

NW_GERICHTE 34582 vom 14. September 2023

NW Gerichte, 2023-09-14, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/nw_gerichte_34582

FR: NW_GERICHTE 34582 du 14 septembre 2023

IT: NW_GERICHTE 34582 del 14 settembre 2023

Regeste

Forderung aus Arbeitsvertrag (ZA 23 9)

Erwägungen

E. 1.1

Gegen erstinstanzliche Endentscheide in vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Berufung zulässig, sofern der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens Fr. 10'000.– beträgt (Art. 308 Abs. 1 lit. a i.V.m. Abs. 2 ZPO). Die Rechtsmittelbegehren belaufen sich auf einen Streitwert von netto Fr. 18'216.–, womit die Streitwertgrenze erreicht wird. Berufungsinstanz gegen Urteile des Kantonsgerichts Nidwalden, Einzelgericht, ist das Obergericht Nidwalden, Zivilabteilung (Art. 27 GerG [NG 261.1]), das in Dreierbesetzung entscheidet (Art. 22 Ziff. 2 GerG). Zur Berufung ist berechtigt, wer als Haupt- oder Nebenpartei am Verfahren beteiligt war, das zum angefochtenen Entscheid geführt hat (formelle Beschwer), und überdies durch den angefochtenen Entscheid unmittelbar betroffen ist und ein Rechtsschutzinteresse an dessen Aufhebung oder Abänderung hat (materielle Beschwer; vgl. PETER REETZ, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3. Aufl. 2016, N. 30 ff. zu Vor Art. 308–318 ZPO). Der Berufungskläger hat am vorinstanzlichen Verfahren teilgenommen, ist durch das angefochtene Urteil unmittelbar betroffen und damit zur Berufung berechtigt. Die Berufung ist innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheids beziehungsweise seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidungsbegründung schriftlich und begründet einzureichen (Art. 311 Abs. 1 ZPO). Die Zustellung der Urteilsbegründung erfolgte am 27. April 2023. Die Berufung wurde fristgerecht am 30. Mai 2023 beim Obergericht Nidwalden eingereicht. Nachdem ein gültiges Anfechtungsobjekt vorliegt, die Berufung innert Frist eingereicht wurde sowie die übrigen Sachurteilsvoraussetzungen erfüllt sind, ist auf die Berufung einzutreten.

E. 1.2

Mit Berufung kann eine unrichtige Rechtsanwendung und eine unrichtige Feststellung des Sachverhalts geltend gemacht werden (Art. 310 ZPO). Die Berufungsinstanz verfügt über eine vollständige Überprüfungsbefugnis der Streitsache, mithin über unbeschränkte Kognition bezüglich Tat- und Rechtsfragen. In der schriftlichen Berufungsbegründung (Art. 311 Abs. 1 ZPO) ist hinreichend genau aufzuzeigen, inwiefern der erstinstanzliche Entscheid in den angefochtenen Punkten als fehlerhaft zu betrachten ist und deshalb abgeändert werden müsste. Dazu hat sich der Berufungskläger inhaltlich mit den vorinstanzlichen Erwägungen auseinandersetzen und mittels genügend präziser Verweisungen auf die Akten aufzuzeigen, woraus

E. 1.3.1

Neue Tatsachen und Beweismittel werden im Berufungsverfahren nur noch berücksichtigt, wenn sie ohne Verzug vorgebracht werden und trotz zumutbarer Sorgfalt nicht schon vor erster Instanz vorgebracht werden konnten (Art. 317 Abs. 1 ZPO). Praxisgemäss ist zwischen echten und unechten neuen Vorbringen (sog. Noven) zu unterscheiden. Echte Noven sind Tatsachen und Beweismittel, die (erst) nach dem Ende der Hauptverhandlung des erstinstanzlichen Verfahrens entstanden sind. Sie sind im Berufungsverfahren grundsätzlich immer zulässig, wenn sie ohne Verzug nach ihrer Entdeckung vorgebracht werden. Unechte Noven sind Tatsachen und Beweismittel, die bereits bei Ende der erstinstanzlichen Hauptverhandlung entstanden waren. Ihre Zulassung wird im Berufungsverfahren weitergehend insofern eingeschränkt, als sie ausgeschlossen sind, wenn sie bei Beachtung zumutbarer Sorgfalt bereits im erstinstanzlichen Verfahren hätten vorgebracht werden können. Im Falle unechter Noven hat die Berufungsklägerin namentlich die Gründe detailliert darzulegen, weshalb sie die Tatsache oder das Beweismittel nicht schon vor erster Instanz hat vorbringen können (BGE 143 III 42 E. 4.1 m.w.H.). Ein zureichender Grund für das Vorbringen eines unechten Novums kann darin liegen, dass der angefochtene Entscheid dazu Anlass gegeben hat. Dies kann namentlich der Fall sein, wenn die erste Instanz ihrem Entscheid eine Rechtsauffassung zugrunde gelegt hat, mit der die Berufungsklägerin nicht rechnen müssen und deren Wiederlegung nur durch neue Beweismittel möglich ist, wobei Eventualerwägungen oder obiter dicta nicht in Betracht fallen. Davon zu unterscheiden ist der Fall des Vorlegens neuer Beweismittel, die bloss aufzeigen sollen, dass die Beweiswürdigung der ersten Instanz auf Grund des ihr vorliegenden Beweismaterials unzutreffend war. Hierfür gelten die allgemeinen Regeln (BGE 139 III 466 E. 3.4; MARTIN H. STERCHI, in: Berner Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, Band II, 2012, N. 10 zu Art. 317 ZPO). Auch das Vorliegen dieses Grundes hat derjenige darzulegen, der sich darauf beruft (Urteil des Bundesgerichts 2C_3/2021 vom 23. März 2021 E. 3.2).

E. 1.3.2

Der Berufungskläger hat im Berufungsverfahren den Lohnausfall in der hypothetischen Kündigungsfrist neu berechnet, ohne sich mit den Berechnungen der Vorinstanz oder seinen erstinstanzlich angeführten Berechnungen auseinanderzusetzen (Berufung, E. 11). Die Zulassung von Noven im Berufungsverfahren ist, wie soeben ausgeführt, nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Dass die Voraussetzungen im Sinne von Art. 317 Abs. 1 ZPO für und die neuen Tatsachen vorliegend erfüllt wären, wird vom Berufungskläger weder behauptet noch belegt. Sie sind im vorliegenden Verfahren nicht zu berücksichtigen.

2. Unbestritten ist, dass der Berufungskläger ab dem 15. September 2015 bei der Berufungsbe- klagten als Hilfsmonteur tätig war, die Parteien am 14. Juli und am 20. Juli 2020 jeweils ein Gespräch führten, der Berufungskläger das ordentliche Kündigungsschreiben vom 20. Juli 2020 am Folgetag erhielt und ihm mit Schreiben vom 18. August 2020 zusätzlich fristlos gekündigt wurde. Unbeanstandet geblieben ist die erstinstanzliche Feststellung, wonach der Berufungskläger wegen Rückenschmerzen vom 15. bis 24. Juli 2020 arbeitsunfähig und damit die am 20. Juli 2020 ausgesprochene Kündigung nichtig war (Urteil E. 5.5.5, S. 21). Strittig ist, ob die Vorinstanz zu Recht die fristlose Kündigung als gerechtfertigt erachtet hat. Wie sich nachfolgend zeigen wird, kann sich das Obergericht den Erwägungen der Vorinstanz nicht vollends anschliessen.

3. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit fristlos auflösen (Art. 337 Abs. 1 OR). Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben nicht mehr möglich ist, das Arbeitsverhältnis bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin fortzusetzen (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 117 II 560 E. 3b, 116 II 142 E. 5c). Als ausserordentliche Massnahme ist die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses nur mit grosser Zurückhaltung zuzulassen. Eine fristlose Entlassung ist einzig bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers gerechtfertigt. Diese müssen einerseits objektiv geeignet sein, die für das Arbeitsverhältnis wesentliche Vertrauensgrundlage zu zerstören oder

E. 5

■ 16

sich der geltend gemachte Berufungsgrund ergeben soll. Pauschale Verweisungen auf frühere Rechtsschriften oder Vorbringen genügen hierfür nicht (BGE 141 III 569 E. 2.3.3; 138 III 374 E. 4.3.1). Die Berufungsinstanz hat sich – abgesehen von offensichtlichen Mängeln – grundsätzlich auf die Beurteilung der Beanstandungen zu beschränken, die in der Berufungsschrift in rechtsgenügender Weise erhoben werden. In diesem Rahmen ist auf die Parteivorbringen insofern einzugehen, als sie für die Entscheidungsfindung relevant sind.

E. 5.1

Im Falle eines Rückweisungsentscheids kann die obere Instanz die Verteilung der Prozesskosten des Rechtsmittelverfahrens der Vorinstanz überlassen (Art. 104 Abs. 4 ZPO). Angesichts dessen, dass die Vorinstanz noch die Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Berufungsbeklagte gemäss Art. 337c Abs. 1 und 3

E. 5.2

Im Entscheidverfahren werden bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.– keine Gerichtskosten gesprochen (vgl. Art. 114 lit. c ZPO). Zum Entscheidverfahren zählen auch allfällige kantonale Rechtsmittelverfahren (anstelle vieler: VIKTOR RÜEGG/MICHAEL RÜEGG, in: Spühler/Tenchio/Infanger [Hrsg.], Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO], 3. Aufl. 2017, N. 2 zu Art. 114 ZPO). Demnach sind für das vorliegende Verfahren keine Gerichtskosten geschuldet.

E. 5.3.1

Ausgangsgemäss hat die Berufungsbeklagte dem Berufungskläger auch für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung zu bezahlen (Art. 106 i.V.m. Art. 95 Abs. 1 lit. b ZPO). Im Berufungsverfahren beträgt das ordentliche Honorar 20 bis 60 Prozent des für das Verfahren vor erster Instanz zulässigen Honorars, bemessen nach dem noch strittigen Betrag, mindestens jedoch Fr. 500.– (Art. 43 Prozesskostengesetz [PKoG; NG 261.2]). Zum Honorar hinzu kommen die Auslagen und Mehrwertsteuer (Art. 52 ff. PKoG). Bei einem Streitwert von Fr. 18'216.– beträgt das ordentliche Honorar für das Verfahren vor erster Instanz 2'000.– bis Fr. 8'000.– (Art. 42 Abs. 1 Ziff. 3 PKoG). Somit liegt der Honorarrahmen im Berufungsverfahren zwischen Fr. 400.– bis Fr. 4'800.–.

E. 5.3.2

Der berufungsklägerische Rechtsvertreter Zingg machte mit Kostennote vom 30. August 2023 ein Honorar im Betrag von Fr. 3'190.70 (Honorar Fr. 2'934.80.– [13.34 Std. à Fr. 220.–], Auslagen Fr. 27.80, 7.7% MWSt Fr. 228.10) geltend. Das geltend gemachte Honorar liegt innerhalb des gesetzlichen Honorarrahmens, erscheint aber dem Umfang und der Schwierigkeit der Sache nicht angemessen (s. Art. 33 PKoG). Es fand ein einfacher Schriftenwechsel statt, es wurden keine neuen Beweise abgenommen und das Verfahren wurde schriftlich geführt. Der berufungsklägerische Rechtsvertreter war bereits vor erster Instanz mit der Vertretung des Berufungsklägers betraut, weshalb ihm die Sach- und Aktenlage hinlänglich bekannt war. In Berücksichtigung dieser Aspekte wird das Honorar ermessensweise auf Fr. 2'500.– (10 Std. à Fr. 250.■) festgesetzt. Hinzukommen die ausgewiesenen Auslagen von Fr. 27.80 sowie die Mehrwertsteuer von Fr. 194.65, was einem Betrag von Fr. 2'722.45 entspricht. Angesichts des Verfahrensausgangs wird die Entschädigung für den bewilligten unentgeltlichen Rechtsbeistand hinfällig.

E. 5.3.3

Die berufungsbeklagte Rechtsvertreterin Berchtold-Suter machte mit Kostennote vom 5. September 2023 ein Honorar im Betrag von Fr. 2'587.50 (Honorar Fr. 2'587.50 [10.35 Std. à Fr. 250.–], Auslagen Fr. 5.30, 7.7% MWSt Fr. 199.65) geltend. Das geltend gemachte Honorar liegt innerhalb des gesetzlichen Honorarrahmens und erscheint der Sache angemessen (s. Art. 33 PKoG).

E. 6

■ 16

E. 7

■ 16

zumindest so tiefgreifend zu erschüttern, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Vertrags nicht mehr zuzumuten ist, und andererseits auch tatsächlich dazu geführt haben. Sind die Verfehlungen weniger schwerwiegend, müssen sie trotz Verwarnung wiederholt vorgekommen sein (BGE 142 III 579 E. 4.2; 130 III 28 E. 4.1, 213 E. 3.1; 129 III 380 E. 2.1). Ob die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung die erforderliche Schwere erreicht, lässt sich nicht allgemein sagen, sondern hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab, insbesondere von der Stellung und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie von der Natur und Dauer des Vertragsverhältnisses (BGE 142 III 579 E. 4.2; 116 II 145 E. 6a; Urteil des Bundesgerichts 4A_7/2018 vom 18. April 2018 E. 4.2.2). Eine fristlose Entlassung muss als «ultima ratio» oder «Notventil», mithin als einziger Ausweg aus einer verfahrenen Situation erscheinen. Ihre Zulässigkeit darf nur mit grosser Zurückhaltung angenommen werden. Sie untersteht damit dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit und ist ausgeschlossen, wenn dem Kündigenden mildere Massnahmen zur Verfügung stehen, um die eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses in zumutbarer Weise zu beheben, beispielsweise durch ordentliche Kündigung, Ergreifen von vertraglich vorgesehenen Disziplinar massnahmen, Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder Abmahnung des Arbeitnehmers (BGE 117 II 560 E. 3b; Urteil des Bundesgerichts 8C_242/2020 vom 9. September 2020 E. 6.6; ADRIAN STAEHELIN: in: Zürcher Kommentar Obligationenrecht, Der Arbeitsvertrag, Art. 330b–355, Art. 361–362 OR, 4. Aufl. 2013, N. 4 zu Art. 337 OR). Je kürzer die Kündigungsfrist ist, umso gewichtiger muss der angeführte Grund sein, um zur fristlosen Kündigung zu berechtigen (Urteil des Bundesgerichts 4A_625/2016 vom 9. März 2017 E. 3.2). 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, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, N 2 zu Art. 337 OR). Die Beweislast für die Tatsachen, aus welchen die Berechtigung zur ausserordentlichen Kündigung abgeleitet wird, obliegt in Anwendung von Art. 8 ZGB der Partei, welche die Kündigung erklärt hat. Ist dieser Beweis nicht erbracht, so ist die ausserordentliche Kündigung ungerechtfertigt (STAEHELIN, a.a.O., N. 42 zu Art. 337 OR). Über das Vorhandensein solcher Kündigungsgründe entscheidet der Richter nach seinem Ermessen (Art. 337 Abs. 3 OR). Gemäss Art. 4 ZGB hat er dabei seine Entscheidung nach Recht und Billigkeit zu treffen, wozu sämtliche für den Entscheid wesentlichen Umstände des Einzelfalls zu würdigen sind. Zu berücksichtigen sind dabei insbesondere die Stellung und die Verantwortung des Arbeitnehmers im Betrieb, die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Länge der ordentlichen Kündigungsfrist sowie die Natur und die Tragweite der dem Arbeitnehmer vorgeworfenen

E. 8

■ 16

Verfehlungen (Urteil des Bundesgerichts 4C.114/2002 vom 10. Juli 2012 E. 2.3; BGE 116 II 145 E. 6a). Im vorliegenden Fall hatte die Berufungsbeklagte zu beweisen, dass sie dem Berufungskläger wegen einem wichtigen Grund fristlos kündigte.

4. 4.1 4.1.1 Die Arbeitgeberin begründete die fristlose Kündigung in ihrem Schreiben vom 18. August 2020 (vi-KB1 9) wie folgt: «Wir haben Ihren Arbeitsvertrag am 20. Juli 2020 gekündigt. Am 27. Juli erhielten wir die beiden Arztzeugnisse. Das eine Rückwirkend per 15. Juli 2020 bis 25. Juli 2020 und das zweite Arztzeugnis einer Praxis in X. ab 25. Juli für 14 Tage! genau für die Zeit, in welcher wir Ihnen die kurzfristige Anfrage für Ferien ablehnen mussten! Seit dem 10. bleiben Sie wieder unentschuldigt der Arbeit fern, was uns zur fristlosen Auflösung des Arbeitsvertrages veranlasst. Die definitive Schlussabrechnung betreffend Lohn, Krankentaggeld und Ferien können wir erst nach Abklärung des Sachverhaltes, Krank oder Ferien, durch die AXA-Versicherung erstellen.»

4.1.2 Im Rahmen des erstinstanzlichen Verfahrens führte die Berufungsbeklagte erstmals an, es sei aufgrund der zweifelhaften Arztzeugnisse und dem WhatsApp Status der Ehefrau vom 28. Juli 2020 klar gewesen, dass der Berufungskläger in der verweigerten Ferienwoche, wie bereits im Jahr zuvor, mit der Familie Strandferien gemacht habe (Stellungnahme/Klageantwort vom 6. Juli 2021 N. 9 f.; vi-BB 10, vgl. auch vi-PBP B, S. 5, Frage 20).

4.1.3 Rechtsprechungsgemäss ist das Nachschieben eines Kündigungsgrundes nur zulässig, wenn der betreffende Umstand bei der Kündigung weder bekannt war noch bekannt sein konnte. Dies schliesst ein Nachschieben für den Fall aus, dass der Kündigende im Zeitpunkt der fristlosen Kündigung zwar von einem weiteren Umstand Kenntnis hat, diesen aber aus irgendwelchen Gründen nicht als Kündigungsgrund nennt (Urteil des Bundesgerichts 4A_109/2016 vom

E. 11

■ 16

keine Angaben über die Gründe der Arbeitsunfähigkeit enthält, reicht dazu aber nicht aus. Das Arztzeugnis stellt lediglich eine Parteibehauptung dar (u.a. Urteile des Bundesgerichts

4P.101/2005 vom 9. Juni 2005 E. 6; 8C_619/2014 vom 13. April 2015 E. 3.2.1, WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLPH, in: Widmer-Lüchinger/Oser [Hrsg.], Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7. Aufl. 2020, N. 25 zu Art. 324a OR). Zweifelt der Arbeitgeber begründeterweise an der Richtigkeit eines Zeugnisses, so kann er auf seine Kosten vom Arbeitnehmer eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangen (PORTMANN /RUDOLPH, in: a.a.O., N. 25 zu Art. 324a OR).

4.3.3 Laut Medizinalberuferegister (MedReg) verfügt med. pract. C.___ seit dem 4. Dezember 2007 über ein eidgenössisches Diplom. Alle in Medizinalberuferegister eingetragenen Medizinalpersonen sind unabhängig von ihrem jeweiligen Diplomtyp berechtigt, ihren Beruf in der Schweiz auszuüben. Im vorliegenden Fall praktiziert med. pract. C.___ unter der fachlichen Verantwortung des Psychiaters Dr. med. E.___. Allein die Tatsache, dass med. pract. C.___ die blauen Mustervorlagen, die üblicherweise von Arztpraxen verwendet werden, mit «Dr.» statt «med. pract.» unterzeichnete, genügt nicht, um deren Inhalt anzuzweifeln. Anhaltspunkte dafür, dass der fachverantwortliche Psychiater Dr. med. E.___ und/oder med. pract. C.___ dafür bekannt sind Gefälligkeitszeugnisse auszustellen, wurden weder behauptet noch sind solche ersichtlich (vgl. Urteil des Bundesgerichts 1C_64/2008 vom 14. April 2008 E. 3.4). Sodann explorierte die von der Krankentaggeldversicherung beauftragte Psychiaterin Dr. D.___ den Berufungskläger am 7. September 2020 und bestätigte in ihrem Bericht «Plausibilisierung Arbeitsunfähigkeit» die von med. pract. C.___ attestierte Arbeitsunfähigkeit des Berufungsklägers ab 15. Juli 2020 ■ wenn auch mit anderer Diagnose ■ und bis zum Austritt [Beendigung des Arbeitsverhältnisses] (vi-KB1 29). Dass die Arbeitgeberin trotz der angeführten Zweifel ebenfalls eine vertrauensärztliche Untersuchung verlangt hat, ist nicht aktenkundig. Ob die ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit krankheits- oder unfallbedingt ist, mag zwar versicherungsrechtlich relevant sein, ist ansonsten aber ohne massgebliche Aussagekraft, so auch im vorliegenden Fall. Die Überweisung des Hausarztes (Gruppenpraxis Y.___) am 22. Juli 2020 an die Facharztpraxis nach X.___ erfolgte «wegen psychischer Belastungssituation in der Familie und bei der Arbeit», verbunden mit der Bitte um einen kurzen Bericht (vi-KB1 23). Gleichtags bescheinigte der Hausarzt dem Berufungskläger eine vollständige Arbeitsunfähigkeit per 15. Juli 2020 bis 24. Juli 2020 (vi-KB1 7). Med. pract. D.___ attestierte dem Berufungskläger mit Arztzeugnis vom 24. Juli 2020 eine vollständige Arbeitsunfähigkeit ab 25. Juli 2020 (vi-KB1 7). Inwiefern bei dieser Ausgangslage Erklärungsbedarf besteht, erschliesst sich nicht. Nach der

E. 12

Mai 2009 E. 5.2 mit weiteren Verweisen). Dies umso mehr, als dass es sich nicht um einen leitenden Angestellten handelte, aber um einen guten Arbeiter (vi-KB1 18). Darüber hinaus ist zu beachten, dass die Anforderungen an den wichtigen Grund bei einer bereits

E. 13

■ 16

vorausgegangenem ordentlichen Kündigung zusätzlich erhöht sind (vgl. oben, E. 3). Aus Sicht der Arbeitgeberin war die Kündigung vom 20. Juli 2020 gültig.

4.5 Aus den vorstehenden Erwägungen ergibt sich, dass die von der Berufungsbeklagten ausgesprochene fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses vom 18. August 2020 ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäss Art. 337 OR erfolgt und daher nicht gerechtfertigt war. Nach Art. 337c Abs. 1 OR hat der Berufungskläger in einem solchen

Fall Anspruch auf Ersatz des- sen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kün- digungsfrist beendet worden wäre. Erstinstanzlich machte der Berufungskläger eine Forde- rung von Fr. 24'487.55 netto zuzüglich Zins zu 5% seit 21. August 2020 geltend. Zugesprochen wurden ihm rechtskräftig wegen nichtiger Kündigung eine Lohnnachzahlung von Fr. 1'585.10 zuzüglich Zins zu 5% seit 21. August 2020. Aufgrund des erstinstanzlichen Verfahrensaus- ganges musste sich die Vorinstanz nicht weiter mit den Forderungen des Berufungsklägers wegen fristloser Entlassung auseinandersetzen. Nachdem jedoch die fristlose Kündigung durch die Berufungsbeklagte ohne wichtigen Grund im Sinne von Art. 337 OR erfolgte, ist die Sache an die Vorinstanz zum Entscheid über die entgeltlichen Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Kündigung gemäss Art. 337c Abs. 1 und 3 OR zurückzuweisen, da ein wesentlicher Teil der Klage nicht beurteilt wurde (Art. 318 Abs. 1 lit. c Ziff. 1 ZPO). Die Zivilabteilung des Obergerichts sieht davon ab, über die geltend gemachten entgeltlichen Ansprüche des Berufungsklägers zu befinden, um einerseits den Instanzenzug nicht zu verkürzen und andererseits das Ermessen der Vorinstanz in Bezug auf den Entscheid über die entgeltlichen Ansprüche des Berufungsklägers nicht zu beschneiden. Dies hat zur Folge, dass die Rechtsmittelinstanz nicht festlegen kann, in welchem Umfang der Berufungskläger mit seinem Hauptbegehren im Berufungsverfahren obsiegt, was wiederum dazu führt, dass über die Verlegung der Prozess- kosten des Berufungsverfahrens die Vorinstanz nach Massgabe ihres Entscheides in der Sa- che zu befinden hat (dazu nachstehende E. 5).

5.

E. 14

■ 16

OR zu beurteilen hat und nicht absehbar ist, in welchem Umfang der Berufungskläger mit sei- nen Forderung durchzudringen vermag, rechtfertigt es sich, den Entscheid über die Verlegung der Prozesskosten des Berufungsverfahrens der Vorinstanz zu überlassen, um insbesondere das Recht der Parteien auf Wahrung des vollen Instanzenzuges nicht zu beschneiden (PETER REETZ/SARAH HILBER, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO], 3. Aufl. 2016, N. 24 f. und 61 zu Art. 318 ZPO). In ihrem Entscheid wird die Vorinstanz auch den Umfang des Obsiegens des Berufungsklä- gers im vorliegenden Berufungsverfahren festlegen können und gestützt darauf wird sie die Prozesskosten des Berufungsverfahrens entsprechend dem Prinzip des Obsiegens und Un- terliegens (Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO) verteilen müssen. Infolgedessen sind lediglich die Höhe der Gerichtsgebühr und der Parteientschädigungen für das vorliegende Berufungsverfahren festzulegen; deren konkrete Verteilung und Liquidation ist der Vorinstanz für den Endentscheid zu überlassen.

E. 15

■ 16

E. 16

■ 16