecksjugo» einem unbeteiligten Dritten gegenüber geäußert wurden. Entgegen der Behauptung der Beschwerdeführerin hat folglich keine direkte Beschimpfung eines Vorgesetzten durch den Beschwerdegegner stattgefunden, wodurch die Autorität der Beschwerdeführerin bzw. einer ihrer Führungspersonen beeinträchtigt worden wäre. Demnach ist die zitierte Bundesgerichtspraxis nicht einschlägig und vorliegend nicht anwendbar. Wie die Vorinstanz korrekt festgestellt hat, pflegte der Beschwerdegegner einen rauen Umgangston, so dass es sich bei der Benutzung der beiden Kraftausdrücke nicht um einen aussergewöhnlichen Vorfall handelte. Dass der Beschwerdegegner diesbezüglich bereits verwarnet worden sei, wird von ihm bestritten und kann nicht nachgewiesen werden, so dass die bloss behauptete Verwarnung als unbewiesen zu betrachten ist. Ob der Beschwerdegegner tatsächlich die Arbeit verweigert haben soll, lässt sich im Nachhinein desgleichen nicht mehr eruieren. Teils wird behauptet, die in Auftrag gegebene Tour sei für den nächsten Tag geplant gewesen. E._____ meint sich jedoch zu erinnern, sie hätte am 5. November 2020 gefahren werden müssen. Da dem Beschwerdegegner das Arbeitsverhältnis am 5. November 2020 fristlos gekündigt wurde und ihm gleichzeitig ein Hausverbot für die Räumlichkeiten der Beschwerdeführerin ausgesprochen wurde, hatte der Beschwerdegegner seinen Arbeitsplatz zu räumen und hätte auch keine weitere Tour mehr fahren können. Ebenso hat die Vorinstanz korrekt erkannt, dass der Vorwurf, der Beschwerdegegner habe sich wiederholt krankschreiben lassen, um einer langen Tour zu entgehen, unbewiesen blieb. Es wäre an der Beschwerdeführerin gewesen, ihre Behauptung mit den angeblich vom Beschwerdegegner regelmässig eingereichten Arbeitsunfähigkeitszeugnissen zu belegen, was sie jedoch unterlassen hat. Dass die erneute Krankschreibung des Beschwerdegegners vom 6. bis 28. November 2020 lediglich vorgetäuscht gewesen sei, ist nicht erstellt. Die Schlussfolgerung der Vorinstanz, wonach kein wichtiger Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach Art. 337 OR gegeben sei, ist somit zu bestätigen. Dies umso mehr, als der fristlosen Kündigung vom 5. November 2020 bereits eine ordentliche Kündigung vorausgegangen war und das Arbeitsverhältnis ohnehin am 30. November 2020 geendet hätte, weshalb die Anforderungen an den wichtigen Grund gemäss Art. 337 OR zusätzlich erhöht sind. 4.1 Bei ungerechtfertigter Entlassung kann der Richter den Arbeitgeber dazu verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen (Art. 337c Abs. 3 OR). Dadurch soll der Arbeitgeber von leichtfertigen fristlosen Entlassungen abgehalten werden. Nach BGE 116 II 301 ist die Entschädigung bei ungerechtfertigter Entlassung regelmässig geschuldet. Das Bundesgericht hat allerdings in neueren Entscheiden Zweifel geäußert, ob an dieser Rechtsprechung festgehalten werden könne. Eine nachweislich mangelhafte Arbeitseinstellung und -leistung gestattet es jedoch nicht, ganz von einer Entschädigung abzusehen. Die Höhe der Entschädigung berechnet sich nach Monatslöhnen. Massgeblich ist der Bruttolohn. Die Entschädigung ist nach freiem Ermessen des Gerichts unter

Würdigung aller Umstände festzulegen. Zu den massgeblichen Umständen gehören insbesondere die soziale und wirtschaftliche Lage der Parteien, der Grad der Persönlichkeitsverletzung der entlassenen Partei, die Intensität und Dauer der arbeitsvertraglichen Beziehungen, die Art und Weise der Kündigung sowie ein allfälliges Mitverschulden des Arbeitnehmers, wobei keiner dieser Gesichtspunkte für sich allein entscheidend ist (WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in: Basler Kommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht (BSK OR), 7. Aufl., 2020, Art. 337c N 5-6).

4.2 Der Beschwerdegegner forderte vorinstanzlich eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter fristloser Entlassung in der Höhe von zwei Monatslöhnen. Die Vorinstanz sprach ihm jedoch lediglich einen Monatslohn als Entschädigung gemäss Art. 337c Abs. 3 zu. Zur Begründung führte sie aus, es könne nicht von einer besonders ausgeprägten Bindung aufgrund des eher kurzen Arbeitsverhältnisses ausgegangen werden. Ebenso liege nach Auffassung des Gerichts kein schweres Verschulden auf Arbeitgeberseite vor. Dennoch sei festzuhalten, dass die Schwere einer fehlenden Rechtfertigung einer fristlosen Entlassung nicht durch eine bereits erfolgte ordentliche Kündigung vollständig gemindert werden könne.

4.3 Die Beschwerdeführerin argumentiert, aufgrund der gerechtfertigten fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei keine Entschädigung nach Art. 337c OR geschuldet. Sollte das Kantonsgericht wider Erwarten eine ungerechtfertigte fristlose Kündigung annehmen, wäre dennoch keine Entschädigung zu bezahlen, zumal es sich um eine Kann-Bestimmung handle. Art. 4 ZGB verweise auf den Entscheid nach Recht und Billigkeit. Der Beschwerdegegner habe nur für kurze Zeit, vorliegend knapp ein Jahr für die Beschwerdeführerin gearbeitet. Überdies habe er andere Mitarbeiter sowie seinen Vorgesetzten mit herkunftsbezogenen Beleidigungen beschimpft. Auch die Tourenverweigerung und das Androhen einer Krankschreibung seien belegt. Entsprechend wiege das Verschulden des Beschwerdegegners schwer, weshalb ihm keine Strafzahlung zustehe.

4.4 Der Beschwerdegegner bringt vor, die Vorinstanz habe im angefochtenen Entscheid ausführlich dargelegt, weshalb ihm ein Monatslohn zugesprochen werde. Es bestehe kein Anlass, in das rechtsfehlerfrei ausgeübte Ermessen der Vorinstanz einzugreifen, weshalb die Beschwerde auch in diesem Punkt abzuweisen sei.

4.5 Die Beschwerdeführerin vermag auch in diesem Punkt nicht durchzudringen. Das Kantonsgericht schliesst sich den vorinstanzlichen Erwägungen zur ungerechtfertigten Kündigung gemäss Art. 337 OR an, so dass der Richter den Arbeitgeber verpflichten kann, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen. Es ist kein Grund ersichtlich und wird von der Beschwerdeführerin auch nicht substantiiert dargelegt, weshalb das vorinstanzliche Präsidium sein Ermessen fehlerhaft ausgeübt haben soll. Die Vorinstanz geht davon aus, dass die Schwere einer fehlenden Rechtfertigung der fristlosen Kündigung nicht durch eine bereits erfolgte ordentliche Kündigung vollständig gemindert werden kann. Deshalb auferlegte die Vorinstanz der Beschwerdeführerin die Zahlung einer Entschädigung nach Art. 337c Abs. 3 OR in Höhe eines Monatslohnes, was mit Blick auf die mögliche Maximalentschädigung gemäss dieser Bestimmung vertretbar ist. Insofern kann im Vorgehen der Vorinstanz keine fehlerhafte Ermessensausübung erblickt werden, weshalb die Beschwerde auch in diesem Punkt abzuweisen ist.

E. 5

Aufgrund der vorstehenden Erwägungen ist die Beschwerde abzuweisen. Gemäss Art. 106 Abs. 1 ZPO werden die Prozesskosten der unterliegenden Partei auferlegt. Folglich sind die Prozesskosten des Beschwerdeverfahrens ausgangskonform der Beschwerdeführerin aufzuerlegen. Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF

30'000.00 werden gemäss Art. 114 lit. c ZPO keine Gerichtskosten gesprochen. Die Parteientschädigung für die berufsmässige Vertretung des Beschwerdegegners bemisst sich gemäss § 2 Abs. 1 der Tarifordnung für die Anwältinnen und Anwälte (SGS 178.112; TO) nach dem Zeitaufwand. Der Stundenansatz beträgt gemäss § 3 Abs. 1 TO CHF 200.00 bis 350.00. In der eingereichten Honorarnote vom 21. Oktober 2022 wird ein Grundhonorar von CHF 2'200.00, Auslagen in der Höhe von CHF 135.30 zuzüglich 7.7% Mehrwertsteuer geltende gemacht, so dass eine Summe von CHF 2'515.10 resultiert. Da die Honorarnote jedoch auf dem Streitwert basiert, erweist sie sich nicht als tarifkonform und die Parteientschädigung ist nach Ermessen festzusetzen. Für das Verfassen der Beschwerdeantwort erscheint die Abgeltung eines Zeitaufwands von ca. 9 Stunden zu einem Ansatz von CHF 250.00 angemessen. Zuzüglich Auslagen und Mehrwertsteuer resultiert somit ungefähr derselbe Betrag wie nach Streitwertberechnung, weshalb es sich rechtfertigt, die geltend gemachte Parteientschädigung von CHF 2'515.10 betragsmässig gutzuheissen. Die zulasten der Beschwerdeführerin dem Beschwerdegegner zuzusprechende Parteientschädigung ist somit auf CHF 2'515.10 festzusetzen.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.