

SO_GERICHTE ZKBER.2021.32 vom 18. August 2021

SO Obergericht, 2021-08-18, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/so_gerichte_ZKBER.2021.32

FR: SO_GERICHTE ZKBER.2021.32 du 18 août 2021

IT: SO_GERICHTE ZKBER.2021.32 del 18 agosto 2021

Erwägungen

E. 1

Bereits bei der Vorinstanz war der nachfolgende Sachverhalt unbestritten: A.____ war bis am 2. April 2019 bei der B.____ GmbH als Chauffeur und Lagermitarbeiter angestellt. Dabei übernahm er, neben seiner Tätigkeit als Chauffeur, auch Aufgaben im operativen Bereich sowie in der Kundenakquise. Am 2. April 2019 sprach die B.____ GmbH die fristlose Kündigung gegenüber A.____ aus. Gegen Ende seiner Anstellung erzielte A.____ ein monatliches Bruttosalar von CHF 5'300.00 zzgl. monatlicher Pauschalspesen in der Höhe von CHF 300.00 netto. Zudem besteht zwischen den Parteien Einigkeit darüber, dass A.____ am Morgen des 15. März 2019 einen Fahrzeugschaden am Lieferwagen der B.____ GmbH verursacht hat und mit diesem Fahrzeug selben Tags bei der Arbeit erschienen ist. A.____ war mit der fristlosen Kündigung nicht einverstanden.

2.1 Nach erfolglosem Schlichtungsverfahren erhob A.____ (nachfolgend: Kläger) am 30. September 2021 Klage beim Richteramt Olten-Gösigen gegen die B.____ GmbH (nachfolgend: Beklagte). Anlässlich der Hauptverhandlung vor dem Amtsgericht stellte er die folgenden Rechtsbegehren:

Zur Begründung führte er aus, die fristlose Kündigung vom 2. April 2019 sei ohne wichtigen Grund erfolgt und die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sei für die Beklagte zumutbar gewesen. Die fristlose Kündigung sei ungerechtfertigt erfolgt und ihm sei zu ersetzen, was er bei ordentlicher Kündigungsfrist verdient hätte. In der Folge seien ihm somit drei Monatslöhne brutto (April bis Juni 2019) zzgl. Ferienlohn für nichtbezogene Ferien (10 Tage für das Jahr 2019), ausmachend total CHF 13'652.80, zu bezahlen. Weiter habe er auch Anspruch auf netto drei Pauschalspesen von CHF 300.00 pro Monat, ausmachend total CHF 900.00. Die bezogenen Taggelder seien von der Forderung in Abzug zu bringen. Schliesslich mache er aufgrund der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung eine Entschädigung von 3 Monatslöhnen, ausmachend CHF 15'447.15 netto, geltend.

2.2 Am 21. Oktober 2019 reichte auch die C.____ beim Richteramt Olten-Gösigen gegen die Beklagte eine Forderungsklage ein. Diese beiden Verfahren wurden mit Verfügung vom 20. Mai 2020 vereinigt.

2.3 Mit Klageantwort vom 11. Januar 2020 stellte die Beklagte folgende Anträge:

2.4 In seiner Replik vom 31. Januar 2020 hielt der Kläger an den bereits gestellten Klagebegehren fest.

2.5 Auch die Beklagte bestätigte in ihrer Duplik vom 19. Mai 2020 die bereits gestellten Rechtsbegehren.

E. 2

Die Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger einen Betrag in der Höhe von Fr. 15'447.15 netto zu bezahlen.

E. 2.1

Unbestritten ist, dass der Berufungskläger am Morgen des 15. März 2019 betrunken zur Arbeit erschienen ist und einen Schaden am Firmenfahrzeug verursacht hat. Auch das Erscheinen am Arbeitsplatz unter Alkoholeinfluss vom 2. April 2019, wird vom Berufungskläger nicht mehr bestritten. Nicht in Frage gestellt wird zudem, dass bei Vorliegen einer rechtsgenügelichen Verwarnung ein erneuter Alkoholkonsum am Arbeitsplatz eine fristlose Kündigung rechtfertigt.

E. 2.2

Umstritten ist die Frage, ob es zu einer vorgängigen Verwarnung des Berufungsklägers gekommen ist und falls ja, ob diese rechtsgenügelich gewesen ist für eine rechtfertigte fristlose Kündigung.

E. 2.3

Mit Klageantwort vom 11. Januar 2020 stellte die Beklagte folgende Anträge: 1. Die Klage sei abzuweisen soweit darauf eingetreten wird. 2. Die Verfahrenskosten seien zulasten des Klägers zu verlegen soweit aufgrund des Streitwerts überhaupt Verfahrenskosten erhoben werden. 3. Der Kläger sei zu verpflichten, der Beklagten die Parteikosten zu ersetzen.

E. 2.4

In seiner Replik vom 31. Januar 2020 hielt der Kläger an den bereits gestellten Klagebegehren fest.

E. 2.5

Auch die Beklagte bestätigte in ihrer Duplik vom 19. Mai 2020 die bereits gestellten Rechtsbegehren. 3. Am 19. Januar 2021 fand vor dem Richteramt Olten-Gösgen die Hauptverhandlung mit Partei- und Zeugenbefragung statt. Die Parteien bestätigten ihre schriftlichen Klagebegehren. Gleichentags fällte der Amtsgerichtspräsident folgendes Urteil, welches den Parteien im Dispositiv eröffnet wurde: 1. Die Beklagte hat dem Kläger A.____ CHF 1'568.70 (brutto) sowie CHF 13.80 (netto), jeweils nebst Zins zu 5 % seit 3. April 2019, zu bezahlen. Im Übrigen wird die Klage des Klägers A.____ abgewiesen. 2. Die Klage der Klägerin C.____ wird abgewiesen. 3. Der Kläger A.____ hat der Beklagten eine Parteientschädigung von CHF 4'104.70 (inkl. Auslagen und 7.7 % MwSt) zu bezahlen.

E. 3

Am 19. Januar 2021 fand vor dem Richteramt Olten-Gösgen die Hauptverhandlung mit Partei- und Zeugenbefragung statt. Die Parteien bestätigten ihre schriftlichen Klagebegehren. Gleichentags fällte der Amtsgerichtspräsident folgendes Urteil, welches den Parteien im Dispositiv eröffnet wurde:

E. 3.1

Der Vorderrichter bejahte das Vorliegen einer rechtsgenügelichen Verwarnung und erwog zusammenfassend das Folgende:

Um die Frage, ob die fristlose Kündigung rechtfertigt gewesen sei oder nicht, beantworten zu können, sei zunächst zu klären, ob der Kläger am 15. März 2019 alkoholisiert bei der Arbeit erschienen und von der Beklagten mündlich verwarnt worden

sei. Des Weiteren sei zu klären, ob der Kläger ein wiederholtes Mal am 2. April 2019 betrunken bei der Arbeit erschienen sei. In diesem Zusammenhang seien insbesondere die Aussagen der Parteien sowie der Zeugen zu würdigen. Im Rahmen ihrer Zeugenaussagen sei von den Zeugen D. ___ und E. ___ bestätigt worden, dass der Kläger am 15. März 2019 sowie am 2. April 2019 betrunken am Arbeitsplatz erschienen sei. Auch von F. ___ und G. ___ sei zu Protokoll gegeben worden, dass der Kläger wiederholt betrunken zur Arbeit erschienen sei. H. ___ habe bestätigt, dass der Kläger wiederholt betrunken bei der Arbeit erschienen sei, jedoch seien seine Aussagen gesamthaft betrachtet unglaubhaft. Insbesondere die beiden Zeugen D. ___ und E. ___ hätten die sich am 15. März 2019 und 2. April 2019 zugetragenen Ereignisse glaubhaft und plausibel beschrieben. Es sei von beiden geschildert worden, dass der Kläger am Morgen des 15. März 2019 mit seinem beschädigten Firmenfahrzeug am Arbeitsplatz erschienen und betrunken gewesen sei. Ebenfalls glaubhaft und übereinstimmend habe von ihnen dargelegt werden können, dass der Kläger von mehreren Personen unmissverständlich mündlich verwarnet worden sei. Zudem sei von ihnen festgehalten worden, dass der Kläger am 2. April 2019 erneut betrunken am Arbeitsplatz erschienen sei (vgl. Ziff. II E. 13 [S. 13/14] des angefochtenen Entscheids).

Es sei auch Personen mit Eigeninteressen und Personen, welche den Prozessparteien nahestehen möglich, Zeugen zu sein. Solche Personen würden nicht per se die Unwahrheit sagen, zumal sie unter der Strafandrohung des falschen Zeugnisses stehen würden. Vorliegend seien sodann keine konkreten Anhaltspunkte erkennbar, aufgrund welcher an der Glaubwürdigkeit der beiden Zeugen D. ___ und E. ___ zu zweifeln sei. Zudem sei von den befragten Zeugen angegeben worden, dass sie sich mit dem Kläger gut verstanden hätten und er der «Onkel» der Firma gewesen sei. Vor diesem Hintergrund erhelle nicht, wieso D. ___ und E. ___ dem Kläger ein solch gravierendes und auch strafrechtlich relevantes Verhalten hätten unterstellen sollen. Dies insbesondere zumal beide Zeugen nicht mehr bei der Beklagten tätig seien und daher ein allfälliges Unterdrucksetzen durch die Arbeitgeberin ausgeschlossen werden könne (vgl. Ziff. II E. 14 [S. 14] des angefochtenen Entscheids).

Nach diesen Ausführungen gelte als rechtsgenügend erwiesen, dass der Kläger am Morgen des 15. März 2019 betrunken bei der Arbeit erschienen und von H. ___ sowie E. ___ mündlich verwarnet worden sei. Ebenfalls rechtsgenügend erwiesen sei, dass der Kläger am 2. April 2019 erneut alkoholisiert am Arbeitsplatz erschienen sei (vgl. Ziff. II E. 15 [S. 14/15] des angefochtenen Entscheids).

E. 3.2

Der Kläger und Berufungskläger bringt dagegen vor, die Begründung der Vorinstanz sei ungenügend und lückenhaft, denn die Aussagen der Zeugen würden sich widersprechen: H. ___ habe bei der Zeugenbefragung angegeben, I. ___ kümmere sich um solche Angelegenheiten (gemeint sei die Verwarnung). D. ___ habe angegeben, H. ___ habe ein paar Mal mit dem Berufungskläger geredet und man habe ihm klargemacht, dass bei Wiederholung eine fristlose Kündigung ausgesprochen werde. H. ___ erwähne jedoch nichts von einem solchen Gespräch. E. ___ habe angegeben, er habe den Berufungskläger mehrmals verwarnet und gesagt, dass es seine letzte Chance sei. Auch dies könne von den anderen Zeugen nicht bestätigt werden. Aus den Zeugenaussagen sei nicht erwiesen, dass am 15. März 2019 eine Verwarnung ausgesprochen worden sei. Insbesondere werde auch nicht weiter ausgeführt, inwiefern eine vorgängige Verwarnung des Berufungsklägers

unmissverständlich erfolgt sein solle. Es sei deshalb davon auszugehen, dass keine vorgängige Verwarnung stattgefunden habe.

E. 3.3

In der Zeugenbefragung hat der Zeuge F.____ zu Protokoll gegeben, der Berufungskläger sei betrunken bei der Arbeit erschienen. Der «Chef» habe mit ihm geredet und ihn weggeschickt. Weiter fügte er an, es habe bereits einen anderen Vorfall gegeben. Der «Chef» habe den Berufungskläger bereits da entlassen wollen, es jedoch nicht gemacht. Auch von G.____ ist ausgesagt worden, der Berufungskläger sei wiederholt betrunken zur Arbeit gekommen. Der Zeuge H.____ hat ausgesagt, der Berufungskläger sei öfter betrunken zur Arbeit erschienen. Er habe ihn bereits in der Vergangenheit wiederholt gewarnt und ihm gesagt, er solle mit dem Trinken aufhören. Anlässlich der Zeugenbefragung gab D.____ zusammenfassend zu Protokoll, der Berufungskläger sei am Tag des Unfalls mit dem Firmenfahrzeug mündlich verwarnt worden und es sei ihm eine fristlose Kündigung angedroht worden. H.____ habe diesem gesagt, im Wiederholungsfalle sei die fristlose Kündigung die Folge. Übereinstimmend äusserte sich auch der Zeuge E.____. Dieser hat zu Protokoll gegeben, dass der Berufungskläger mehrfach betrunken zur Arbeit erschienen sei. Am Tag, an dem dieser das Auto beschädigt habe, sei er verwarnt worden und man habe ihm die fristlose Kündigung angedroht. Auch er selbst habe den Berufungskläger an diesem Tag mehrfach verwarnt und ihm gesagt, es sei seine «letzte Chance», er sich beherrschen solle und es «das letzte Mal» gewesen sei.

E. 3.4

Die Vorinstanz hat in überzeugender Weise erklärt, wieso sie zu dem Schluss gekommen ist, dass eine genügende Verwarnung erfolgt ist. Sie hielt zunächst fest, bezüglich der strittigen sachrelevanten Vorfälle lägen ausschliesslich Partei- und Zeugenaussagen als verwertbare Beweismittel vor. Sie fasste in ihrer Urteilsbegründung ausführlich jede einzelne Zeugenaussage zusammen und würdigte diese, so insbesondere auch die Aussagen von D.____, E.____ und H.____. Dabei hat sie den Aussagen der Parteien nicht a priori jeglichen Beweiswert abgesprochen, sondern jeweils dargelegt, weshalb sie unter Berücksichtigung der übrigen Beweismittel auf eine bestimmte Parteiaussage abstellte oder nicht. Die Vorinstanz hat auch bei der Würdigung der Zeugenaussagen die Interessenlage der einzelnen Zeugen geprüft. Dass sie dabei zusammenfassend für die Zeugen D.____ und H.____ festhielt, es gäbe keine Anhaltspunkte für eine Gefügigkeit und die Aussagen seien plausibel und glaubhaft, ist im Ergebnis nicht zu beanstanden. Insbesondere kann der Erwägung zugestimmt werden, wonach beide Zeugen nicht mehr bei der Beklagten tätig sind und daher auch ein allfälliges Unterdrucksetzen durch die Arbeitgeberin ausgeschlossen werden kann. Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle festgehalten, dass alleine aufgrund der Würdigung einer Zeugenaussage diese als glaubhaft eingestuft werden kann oder nicht ■ eine Bestätigung der Aussage durch einen Dritten ist nicht notwendig. Die Erstinstanz kam zum Schluss, dass der Berufungskläger von H.____ und insbesondere von E.____ mündlich verwarnt worden ist. Den Ausführungen der Vorinstanz kann vollumfänglich zugestimmt werden. Entgegen der Vorbringen des Berufungsklägers hat es die Vorinstanz nicht einfach als pauschal erwiesen erachtet, dass er verwarnt worden ist. Soweit der Berufungskläger Widersprüche erkennt, ist ihm entgegenzuhalten, dass die Zeugenaussagen in den entscheidenden Punkten übereinstimmen. Daran ändern auch Widersprüche in Nebenpunkten nichts. Vielmehr sind solche zu erwarten, wenn derart viele Zeugen nach längerer Zeit befragt werden und diese sich nicht vorher untereinander

abgesprochen haben.

E. 4

Im Anschluss an die nachträgliche Zustellung der Entscheidungsbegründung am 20. Mai 2021 erhob der Kläger (nachfolgend auch: Berufungskläger) frist- und formgerecht Berufung gegen das Urteil. Er stellte dabei folgende Anträge:

E. 4.1

Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist demnach, ob die Vorinstanz die mündliche Verwarnung vom 15. März 2019 zu Recht als eine rechtsgenüglige i.S.v. Art. 337 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR, SR 220) bejahte.

E. 4.2

Der Vorderrichter hat hierzu festgestellt, dass zu prüfen bleibe, ob die mündliche Verwarnung auch rechtsgenüglig i.S.v. Art. 337 OR gewesen sei. Eine rechtsgenüglige Verwarnung liege vor, wenn für den Fall erneuter Vertragsverletzungen in verständlicher Form, also nicht notwendigerweise ausdrücklich, die fristlose Entlassung angedroht werde. Der Arbeitgeber habe dem Arbeitnehmer klar zu verstehen zu geben, dass er das beanstandete Verhalten als untragbar beurteile und dass eine Wiederholung nicht sanktionslos hingenommen werde. Vorliegend sei der Kläger bei der Beklagten hauptsächlich als Chauffeur tätig gewesen. Die Nüchternheit des Klägers sei aus Sicht der Beklagten nicht nur objektiv wichtig, sondern auch aus haftpflichtrechtlicher bzw. strafrechtlicher Sicht von grosser Bedeutung. E. ___ habe dem Kläger mehrmals gesagt, dass es seine «letzte Chance» sei, dass er sich beherrschen solle und dass es «das letzte Mal» gewesen sei, dass er sowas gemacht habe. Eine solche Warnung sei als rechtsgenüglig zu qualifizieren und der Kläger habe damit wissen müssen, dass die Beklagte ein derartiges Verhalten zukünftig nicht mehr akzeptiere und die fristlose Entlassung die Folge sei (vgl. Ziff. II E. 16.3 [S. 15/16] des angefochtenen Entscheids).

Nach erfolgter Verwarnung genüge schliesslich ein weniger schwerwiegender Verstoss zur gerechtfertigten fristlosen Kündigung. Der Kläger sei zwei Wochen nach der mündlichen Verwarnung erneut betrunken am Arbeitsplatz erschienen. Damit habe sich der Sachverhalt, welcher der mündlichen Verwarnung zugrunde gelegen sei, wiederholt und die ausgesprochene fristlose Kündigung sei in der Folge gerechtfertigt gewesen (vgl. Ziff. II E. 16.4 [S. 16] des angefochtenen Entscheids).

E. 4.3

Der Berufungskläger bringt gegen diese Feststellungen vor, sollte wider Erwarten davon ausgegangen werden, dass eine vorgängige mündliche Verwarnung ausgesprochen worden sei, so sei deren Inhalt zu prüfen. Die Vorinstanz stütze sich vollumfänglich auf die Aussage von E. ___. Dessen Aussage könne aber von keinem Zeugen bestätigt werden. Selbst wenn der Berufungskläger vorgängig auf ein Fehlverhalten aufmerksam gemacht worden wäre, was bestritten werde, hätte er damit nach Treu und Glauben ausreichend gewarnt werden müssen, dass eine Wiederholung nicht sanktionslos hingenommen werde. Der Berufungskläger habe zu keinem Zeitpunkt erkennen können, dass sein Verhalten Sanktionen zur Folge haben werde, geschweige denn zur fristlosen Kündigung führen würde. Damit liege keine rechtsgenüglige Verwarnung vor.

E. 4.4

Gemäss bisheriger bundesgerichtlicher Rechtsprechung hängt die Frage zur Beurteilung, ob der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben als ausreichend gewarnt zu gelten hat und dem Arbeitgeber bei erneuter Pflichtwidrigkeit die Fortsetzung des Arbeitsvertrages bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden kann, von den konkreten Umständen ab. Dabei ist für eine gehörige Verwarnung unerlässlich, dass sie als solche erkennbar ist und dass der Arbeitnehmer daraus klar ersehen kann, welche Verhaltensweisen nicht mehr toleriert werden und wie er sich in Zukunft zu verhalten hat (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4C.370/2004 vom 23.12.2004).

E. 4.5

Den Ausführungen der Vorinstanz kann vollumfänglich zugestimmt werden. Unter den konkreten Umständen kann der Berufungskläger nach Treu und Glauben als ausreichend gewarnt gelten. Die Nüchternheit des Berufungsklägers ist, wie von der Vorinstanz richtig ausgeführt, aus Sicht der Berufungsbeklagten nicht nur objektiv wichtig, sondern auch aus haftpflichtrechtlicher bzw. strafrechtlicher Sicht von grosser Bedeutung. Trunkenheit bei einem Chauffeur legitimiert die Arbeitgeberin auch ohne vorgängige Verwarnung zu einer fristlosen Kündigung (Urteil Bundesgericht 4A_115/2010 vom 14. Mai 2010, E. 2.3). E.____ hat dem Berufungskläger mehrmals gesagt, es sei seine «letzte Chance», er solle sich beherrschen und es sei «das letzte Mal» gewesen, das er sowas gemacht habe. Aus dieser mündlichen Verwarnung vom 15. März 2019 lässt sich also ebendiese Androhung einer fristlosen Entlassung entnehmen, da die Rede von «letzte Chance» und «das letzte Mal» ist, was dem Wortlaut nach impliziert, dass ein solches Verhalten, welches Grund für eine fristlose Kündigung sei, nicht mehr toleriert werde und bei Wiederholung die fristlose Kündigung drohe. Die Warnung bezog sich dabei auf einen konkreten Einzelfall, der das Erscheinen unter Alkoholeinfluss am Arbeitsplatz betraf. Für den Berufungsbeklagten war damit klar erkennbar, dass er im Wiederholungsfall die ausserordentliche Kündigung riskiert. Der Berufungskläger wurde folglich rechtsgenügend verwarnt.

5. Dass die Vorinstanz vor diesem Hintergrund zur Auffassung gelangte, die Berufungsbeklage habe gegenüber dem Berufungskläger eine gültige Verwarnung ausgesprochen und die Verwarnung habe einen Sachverhalt zum Entlassungsgrund nach Art. 337 OR betroffen, kann nicht beanstandet werden. Der Berufungskläger hat sich auf seinem Verhalten gegenüber der Berufungsbeklagten behaften zu lassen. Inwiefern der Vorderrichter das Recht falsch angewendet oder den Sachverhalt unrichtig festgestellt haben soll, ist nach dem Gesagten weder ersichtlich noch dargetan. Die Berufung erweist sich deshalb als unbegründet. Sie ist abzuweisen.

E. 5

Die Beklagte (nachfolgend auch: Berufungsbeklagte) beantragte mit ihrer Berufungsantwort vom 14. Juni 2021 die Abweisung der Berufung unter Kosten- und Entschädigungsfolgen. Gleichzeitig reichte der Vertreter der Berufungsbeklagten seine Honorarnote ein.

E. 6

Es handelt sich vorliegend um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert von weniger als CHF 30'000.00. Gestützt auf Art. 114 lit. c ZPO gehen die Gerichtskosten daher zu Lasten des Staates Solothurn. Hingegen hat der Berufungskläger der Berufungsbeklagten für das Berufungsverfahren eine Parteientschädigung auszurichten. Diese wird antragsgemäss auf CHF 1'553.05 (inkl. Auslagen und MWST) festgesetzt. Die vom

beklagtischen Rechtsvertreter eingereichte Kostennote gibt zu keinen Bemerkungen Anlass.

Demnach wird erkannt:

1. Die Berufung wird abgewiesen.

2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

3. A. ___ hat der B. ___ GmbH eine Parteientschädigung in der Höhe von CHF 1'553.05 zu bezahlen.

Rechtsmittel: Der Streitwert beträgt mehr als CHF 15'000.00.

Gegen diesen Entscheid kann innert 30 Tagen seit Eröffnung des begründeten Urteils beim Bundesgericht Beschwerde in Zivilsachen eingereicht werden (Adresse: 1000 Lausanne 14). Die Frist wird durch rechtzeitige Aufgabe bei der Schweizerischen Post gewahrt. Die Frist ist nicht erstreckbar. Die Beschwerdeschrift hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten. Für die weiteren Voraussetzungen sind die Bestimmungen des Bundesgerichtsgesetzes massgeblich.

Im Namen der Zivilkammer des Obergerichts

Die Präsidentin

Die Rechtspraktikantin

Hunkeler

Kohler

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