

BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2023.37 vom 17. Oktober 2023

BS Appellationsgericht, 2023-10-17, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bs_appellationsgericht_ZB.2023.37

FR: BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2023.37 du 17 octobre 2023

IT: BS_APPELLATIONSGERICHT ZB.2023.37 del 17 ottobre 2023

Volltext

Appellationsgericht

des Kantons Basel-Stadt

Dreiergericht

ZB.2023.37

ENTSCHEID

vom 17. Oktober 2023

Mitwirkende

Dr. Olivier Steiner, Dr. Claudius Gelzer, lic. iur. André Equey

und Gerichtsschreiber lic. iur. Johannes Hermann

Parteien

A___ GmbH Berufungsklägerin

[...] Beklagte

gegen

B___ Berufungsbeklagter

[...] Kläger

c/o [...]

[...]

Gegenstand

Berufung gegen einen Entscheid des Zivilgerichts

vom 5. Juni 2023

betreffend Arbeitsvertrag

Sachverhalt

«2. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger netto CHF 3'410.00 (Überstunden, Ruhetage, Ferienentschädigung) zu bezahlen.

3. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger netto CHF 4'399.00 (Lohn 15. April 2022 bis 18. Mai 2022) zu bezahlen.

4. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger netto CHF 8'000.■ (Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung) zu bezahlen.
5. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger Lohnabrechnungen für die Monate April und Mai 2022 aus- und zuzustellen.
6. Die Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger eine Arbeitsbestätigung aus- und zuzustellen.»

Gegen diesen Entscheid erhob die Arbeitgeberin am 12. Juli 2023 Berufung beim Appellationsgericht. Darin beantragt sie sinngemäss, den angefochtenen Entscheid aufzuheben und die Klage abzuweisen, mit Ausnahme der Verpflichtung zur Aus- und Zustellung einer Arbeitsbestätigung. Der Verfahrensleiter des Appellationsgerichts zog die Akten des zivilgerichtlichen Verfahrens bei und verzichtete auf die Einholung einer Berufungsantwort. Die Arbeitgeberin reichte mit Eingabe vom 6. September 2023 die Kopie eines Zahlungsbefehls ein. Der vorliegende Entscheid wurde auf dem Zirkulationsweg gefällt.

Erwägungen

1. Eintreten

Erstinstanzliche Endentscheide in vermögensrechtlichen Angelegenheiten sind mit Berufung anfechtbar, wenn der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.■ beträgt (Art. 308 der Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO, SR 272]). Beim angefochtenen Entscheid handelt es sich um einen Endentscheid der ersten Instanz. Der Streitwert vor dem Zivilgericht betrug gemäss dem zuletzt aufrechterhaltenen Klagebegehren mehr als CHF 10'000.■ (vgl. angefochtener Entscheid, E. 2). Damit ist der Zivilgerichtsentscheid mit Berufung anfechtbar. Die Berufung wurde frist- und formgerecht eingereicht, so dass auf sie einzutreten ist. Zuständig zur Beurteilung der Berufung ist das Appellationsgericht als Dreiergericht (§ 92 Abs. 1 Ziffer 6 des Gerichtsorganisationsgesetzes [GOG, SG 154.100]).

2. Rügen der Arbeitgeberin

2.1 Entschädigung für Überstunden, Ruhetage und Ferien

Das Zivilgericht sprach dem Arbeitnehmer eine Entschädigung für Überstunden, Ruhetage und Ferien von netto CHF 3'410.■ zu. Dagegen wendet die Arbeitgeberin in der Berufung ein, dass sie die geleisteten Überstunden vollumfänglich bestreite. Diese müssten vom Arbeitnehmer bewiesen werden (Berufung, S. 2).

Das Zivilgericht verpflichtete die Arbeitgeberin, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung von netto CHF 8'000.■ wegen missbräuchlicher Kündigung zu zahlen. Dagegen wendet die Arbeitgeberin in der Berufung ein, dass eine missbräuchliche Kündigung nach einer Arbeitsdauer von sechs Wochen nicht rechtens sei. Es sei kein «vertrauliches Arbeitsverhältnis» entstanden (Berufung, S. 2).

Die Arbeitgeberin hat das Arbeitsverhältnis in der vierten Woche während der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt (vgl. angefochtener Entscheid, E. 3). Das Zivilgericht hat mit eingehender Begründung festgestellt, dass die Kündigung missbräuchlich gewesen ist und der Arbeitnehmer deshalb Anspruch auf eine Entschädigung von netto CHF 8'000.■ hat.

Der Einwand der Arbeitgeberin, dass eine Kündigung nach einer Arbeitsdauer von sechs Wochen nicht als missbräuchlich qualifiziert werden könne, weil kein «vertrauliches Arbeitsverhältnis» entstanden sei, ist offensichtlich unbegründet. Der sachliche Kündigungsschutz besteht grundsätzlich auch während der Probezeit (vgl. BGE 134 III 108 E. 7.1 S. 110; Portmann/Rudolph, in: Basler Kommentar, 7. Auflage 2020, Art. 336 OR N 3; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Auflage, Zürich 2012, Art. 336 N 19). Im Fall der Kündigung während der Probezeit ist aber nur mit Zurückhaltung auf Missbräuchlichkeit zu schliessen (vgl. BGE 136 III 96 E. 2 S. 97, 134 III 108 E. 7.1 S. 110 f.). Bei einer Kündigung während der Probezeit, die einen Tatbestand von Art. 336 OR erfüllt oder nach der Probezeit aus einem anderen Grund missbräuchlich wäre, ist im Einzelfall zu prüfen, ob sie mit Blick auf den Zweck der Probezeit dennoch als zulässig erscheint (BGE 134 III 108 E. 7.1 S. 110 f.; Portmann/Rudolph, a.a.O., Art. 336 OR N 3). Dies hat das Zivilgericht offensichtlich getan. Es kam zum überzeugend begründeten Schluss, dass die Rechtsprechung des Bundesgerichts, wonach während der Probezeit hinsichtlich der Annahme einer missbräuchlichen Kündigung Zurückhaltung geboten sei, der Qualifikation der strittigen Kündigung als missbräuchlich nicht entgegenstehe (vgl. angefochtener Entscheid, E. 9.7). Die Arbeitgeberin setzt sich in ihrer Berufung mit dieser Begründung überhaupt nicht auseinander und legt nicht ansatzweise dar, weshalb die Feststellungen und die Würdigung des Zivilgerichts unrichtig sein könnten. Unter diesen Umständen kann der angefochtene Entscheid betreffend die Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung unter Verweis auf die Begründung des Zivilgerichts ohne Weiteres bestätigt werden.

3. Berufungsentscheid

Aus diesen Erwägungen folgt, dass der angefochtene Zivilgerichtsentscheid zu bestätigen und die dagegen erhobene Berufung abzuweisen ist. Bei diesem Verfahrensausgang trägt die unterliegende Arbeitgeberin die Prozesskosten des Berufungsverfahrens (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von CHF 30'000.■ werden keine Gerichtskosten erhoben (Art. 114 lit. c ZPO). Dies gilt auch für das Rechtsmittelverfahren (vgl. statt vieler AGE ZB.2022.39 vom 10. Mai 2023 E. 6). Dementsprechend ist das vorliegende Berufungsverfahren kostenlos. Mangels Einholung einer Berufungsantwort und mangels anwaltlicher Vertretung sind dem Arbeitnehmer keine zu entschädigenden Parteikosten entstanden.

Demgemäss erkennt das Appellationsgericht (Dreiergericht):

://: Die Berufung gegen den Entscheid des Zivilgerichts vom 5. Juni 2023 GS.2022.28) wird abgewiesen.

Das Berufungsverfahren ist kostenlos.

Mitteilung an:

APPELLATIONSGERICHT BASEL-STADT

Der Gerichtsschreiber

lic. iur. Johannes Hermann

Rechtsmittelbelehrung

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