

GL_GERICHTE GL-1175 vom 19. September 2019

GL Gerichte, 2019-09-19, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gl_gerichte_GL-1175

FR: GL_GERICHTE GL-1175 du 19 septembre 2019

IT: GL_GERICHTE GL-1175 del 19 settembre 2019

Erwägungen

E. 1

Das Urteil des Kantonsgerichtspräsidenten vom 26. November 2018 im Verfahren ZG.2018.00517 sei aufzuheben.

E. 2

2.1. Mit Schlichtungsgesuch vom 28. Februar 2018 und hernach Klage vom 18. Juni 2018 machte A. _____ gegen die B. _____ GmbH eine Restzahlung aus Gratifikation für das Jahr 2017 in der Höhe von CHF 400. ■ zuzüglich Zins, einen "AHV-Ausgleich" von "ca. CHF 156. ■" sowie eine Umtriebsentschädigung für die Kinderbetreuung an der Schlichtungsverhandlung von CHF 60. ■ geltend (zum Ganzen: act. 1-2, act. 3/1-5 und act. 12 f.).

2.2. Die B. _____ GmbH nahm am 3. September 2018 zur Klage zunächst schriftlich Stellung (act. 7 und act. 8/2-5). Nach am 19. Oktober 2018 durchgeführter Hauptverhandlung (act. 11-13) fällte der Kantonsgerichtspräsident am 26. November 2018 sein Urteil. Mit diesem wies er die Klage vollumfänglich ab (act. 14).

E. 2.2

2.2.1. Wie bereits vor Vorinstanz geltend gemacht (act. 12, S. 2), weist die Klägerin auch im Beschwerdeverfahren zutreffend darauf hin, dass ihr die Beklagte in den drei aufeinanderfolgenden Jahren 2014 bis 2016 sehr wohl jeweils eine Gratifikation in der Höhe eines Monatslohns ausrichtete:

2.2.2. So betrug im Jahr 2014 der Monatslohn der Klägerin ab ihrem Stellenantritt am 1. Februar 2014 bis Ende Jahr 2014 CHF 1'800. ■ brutto (act. 8/2 S. 1 f.). Die der Klägerin für das Jahr 2014 ausgerichtete Gratifikation von CHF 1'650. ■ (act. 3/4) erreicht somit exakt den Betrag des von der Klägerin erzielten, auf das gesamte Jahr 2014 umgelegten Brutto-Monatslohnes ($11/12 \times \text{CHF } 1'800. \blacksquare = \text{CHF } 1'650. \blacksquare$; vgl. act. 12, S. 3).

2.2.3. Im Jahr 2015 erhöhte sich der Lohn der Klägerin um brutto CHF 50. ■ auf CHF 1'850. ■ brutto (act. 3/3-4, act. 9/2). Die auf der Lohnabrechnung für das Jahr 2015 (act. 3/3) als 13. Monatslohn (recte: Gratifikation) ausgewiesenen CHF 1'820.85 entsprechen exakt dem in jenem Jahr durchschnittlich erzielten Brutto-Monatslohn ($7 \times \text{CHF } 1'800. \blacksquare + 5 \times \text{CHF } 1'850. \blacksquare / 12 = \text{CHF } 1'820.85$), wenn ■ wie von der Klägerin geltend gemacht (act. 18) ■ die Lohnerhöhung per August 2015 erfolgte. Dies ist in Übereinstimmung mit der Bezeichnung als 13. Monatslohn auf der vor Vorinstanz eingereichten Lohnabrechnung für den Dezember 2015 (act. 3/3).

2.2.4. Ab Januar 2016 erhielt die Klägerin einen Monatslohn von CHF 2'000. ■ brutto (unstrittig, vgl. act. 18 und act. 24) und die am Ende des Jahres 2016 ausbezahlte Gratifikation belief sich auf ebendiesen Betrag (act. 3/2). Nachdem die Beklagte der

Klägerin also während den drei aufeinander folgenden Jahren 2014, 2015 und 2016 stets soweit ersichtlich vorbehaltlos eine Gratifikation in der Höhe des im betreffenden Jahr durchschnittlich erzielten Brutto-Monatslohnes ausrichtete, erscheint die Gratifikation im Lichte des Vertrauensprinzips (vgl. vorne, E. III.1.) als in ebendieser Höhe als vereinbart. Die Klägerin reichte die entscheiderelevanten Lohnabrechnungen bereits vor Vorinstanz ins Recht (act. 19/3 und act. 21/1-4 entsprechen exakt act. 3/2-4; die erstgenannten Aktenstücke sind also keine neuen Beweismittel im Sinne von Art. 326 Abs. 1 ZPO; die act. 19/1-2 sind nicht entscheiderelevant).

2.2.5. In prozessualer Hinsicht ist Folgendes anzumerken: Die Klägerin machte erst in der Beschwerdeschrift explizit geltend, dass sie im Jahr 2015 im August eine Lohnerhöhung erhalten hatte (vgl. act. 18). Vor Vorinstanz äusserte sie keine entsprechende ausdrückliche Tatsachenbehauptung. Indes brachte sie bereits dort vor, die Gratifikation habe immer einen Monatslohn betragen (act. 12 S. 2 Mitte). Sodann geht aus den von ihr vor Vorinstanz eingereichten Akten hervor, dass der Monatslohn im Dezember 2015 CHF 1850.■ und im Dezember 2014, wie im Arbeitsvertrag vereinbart, CHF 1800.■ betrug (act. 3/3-4). Folglich musste der Vorinstanz im Rahmen ihrer Pflicht zur Abklärung des Sachverhalts von Amtes wegen (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO) auffallen, dass irgendwann im Jahr 2015 eine Lohnerhöhung erfolgte bzw. liegt implizit eine entsprechende, von der Klägerin bereits vor Vorinstanz ■ und somit rechtzeitig (Art. 229 Abs. 3 ZPO i.V.m. Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO; Art. 326 Abs. 1 ZPO) ■ deponierte klägerische Tatsachenbehauptung vor.

E. 2.3

2.3.1. Zur Begründung der Bemessung der Gratifikation im Jahr 2017 auf weniger als einen ganzen Monatslohn führte die Beklagte vor Vorinstanz angebliche krankheitsbedingte Absenzen sowie angeblich ungenügende Arbeitsleistungen der Klägerin an (act. 7 Rz. 7 und act. 12 f.). Beide Vorwürfe bestritt die Klägerin hinreichend substantiiert (act. 12 S. 5 f.). Dass Gründe für eine Herabsetzung der Gratifikation auf einen tieferen Betrag als einen ganzen Monatslohn bestehen, ist von der Beklagten zu behaupten und zu beweisen (Art. 8 ZGB; BGE 136 III 313, E. 2.3.3).

2.3.2. Zum Vorwurf der ungenügenden Arbeitsleistung bezeichnete die Beklagte keine Beweismittel (vgl. insbesondere act. 7 Rz. 7). Trotz Geltung der sozialen Untersuchungsmaxime (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO) war die Vorinstanz nicht gehalten, die Beklagte aufzufordern, dies nachzuholen. Denn diese war anwaltlich vertreten, sodass sich die Vorinstanz zurückzuhalten hatte wie im ordentlichen Verfahren (vgl. BGer 4A_549/2016 vom 9. Februar 2017, E. 3.2.; BGer 4A_592/2015 vom 18. März 2016, E. 3.; BGE 141 III 569, E. 2.3.1 f.). Da somit die Beklagte in Bezug auf den Aspekt der ungenügenden Arbeitsleistung ihrer Beweisführungslast nicht nachkam, haben die entsprechenden Tatsachenbehauptungen als unbewiesen zu gelten (BGer 5A_346/2015 vom 27. Januar 2017, E. 5.3. am Schluss).

2.3.3. Zum Aspekt der krankheitsbedingten Absenzen offerierte die Beklagte erstens eine Absenzenübersicht für das Jahr 2017 (act. 8/4) und zweitens ein Arztzeugnis (act. 8/5) als Beweismittel. Letzteres ist zum Vornherein für die hier zu beweisende Tatsache nicht beweisgeeignet, da es sich einzig über eine Arbeitsunfähigkeit der Klägerin im Jahr 2018 ausspricht. Somit bleibt als Beweismittel die Absenzenübersicht (act. 8/4). Dabei handelt es sich offenkundig um eine durch die Beklagte selbst erstellte Urkunde. Entsprechend weist

sie nur geringe Beweiskraft auf, zumal die Beklagte selbstredend ein Interesse daran hat, möglichst viele Absenztage auszuweisen. Der Beweis krankheitsbedingter Absenzen der Klägerin im Jahr 2017 gelingt der Beklagten allein mit dieser Absenzenübersicht und den anlässlich der vorinstanzlichen Hauptverhandlung geäußerten eigenen Aussagen ihres Geschäftsführers (act. 12) somit nicht.

2.4. Nach dem Gesagten sind keine Umstände bewiesen, aufgrund derer es gerechtfertigt wäre, dass die Beklagte im Jahr 2017 die Gratifikation nicht im Betrag eines vollen (durchschnittlichen) Monatslohnes ■ wie sie dies in der gesamten Anstellungszeit davor (Jahre 2014, 2015 und 2016) stets tat ■ sondern in reduzierter Höhe auszurichten hat.

Die Beschwerde ist also begründet und die Klage teilweise, d.h. im Umfang von CHF 400.■ brutto, gutzuheissen. Zudem ist der Klägerin antragsgemäss auf diesen Betrag Verzugszins von 5 Prozent zuzusprechen, dies ab 1. Januar 2018 (Art. 104 Abs. 1 OR und Art. 102 Abs. 2 OR i.V.m. Art. 76 Abs. 1 OR und act. 8/2 S. 4 Mitte: "Gratifikation per Ende Jahr").

In Bezug auf das weitere Klagebegehren des "AHV-Ausgleichs" erhob die Klägerin keine Beschwerde (vgl. die Beschwerdebegründung in act. 18), sodass es diesbezüglich bei der Klageabweisung bleibt.

IV. Kosten- und Entschädigungsfolgen

Da weder eine bös- noch eine mutwillige Prozessführung vorliegt, sind in diesem Verfahren ■ auch im kantonalen Rechtsmittelverfahren (BGer 4A_685/2011 vom 24. Mai 2012, E. 6.1.) ■ keine Gerichtskosten zu erheben (Art. 114 lit. c ZPO und Art. 115 ZPO). Parteientschädigungen sind ebenfalls keine zuzusprechen (Art. 20 Abs. 3 EG ZPO/GL). Insbesondere fällt die Zuerkennung einer Umtriebsentschädigung für das Schlichtungsverfahren, wie sie die Klägerin vor Vorinstanz geltend machte (vgl. act. 12 S. 2), ausser Betracht.

Das Gericht erkennt:

E. 3

Die Beklagte hält in ihrer Beschwerdeantwort dafür, die Klägerin habe gemäss Arbeitsvertrag keinen Anspruch auf eine Gratifikation in einer bestimmten Höhe. Abgesehen vom Jahr 2016 habe die Klägerin während des Anstellungsverhältnisses nie eine Gratifikation im vollen Umfang eines Monatslohnes ausbezahlt erhalten, sondern diese habe betragsmässig jeweils variiert. Unter diesen Umständen könne nicht von einer nach dem Vertrauensprinzip konkludent vereinbarten Höhe der Gratifikation ausgegangen werden. Die Vorinstanz habe daher korrekt ausgeführt, dass die Klägerin keinen Anspruch auf eine Gratifikation in der Höhe eines vollen Monatslohnes besitze. Demzufolge sei die Beschwerde abzuweisen, soweit diese überhaupt eine genügende Begründung aufweise und daher auf diese eingetreten werden könne (act. 24).

III. Beurteilung

1.

Bei einer Gratifikation im Sinne von Art. 322d OR handelt es sich um eine ausserordentliche Zulage, die zum Lohn hinzutritt und bei bestimmten Anlässen

ausgerichtet wird. Sie hängt immer in einem gewissen Masse vom Willen des Arbeitgebers ab. Ob es sich bei einer Gratifikation um eine vollständig freiwillige Leistung des Arbeitgebers handelt oder ob auf deren Ausrichtung ein Anspruch besteht, hängt von den Umständen ab. Die Verpflichtung zur Ausrichtung kann im schriftlichen oder mündlichen Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart worden sein. Sie kann aber auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses durch konkludentes Verhalten entstehen, wie beispielsweise durch die regelmässige und vorbehaltlose Ausrichtung eines entsprechenden Betrages. Lehre und Rechtsprechung nehmen an, dass eine Gratifikation nach dem Vertrauensprinzip als vereinbart gilt, wenn sie vorbehaltlos während mindestens drei aufeinander folgenden Jahren ausgerichtet worden ist. Betrifft die Einigung nur den Grundsatz, dass eine Gratifikation auszurichten ist, kann der Arbeitgeber unterschiedliche Beträge je nach der Qualität der Arbeitsleistung, dem Geschäftsgang und weiteren von ihm frei bestimmbar Kriterien ausrichten. Der Arbeitgeber darf seine Pflicht zur Ausrichtung der Sondervergütung aber nicht dadurch unterlaufen, dass er diese willkürlich tief festsetzt oder ganz entfallen lässt. Wurde eine Gratifikation vertraglich vereinbart, hat sie der Arbeitgeber also nach billigem Ermessen festzusetzen. Im Grundsatz vereinbarte Gratifikationen darf der Arbeitgeber nicht gestützt auf Umstände kürzen, von denen der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben nicht annehmen muss, sie seien für die Ausrichtung der Gratifikation beziehungsweise deren Umfang von Belang (BGE 141 III 381, E. 2.1; BGE 136 III 313, E. 2 und E. 2.3; BGE 129 III 276, E. 2, je m.w.H.).

2.

2.1. Unstrittig haben die Parteien im Arbeitsvertrag (act. 8/2) das Ausrichten einer Gratifikation vereinbart. Die Klägerin hat somit im Grundsatz Anspruch auf die Gratifikation (Art. 322d OR). Die Gratifikation steht also nicht vollständig im Belieben der Beklagten als Arbeitgeberin ("unechte" Gratifikation). Nur bezüglich der Höhe besteht allenfalls ein Freiraum für die Beklagte und erlangt deren Willen allenfalls Bedeutung (zum Ganzen: BGE 136 III 313, E. 2.3). Wie soeben aufgezeigt (E. III.1.), hat die Beklagte die Gratifikation nach billigem Ermessen festzusetzen.

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