

VS_GERICHTE C1 18 245 vom 20. August 2019

VS Kantonsgericht, 2019-08-20, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_18_245

FR: VS_GERICHTE C1 18 245 du 20 août 2019

IT: VS_GERICHTE C1 18 245 del 20 agosto 2019

Erwägungen

E. 1

Der Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von CHF 16'795.50 brutto plus 5% Verzugszins ab Fälligkeitsdatum für ausstehenden Lohn und Entschädigungen für Ferienlohn, Freitage, Feiertage, Überstundenlohn und den Anteil 13. Monatslohn zu bezahlen.

E. 1.1

Das Arbeitsgericht des Kantons Wallis beurteilt gemäss Art. 29 des Kantonalen Arbeitsgesetzes vom 16. November 1966 (kArG) Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, die einen Streitwert von 30'000.-- Franken nicht übersteigen. Teil-, Vor-, Zwischen- oder Endurteile des Arbeitsgerichts, deren Streitwert Fr. 10'000.-- oder mehr beträgt, können mit Berufung beim Kantonsgericht angefochten werden (Art. 308 Abs. 2 ZPO). Der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren im Sinne von Art. 308 Abs. 2 ZPO liegt vorliegend bei Fr. 29'995.-- (Fr. 16'795.-- für Lohn und Nebenleistungen + Fr. 13'200.-- als Entschädigung für ungerechtfertigte fristlose Kündigung). Nicht zum Streitwert hinzugerechnet werden vertragliche und gesetzliche Verzugszinsen (Rüegg/Rüegg, Basler Kommentar, 3. A., 2017, N. 5 zu Art. 91 ZPO). Das Kantonsgericht ist somit zuständig, um über die Berufung vom 19. Oktober 2018 gegen den erstinstanzlichen Entscheid des Arbeitsgerichts des Kantons Wallis zu befinden (Art. 5 Abs. 1 lit. b EGZPO).

E. 1.2

Die Frist für die Einreichung der Berufung beträgt 30 Tage seit Zustellung des begründeten Entscheids bzw. seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidungsbegründung (Art. 239 Abs. 2 ZPO), wobei die Berufung unter Beilage des angefochtenen Entscheids schriftlich und begründet einzureichen ist (Art. 311 Abs. 1 und 2 ZPO). Der Kläger nahm den begründeten Entscheid des Arbeitsgerichts erst nach Ablauf der am 19. September 2018 endenden Abholfrist (S. 844) in Empfang. Seine Berufung hat er am 19. Oktober 2018 der Post übergeben (s. S. 918, 930 f.), also am letzten Tag der Berufungsfrist und damit rechtzeitig (Art. 143 Abs. 1 ZPO). Mithin ist auf die Berufung einzutreten, womit

- 5 - jegliche Einwände des Berufungsklägers gegen die Eröffnung des angefochtenen Entscheids sowie gegen die Rechtsmittelbelehrung hinfällig sind.

E. 1.3

Die Berufung hat von Gesetzes wegen aufschiebende Wirkung (Art. 315 Abs. 1 ZPO). Die vorzeitige Vollstreckung wurde weder beantragt noch vom Kantonsgericht bewilligt (vgl. Art. 315 Abs. 2 ZPO). Die diesbezüglichen Anträge des Berufungsklägers erweisen sich damit als überflüssig.

E. 1.4

Als Ausfluss der Dispositionsmaxime in Art. 58 Abs. 1 ZPO darf das Berufungsgericht den vorinstanzlichen Entscheid nicht zu Ungunsten des Berufungsklägers ändern, soweit dieser allein ein Rechtsmittel ergriffen hat (Spühler, Basler Kommentar, 3. A., 2017, N. 1 zu Art. 313 ZPO; Blickenstorfer, in: Brunner/Gasser/Schwander, Schweizerische Zivilprozessordnung (ZPO), Kommentar, 2. A., Zürich/St. Gallen 2016, N. 102 Vor Art. 308-334 ZPO und Hungerbühler, daselbst, N. 16 zu Art. 311 ZPO sowie N. 2 zu Art. 313 ZPO; Böhnet/Droese, Präjudizienbuch ZPO, Bern 2018, N. 3 zu Art. 318 ZPO).

E. 1.5

Im vereinfachten Verfahren, welches vorliegend Anwendung findet (Art. 243 Abs. 1 ZPO), kann ein einzelner Kantonsrichter über die Berufung entscheiden (Art. 5 Abs. 2 lit. c EGZPO). Nach Art. 318 Abs. 1 ZPO kann die Rechtsmittelinstanz den angefochtenen Entscheid bestätigen (lit. a), neu entscheiden (lit. b) oder die Sache an die untere Instanz zurückweisen (lit. c), wenn ein wesentlicher Teil der Klage nicht beurteilt wurde oder der Sachverhalt in wesentlichen Teilen zu vervollständigen ist. Die Regel ist, dass die Rechtsmittelinstanz entweder die Berufung abweist und den angefochtenen Entscheid inhaltlich bestätigt oder die Berufung ganz oder teilweise gutheisst und diesfalls selber entscheidet; die Aufhebung des angefochtenen Entscheids mit Rückweisung an die erste Instanz zur Neuurteilung bildet die Ausnahme (Volkart, in: Brunner/Gasser/Schwander, a.a.O., N. 3-5 zu Art. 318 ZPO mit weiteren Hinweisen).

E. 1.6

Die Rechtsmittelinstanz ist weder an die Rechtsauffassung der Parteien noch an diejenige der unteren Instanz gebunden. Sie kann mithin ihrem Urteil ihre eigene, von der Vorinstanz abweichende Rechtsauffassung zu Grunde legen (ZWR 2013 S. 138 E. 2.1 mit Hinweisen).

E. 1.7

Im Eventualantrag beantragt der Beschwerdeführer die Rückweisung des Verfahrens an die Vorinstanz zur Durchführung eines Ausstandsverfahrens gegen Z_____. Die Mitwirkung eines befangenen Richters stellt eine formelle Rüge dar, welche vorab zur prüfen ist und deren Gutheissung ohne Weiterungen zur Rückweisung

- 6 - an die Vorinstanz führt. Entgegen dem, was der Berufungskläger anzunehmen scheint, kann die Berufungsinstanz die Frage der Befangenheit direkt prüfen, wenn eine entsprechende Rüge erhoben wird. Inwiefern auf die als Eventualantrag formulierte Rüge des Berufungsklägers angesichts der nachstehenden Ausführungen eingetreten werden muss, kann offenbleiben. Zur Begründung seines Ausstandsbegehrens machte der Berufungskläger vor der Vorinstanz geltend (S. 797 ff.), Z_____ habe das Linked-In-Profil von W_____ abgerufen und seine entsprechende Nachforschung nicht aktenkundig gemacht. Dass sich ein Gerichtsmitglied mittels allgemein öffentlich zugänglicher Informationen, welche teilweise auch als notorisch gelten können, über einen Zeugen oder eine Partei informiert, ist nicht geeignet, den Anschein der Befangenheit zu erwecken. Von eigentlicher Spionage, wie der Berufungskläger geltend macht, kann keine Rede sein. 2.

E. 2

Der Beklagte sei zu verpflichten, dem Kläger den Betrag von CHF 13'200.00 netto plus 5% Verzugszins ab Fälligkeitsdatum als Entschädigung für ungerechtfertigte fristlose Kündigung (Art. 337c OR) und missbäuchliche Kündigung (Art. 336a OR) zu bezahlen.

E. 2.1

Y_____ suchte mittels Stelleninserat im Internet auf Hoteljob-Deutschland am 2. Januar 2012 nach einem Unfall des bisherigen Stelleninhabers einen «Chef de Partie m/w» (S. 47). Daraufhin bewarb sich X_____ am 3. Januar 2012 11.31 Uhr per Mail beim Berufungskläger. In seiner Bewerbungsmail legte der Berufungskläger seinen Ausbildungsweg mit Hinweis auf seinen Lehrabschluss als Koch in Deutschland sowie auf die absolvierte höhere Berufsprüfung zum Gastronomiekoch mit eidgenössischem Fachausweis und seine bisherigen beruflichen Tätigkeiten einlässlich dar. Laut Vermerk sandte er zusammen mit dieser Bewerbung als Anhang seine Bewerbungsunterlagen und seinen Lebenslauf (S. 48). Am 3. Januar 2012 15:49 Uhr bedankte sich der Berufungsbeklagte per Mail für die Bewerbung; er schrieb, sie hätten den Lebenslauf studiert, könnten sich eine Zusammenarbeit im bestehenden Team gut vorstellen und würden sich auf ein Vorstellungsgespräch freuen (S. 64). Aufgrund des klaren und unmissverständlichen Textes der Bewerbungs-E-Mail sowie der ausdrücklichen Bezugnahme auf den Lebenslauf durch den Berufungsbeklagten in seiner Antwort ist für das Kantonsgericht bewiesen, dass Letzterer über die qualifizierte Kochausbildung des Berufungsklägers von Beginn an im Bilde war. Soweit der Berufungsbeklagte behauptet(e) (S. 627), um die höhere Zusatzausbildung zum Gastronomiekoch nicht gewusst zu haben, ist dies nicht glaubhaft, ja sogar akten- und wahrheitswidrig.

E. 2.2

Am 4. Januar 2012 trafen sich die Parteien zu einem Vorstellungsgespräch unter vier Augen. Dabei wurde vereinbart, dass der Berufungskläger seine Arbeit am 7. Januar - 7 - 2012 antritt. Es wurde auch über den Lohn gesprochen: Der Berufungskläger sagte bei seiner Einvernahme aus, es sei ein solcher von monatlich brutto Fr. 4'800.-- zuzüglich 13. Monatslohn abgemacht worden (S. 621 f.). Der Berufungsbeklagte gab in seiner Befragung an, er habe einen Monatslohn von brutto Fr. 4'500.--, inkl. 13. Monatslohn vorgeschlagen. Nach Einsicht in seinen Arbeitsvertragsentwurf bestätigte er einen Festlohn von Fr. 4'430.-- (S. 625). Im Vorstellungsgespräch habe er Fr. 4'500.--, inkl. 13. Monatslohn, angeboten. Also im Ergebnis Fr. 4'430.--, inkl. 13. Monatslohn (S. 626). Auf Vorhalt der klägerischen Aussage präziserte er, er sei mit Fr. 4'800.-- einverstanden gewesen, indes inkl. 13. Monatslohn. Es sei nicht so besprochen worden, dass beiden hätte klar sein müssen, dass der 13. Monatslohn zusätzlich zu bezahlen sei (S. 627). Er meine, dass der Berufungskläger damit einverstanden gewesen sei; dieser habe jedenfalls gegen seinen Vorschlag nicht opponiert (S. 628). Während der Kläger zum Lohn eine klare Aussage machte, hat der Beklagte, was auffällt, seine Aussagen dazu mehrmals korrigiert. Nach übereinstimmender Aussage der beiden Beteiligten in ihrer Parteibefragung war der Abschluss eines schriftlichen Vertrages am Vorstellungsgespräch kein Thema (Berufungskläger, S. 622 oben; Berufungsbeklagter, S. 627 unten). Bezüglich Probezeit führte der Berufungskläger aus, eine solche sei aufgrund seiner vorherigen Tätigkeiten als nicht nötig befunden worden (S. 622 oben). Der Berufungsbeklagte erklärte dazu, eine Probezeit sei nicht vereinbart worden, sie hätten im kurzen Vorstellungsgespräch nicht über die Probezeit gesprochen, über eine Probezeit sei nie diskutiert worden (S. 626 Mitte). Mithin ist erstellt, dass mündlich keine Probezeit vereinbart oder vorbehalten wurde. Zur vereinbarten Dauer des Arbeitsvertrages gab der Berufungskläger bei seiner Einvernahme zu Protokoll, dieser sei für die Zeit vom 7. Januar bis 22. April abgeschlossen worden (S. 621 Mitte). Im Vorstellungsgespräch sei vorerst seine Verfügbarkeit sowie der Stellenantritt

thematisiert und er gefragt worden, ob er sich die gesamte Wintersaison zur Verfügung halten könne, was er bejaht habe. Danach habe ihn der Berufungsbe- klagte nach seinen Lohnvorstellungen gefragt (S. 621 unten). Nachdem ihm diese Aus- sage vorgelesen worden war, erklärte der Berufungsbeklagte in seinem Parteiverhör, dies treffe zu (S. 627 5. zu Absatz 2 Seite 1). Seine Präzisierungen betrafen ausschliess- lich den Lohn. Aufgrund dieser übereinstimmenden Darstellung beider Parteien bei ihrer Befragung steht für das Kantonsgericht sachverhaltsmässig fest, dass der Berufungsbe- klagte den Berufungskläger für den Rest der Wintersaison anstellen wollte und dies an-

- 8 - llässlich des Vorstellungsgespräches auch so kommunizierte. Dass dabei von einer vor- zeitigen Kündigungsmöglichkeit gesprochen worden wäre, wurde von keiner Seite zu Protokoll gegeben; dagegen spricht weiter, dass - wie im vorherigen Absatz gesehen - ebenfalls keine Probezeit vereinbart oder vorbehalten worden war. Im gleichen Sinne waren schon im Stelleninserat Bewerber gesucht worden, «die begeistert mit uns zu- sammen den Walliser Bergwinter bestreiten» (S. 47; s. auch Rehbindler/Stöckli, Berner Kommentar, N. 2 zu Art. 334 OR). Und für den nachgereichten schriftlichen Vertragsent- wurf verwendete der Berufungsbeklagte bezeichnenderweise das Formular «Befristeter Arbeitsvertrag / Saisonvertrag für Vollzeit- oder Teilzeitmitarbeiter/-innen», wenn er auch unter Vertragsdauer «Nach Punkt 12 kündbarer Saisonvertrag - Die Saison endet vo- raussichtlich am: 22.04.2012 (Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Saisonende 14 Tage im Voraus bekannt zu geben.)» ankreuzte. Wie das Arbeitsgericht in E. 2.1 seines Entscheides korrekt ausführt, bedarf der Einzel- arbeitsvertrag zu seiner Gültigkeit keiner besonderen Form (Art. 320 Abs. 1 OR; vgl. auch Art. 11 OR), insbesondere keiner Schriftlichkeit. Er kann mündlich oder selbst kon- kudent zustande kommen und gilt auch dann als abgeschlossen, wenn der Arbeitgeber Arbeit in seinem Dienst auf Zeit entgegennimmt, deren Leistung nach den Umständen nur gegen Lohn zu erwarten ist (Art. 320 Abs. 2 OR). In diesem letzten Fall besteht gerade nicht bloss ein provisorisches, ohne weiteres auflösbares Arbeitsverhältnis (Staehelin, Zürcher Kommentar, N. 8 zu Art. 320 OR). Aus letzterer Bestimmung ergibt sich ausserdem, dass die Höhe des Lohnes nicht zu den für den Vertragsabschluss ob- jektiv wesentlichen Punkten zählt. Vorliegend waren sich die Parteien gemäss den vor- stehenden Erwägungen am Vorstellungsgespräch einig, dass der Berufungskläger als Arbeitnehmer für den Berufungsbeklagten als Arbeitgeber in dessen Restaurants für den Rest der am 22. April 2012 endenden Wintersaison als «Chef de partie» gegen Lohn arbeiten soll. Beim Vorstellungsgespräch wurde Schriftlichkeit des Arbeitsvertrages nicht vorbehalten (s. Art. 16 OR), weshalb der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien wie von ihnen mündlich vereinbart zustande kam. Es wurde demnach ein auf Ende der Winter- saison befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen. Eine Probezeit wurde nicht verein- bart, ebenso wenig eine vorzeitige Kündigung (s. dazu Rehbindler/Stöckli, a.a.O., N. 9 zu Art. 334 OR). Nach dem im Schweizer Gastgewerbe und auf den Gastbetrieb des Berufungsbeklagten gemäss zutreffenden Erwägungen der Vorinstanz unmittelbar an- wendbaren Landes-Gesamtarbeitsvertrag (Ausgabe 2012) hätte die Vereinbarung einer Probezeit sowie der Kündigung bei befristeten Verträgen zwingend der Schriftform be- darf (s. Art. 4 Ziff. 2, Art. 5 und v.a. Art. 6 Ziff. 3 L-GAV mit den dazugehörigen Erläu- terungen im L-GAV Kommentar 2012). Mangels einer schriftlichen Abrede gilt für den

- 9 - mündlich für die Restdauer der Wintersaison 2011/2012 abgeschlossenen Arbeitsver- trag keine Probezeit und es besteht auch keine vorzeitige Kündigung. Dass der Beru- fungskläger nach Erhalt der fristlosen Kündigung (s. dazu nachstehende E. 2.3) diese als

unrechtmässig beanstandete, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses anstrebte und mit Hinweis auf Bestimmungen des L-GAV wenigstens die Einhaltung von Kündigungsfristen verlangte, kann ihm - zumal als rechtlichem Laien - in diesem Zusammenhang nicht vorgehalten werden.

E. 2.3

Laut der im Berufungsverfahren unbestrittenen vorinstanzlichen Tatsachenfeststellung in deren E. 1.4-1.10 trat der Berufungskläger die Stelle beim Berufungsbeklagten als «Chef de partie» am 7. Januar 2012 an, arbeitete er am 7. sowie am 8. Januar 2012, übergab ihm der Berufungsbeklagte am Abend des 8. Januar 2012 einen von diesem unterzeichneten Arbeitsvertrag, der einen Monatsbruttolohn von Fr. 4'430.-- sowie einer Probezeit von drei Monaten vorsah, wogegen der Berufungskläger am 9. Januar 2012 per E-Mail intervenierte, da der Vertrag nicht den mündlich vereinbarten Bestimmungen entsprechen und zwingenden Bestimmungen des L-GAV widersprechen würde, wobei sich die Parteien in der Folge nicht über den Lohn hätten einigen können, woraufhin der Berufungsbeklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Berufungskläger mit E-Mail vom 11. Januar 2012 fristlos aufgelöst habe (E. 1.7), der Berufungskläger am 12. Januar 2012 trotzdem zur Arbeit erschienen sei, der Berufungsbeklagte aber an seiner fristlosen Kündigung sowie am Standpunkt festgehalten habe, dass gar kein Arbeitsvertrag zustande gekommen sei, worauf der Berufungskläger am selben Tage per E-Mail gegen die fristlose Kündigung protestiert (E. 1.8) und der Berufungsbeklagte mit E-Mail vom 12. Januar 2012 festgehalten habe, er werde den Kläger für die geleistete Arbeit entschädigen. In seiner E. 1.7 und 1.8 hält das Arbeitsgericht sachverhaltsmässig zweimal fest, dass der Berufungsbeklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Berufungskläger fristlos aufgelöst bzw. fristlos gekündigt hat. In seinen rechtlichen E. 2.4.6 und 2.4.7 gelangt es alsdann zum gegenteiligen Schluss, aus der E-Mail-Korrespondenz gehe die Fristlosigkeit nicht eindeutig hervor. Der Berufungskläger rügt in seiner Berufung zu Recht, dass die Begründung der Vorinstanz in diesem Punkt widersprüchlich ist. In der fraglichen E-Mail vom 11. Januar 2012 beschied der Berufungsbeklagte dem Berufungskläger um 16:14 Uhr, er müsse ihm leider mitteilen, dass er in dem Fall - Lohnunstimmigkeiten - das Arbeitsverhältnis sofort auflösen müsse; der Berufungskläger könne am nächsten Tag vorbeikommen und er, der Berufungsbeklagte, werde ihm die geleisteten Tage ausbezahlen (S. 72). Die Mitteilung der sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, verbunden mit der Einladung, tags darauf den Lohn für die geleistete Arbeit abzuholen, kann nur als

- 10 - fristlose Kündigung verstanden werden, auch weil der Berufungsbeklagte den Berufungskläger bei dessen Erscheinen am Arbeitsplatz nicht mehr arbeiten liess. Seine E-Mail vom 12. Januar 2012 betitelte der Berufungskläger mit «Ihre fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages» und er beschwerte sich darin, dass ihn der Berufungsbeklagte nicht mehr arbeiten lassen mit der Begründung, es sei kein Arbeitsvertrag zustande gekommen, welches Vorgehen einer fristlosen Entlassung gleichkomme, wogegen er nochmals protestiere und weiterhin seine Arbeit anbiete (S. 78). In seiner Antwort per E-Mail vom 12. Januar 2012 10:24 Uhr warf ihm der Berufungsbeklagte vor, den abgemachten Vertrag nicht eingehalten zu haben, ohne die fristlose Kündigung als solche in Abrede zu stellen (S. 79). Mithin bestätigte er damit im Ergebnis seine fristlose Kündigung. Vorliegend stellt die fristlose Entlassung gleichzeitig eine missbräuchliche Kündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 1 lit. d OR dar, da der Berufungsbeklagte als Arbeitgeber dem Berufungskläger kündigte, weil dieser als Arbeitnehmer den ihm rechtlich zustehenden Mindestlohn geltend

gemacht hatte (s. die zutreffenden E. 3.2 und 3.3 des Arbeitsgerichts sowie nachstehende E. 2.4).

E. 2.4

Bei den vom Berufungskläger verlangten Fr. 4'800.-- pro Monat zuzüglich 13. Monatslohn handelte es sich, was unbestritten ist, laut Art. 10 Abs. 1/IV und Art. 13 L-GAV 2012 um den Mindestlohn für einen Koch mit seinen Qualifikationen. Der Berufungskläger hat dazu in seiner Befragung klar und widerspruchsfrei ausgesagt, es sei dieser Minimallohn abgemacht worden. Seine prompte Reklamation nach Aushändigung des schriftlichen Vertragsentwurfs spricht für seine Darstellung. Demgegenüber waren die Aussagen des Berufungsbeklagten zur Höhe des vereinbarten Lohnes sprunghaft und in sich widersprüchlich (s. E. 2.2 Abs. 1), also wenig glaubhaft. Das Kantonsgericht stellt daher auf die im Gesamtkontext glaubhafte Darstellung des Berufungsklägers ab. Selbst wenn man die Parteiaussage des Berufungsklägers als Beweis nicht genügen lassen wollte und sich die Parteien im Vorstellungsgespräch nicht darauf geeinigt haben sollten, wäre der besagte Mindestlohn gemäss L-GAV geschuldet. Der Berufungsbeklagte kann sich hier auch nicht auf Grundlagenirrtum berufen. Wie in vorstehender E. 2.1 festgehalten, hatte er Kenntnis von der höheren beruflichen Ausbildung des Berufungsklägers. Die Minimallöhne gemäss L-GAV musste er als Arbeitgeber ebenfalls kennen.

E. 2.5

Der Berufungsbeklagte macht zu Recht nicht geltend, dass er einen wichtigen Grund nach Art. 337 OR für die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses hatte. Der Berufungskläger hat demzufolge gemäss Art. 337c OR gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das hier befristete Arbeitsverhältnis durch - 11 - Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre (Abs. 1). Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat (Abs. 2). Ausserdem kann der Richter den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt, die jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen darf (Abs. 3; vgl. auch Art. 336a OR, welcher bei missbräuchlicher Kündigung eine in ihrer Rechtsnatur analoge Entschädigung vorsieht [BGE 135 III 405 E. 3.1, 123 III 391 E. 3a]).

E. 2.5.1

Gestützt auf Art. 337c Abs. 1 OR hat der Berufungskläger grundsätzlich Anspruch auf Schadenersatz im Sinne des positiven Vertragsinteresses (Stahelin, a.a.O., N. 7 zu Art. 337c OR). Nach eigener Darstellung fand der Berufungskläger nach der fristlosen Kündigung durch den Berufungsbeklagten auf den 12. Februar 2012 bis zum Saisonende am 14. April 2012 in A_____ eine befristete Teilzeitanstellung zu 80% im V_____ mit einem Brottoeinkommen von Fr. 8'860.60, wofür er Lohnauszüge hinterlegte (S. 134-136). Gut ein Monat, um in laufender Saison eine neue Stelle zu finden, erscheint dem Kantonsgericht angemessen. Es ist auch nicht zu beanstanden, dass der Berufungskläger im Rahmen seiner Schadenminderungspflicht eine Teilzeitstelle angenommen hat. Der Berufungskläger hat denn auch nicht substantiiert dargetan, dass es Stellenangebote auf einen früheren Zeitpunkt und/oder mit einem grösseren Pensum und/oder längerer Anstellungsdauer gegeben hätte. Er hat es auch unterlassen, ander-

weitige Einsparungen zu behaupten. In casu trat der Berufungskläger seine Stelle beim Berufungsbeklagten am 7. Januar 2012 an und er hätte ordentlicherweise bis zum 22. April 2012 gearbeitet. Dies ergibt 25 Tage im Januar, die vollen Monate Februar und März sowie 22 Tage im April oder Monatslöhne von brutto Fr. 4'000.-- (4'800 : 30 x 25) im Januar, Fr. 4'800.-- im Februar, Fr. 4'800.-- im März und Fr. 3'520.-- (4'800 : 30 x 22) im April. Art. 12 L-GAV begründet einen Anspruch auf den 13. Monatslohn, welcher 8.33% der geschuldeten Bruttolöhne entspricht, vorliegend also Fr. 1'426.10 (17'120 x 8.33%). Zusammengezählt erhält man einen Lohnanspruch von brutto Fr. 18'546.10. Bringt man den im V_____ erzielten Bruttolohn von total Fr. 8'860.60 sowie die vom Berufungsbeklagten ausbezahlten brutto Fr. 774.85 (S. 184; zur Abrechnung der Ferien- und Feiertage s. folgenden Absatz) in Abzug, so verbleibt ein Restlohnanspruch von brutto Fr. 8'911.15.

- 12 - Bei 2 Ruhetagen pro Woche beträgt der diesbezügliche Anspruch total 30.57 Ruhetage (107 Arbeitstage: 7 Wochentage x 2); bei jährlich 5 Wochen Ferien beläuft sich der Ferienanspruch auf total 10.26 Tage (35 Ferientage : 365 x 107 Arbeitstage); 6 jährlich bezahlte Feiertage (Art. 18 Abs. 1 L-GAV) begründen pro rata temporis einen Anspruch auf 1.75 Feiertage (6 Feiertage : 365 x 107 Arbeitstage). Während der Dauer seiner effektiv 63 Tage [50.4 Tage bei 80%-Pensum] dauernden Anstellung im V_____ wurden Ruhetage, Ferien und Feiertage jedoch bereits in diesem Betrieb abgegolten, so dass sich die Ansprüche gegenüber dem Berufungsbeklagten auf Ruhe-, Ferien- und Feiertage um rund 58% (minus 18 Ruhetage, 6 Ferientage, 1 Ruhetag) [oder 46.4% bzw. minus 14.4 Ruhetage, 4.8 Ferientage, 0.8 Ruhetag bei strikter Beachtung des 80%-Pensums] verringern. Nach seiner Entlassung durch den Berufungsbeklagten war der Berufungskläger bis zum Stellenantritt im V_____ während 32 Tagen frei. Nach dem früheren Saisonabschluss in A_____ verfügte der Berufungskläger über 8 weitere freie Tage bis zum Saisonende in B_____. Mit diesen freien Tagen zur freien Verfügung vor und nach seiner Arbeitstätigkeit in A_____ [wazu beim 80%-Pensum zusätzlich 20% freie Tage, d.h. 1.4 zusätzliche Tage pro Woche oder 12.6 Tage während der ganzen Anstellungszeit kämen] gelten die verbleibenden 12.57 Ruhetage, 4.26 Tage Ferien - welche nach Saisonschluss in A_____ an einem Stück genossen werden konnten - und 0.75 Feiertage [oder 16.17 Ruhetage, 5.46 Ferientage, 0.95 Ruhetag bei 80%-Pensum] als vollständig bezogen und mit der Lohnzahlung von Fr. 9'686.-- (774.85 ausbezahlt + 8'911.15 Nachzahlung) als abgegolten, selbst wenn der Berufungskläger nach seiner fristlosen Entlassung eine gewisse Zeit für die Stellensuche verwenden musste (Rehbinder/Stöckli, a.a.O., N. 3 zu Art. 337c OR; Staehelin, a.a.O., N. 9 zu Art. 337c OR, jeweils mit Hinweis auf die Rechtsprechung). Auf der Lohnnachzahlung von brutto Fr. 8'911.15 sind durch den Berufungsbeklagten die Sozialversicherungs-, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge mit den zuständigen Organen abzurechnen. Die Arbeitnehmerbeiträge belaufen sich auf 5.15% entsprechend Fr. 458.90 für AHV/IV/EO, 1.10% entsprechend Fr. 98.-- für ALV, 0.60% entsprechend Fr. 53.45 für Krankentaggeldversicherung, 1.736% entsprechend Fr. 154.70 für Unfallversicherung, 0.30% entsprechend Fr. 26.75 für Familienzulagen, 7% auf 5'432.25 entsprechend Fr. 243.50 für berufliche Vorsorge. Der vom Berufungsbeklagten dem Berufungskläger auszubehaltende Betrag beläuft sich demnach auf netto Fr. 7'875.85. Soweit einschlägig, wäre zusätzlich noch die Quellensteuer abzuführen. Der Schadenersatzanspruch nach Art. 337c Abs. 1 OR wird in seiner gesamten Höhe sofort fällig, nicht erst nach dem ordentlichen Ende des Arbeitsverhältnisses (Rehbinder/Stöckli, a.a.O., N. 5 zu Art. 337c

OR). Die Nachzahlung ist daher ab dem 12. Januar 2012 zu verzinsen.

- 13 -

E. 2.5.2

Die Geldstrafe nach Art. 337c Abs. 3 OR, eine Entschädigung sui generis, welcher auch eine Genugtuungsfunktion zukommt, ist laut Lehre und Rechtsprechung entgegen dem Gesetzeswortlaut zwingend zuzusprechen ist, wenn die Voraussetzung hierfür - vorliegend eine ungerechtfertigte fristlose Entlassung - erfüllt ist (BGE 133 III 657 E. 3.2; Rehbindler/Stöckli, a.a.O., N. 8 zu Art. 337c OR). Durch sie soll der Arbeitgeber von leichtfertigen fristlosen Entlassungen abgehalten werden, weshalb die Strafe so hoch sein muss, dass sie abschreckend wirkt. Massgebliche Bemessungskriterien sind die Strafwürdigkeit des Arbeitgebers, Schwere der Persönlichkeitsverletzung (z.B. das Alter und die Lebenssituation des Arbeitnehmers, Dauer der Anstellung, besondere Umstände der Kündigung), Mass der Widerrechtlichkeit der fristlosen Entlassung, finanzielle Situation der Parteien und Schwere eines Mitverschuldens des Arbeitnehmers (Rehbindler/Stöckli, a.a.O., N. 9 zu Art. 337c OR; Staehelin, a.a.O., N. 18 zu Art. 337c OR; je mit Hinweisen auf die Rechtsprechung). Stellt die unbegründete fristlose Entlassung zugleich eine missbräuchliche Kündigung dar, was hier zutrifft, so kann der Arbeitnehmer neben der Strafzahlung nach Art. 337c Abs. 3 OR keine zusätzliche Entschädigung nach Art. 336a OR geltend machen. Die Missbräuchlichkeit der Kündigung ist indes bei der Bemessung der Geldstrafe gemäss Art. 337c Abs. 3 OR zu berücksichtigen (BGE 121 III 64 E. 2; Rehbindler/Stöckli, a.a.O., N. 66 zu Art. 336 OR; Staehelin, a.a.O., N. 8 zu Art. 336a OR). Die Vorinstanz hält - fälschlicherweise ausgehend von einer bloss missbräuchlichen, jedoch nicht ungerechtfertigten fristlosen Kündigung - treffend fest, dass das Arbeitsverhältnis nur kurze Zeit gedauert hat, der Kläger zum damaligen Zeitpunkt mit 28 Jahren jung sowie ohne familiären Unterhaltsverpflichtungen war (dortige E. 3.5). Diese Umstände sind auch bei der Bemessung der Strafzahlung nach Art. 337c Abs. 3 OR zu beachten. Hinzu kommt vorliegend, dass die Entlassung fristlos und ohne wichtigen Grund erfolgt ist, was immer einen Eingriff in die Persönlichkeit des Entlassenen darstellt. Die fristlose Kündigung blieb auch Dritten nicht verborgen, namentlich den Mitarbeitern in den Betrieben des Berufungsbeklagten, mit denen der Berufungskläger während zwei Arbeitstagen zusammen tätig war, bevor ihm der Patron am Morgen des (ohne fristlose Kündigung) sechsten Tages den Zutritt zur Arbeitsstelle verweigerte. Auch bei der weiteren Stellensuche wirkt sich eine fristlose Entlassung nach nur wenigen Tagen im beruflichen Lebenslauf negativ aus. Selbst als junger Mann stand der Berufungskläger von einem Tag auf den anderen ohne Arbeit und ohne Einkommen da und er war, um seinen Lebenshalt bestreiten zu können, unvermittelt gezwungen, möglichst umgehend eine neue Arbeitsstelle zu finden. Ihn selbst trifft an der Entlassung keinerlei Ver schulden. Laut Akten ist davon auszugehen, dass er seine Arbeit in der Küche klaglos

- 14 - verrichtete und sein Benehmen korrekt war. Es war allein der Berufungsbeklagte, der das Arbeitsverhältnis - ohne Zögern, ohne jede Gesprächsbereitschaft und äusserst leichtfertig mit sofortiger Wirkung - auflöste, allein um dem Berufungskläger den diesem zustehenden Minimallohn nicht bezahlen zu müssen. Berücksichtigt man all diese Umstände der ungerechtfertigten fristlosen und gleichzeitig missbräuchlichen Kündigung, so erachtet das Kantonsgericht eine Strafzahlung in der Höhe von zweieinhalb Monatslöhnen, entsprechend Fr. 12'000.--, als angemessen (vgl. die Bundesgerichtsurteile 4A_221/2009 vom 2. September 2009, 4C.253/2005 vom 16. November 2005 und

4C.242/2003 vom 5. November 2003). Dieser Betrag ist ab dem 12. Januar 2012 zu verzinsen. 3. Da das Kantonsgericht als Rechtsmittelinstanz einen neuen Entscheid trifft, entscheidet es nicht nur über die Prozesskosten des Berufungsverfahrens, sondern auch über diejenigen des erstinstanzlichen Verfahrens (Art. 318 Abs. 3 ZPO). Diese beschränken sich indessen im erst- und zweitinstanzlichen Verfahren auf die Parteientschädigung (s. Art. 95 Abs. 1 lit. b ZPO), weil in Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 30'000.-- keine Gerichtskosten erhoben werden (Art. 114 lit. c ZPO; Bundesgerichtsurteil 4A_194/2010 vom 17. November 2010 E. 2.2.1; Rüegg, Basler Kommentar, 2. A., 2013, N. 1 zu Art. 114 ZPO).

E. 3

Der Beklagte bezahlt dem Kläger einen Betrag von brutto CHF 717.65 (für die Anstellungsdauer vom

E. 3.1

Nach dem Verteilungsgrundsatz von Art. 106 Abs. 1 und 2 ZPO sind die Prozesskosten im Allgemeinen nach dem Verfahrensausgang im Verhältnis des Obsiegens bzw. Unterliegens auf die Parteien zu verteilen. Art. 107 ZPO erlaubt dem Gericht, davon abzuweichen, wenn die besonderen Umstände des Falles eine Verteilung nach dem Ausgang des Verfahrens als unbillig erscheinen lassen (so der Auffangtatbestand in lit. f.), namentlich wenn die Klage zwar grundsätzlich, aber nicht in der Höhe der Forderung gutgeheissen wurde und diese Höhe vom gerichtlichen Ermessen abhängig oder die Bezifferung des Anspruchs schwierig war (lit. a). Gerade bei der Bemessung der Strafzahlung nach Art. 337c Abs. 3 OR handelt es sich, wie der Gesetzeswortlaut «nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände» aufzeigt, um einen ausgesprochenen Ermessensentscheid. Der Arbeitnehmer befindet sich dabei in einer heiklen Situation: Verlangt er zu wenig, ist das Gericht an seinen Klageantrag gebunden; verlangt er zu viel, so überklagt er, was sich auf die Prozessentschädigung auswirken kann. Rehinder/Stöckli (a.a.O., N. 11 zu Art. 337c OR) möchten deshalb hier gestützt auf materielles Bundesrecht einen unbezifferten Klageantrag zulassen, was das Bundesgericht indes vor Inkrafttreten der Schweizerischen Zivilprozessordnung in Bezug auf die analoge Strafzahlung gemäss Art. 336a Abs. 2 OR abgelehnt hat (BGE 131 III 243). Hingegen

- 15 - sieht es in der Klage auf Leistung einer Entschädigung im Sinne von Art. 337c Abs. 3 OR einen Anwendungsfall von Art. 107 Abs. 1 lit. a ZPO (Bundesgerichtsurteil 4A_161/2016 vom 13. Dezember 2016 E. 4.2). In casu klagte der Berufungskläger einerseits den Lohnersatz und andererseits die Strafzahlung ein, welche beiden Begehren von ihrem Aufwand und ihrer Schwierigkeit, mithin kostenmässig, in etwa gleichermassen (je 1/2) ins Gewicht fallen. Vom Lohnersatz erhält der Berufungskläger etwas mehr als die Hälfte des eingeklagten Betrages zugesprochen. Berücksichtigt man weiter, dass der Berufungsbeklagte mit seinem Verhalten letztlich das Verfahren veranlasst hat und dass der Berufungskläger klagen musste, erscheint es angemessen, dem Berufungsbeklagten vom hälftigen Kostenanteil (1/2) der Lohnersatzklage 3/5 und dem Berufungskläger 2/5 aufzuerlegen, womit 3/10 (1/2 x 3/5) auf Ersteren und 2/10 (1/2 x 2/5) auf Letzteren entfallen. Bei der Strafzahlung, welche vom Gericht betragsmässig mit freiem Ermessen festgelegt wird und deren summenmässige Beantragung für den Arbeitnehmer nur schwer möglich ist, ist es in Anwendung von Art. 107 Abs. 1 lit. a ZPO und der eingangs dargelegten Rechtslage angezeigt, den Berufungsbeklagten die entsprechende Kostenhälfte

(1/2) voll tragen zu lassen, zumal dieser auch in diesem Punkt den Grund für das Verfahren gesetzt und den Berufungs- kläger zur Klage gezwungen hat. Zusammengefasst trägt demzufolge der (Berufungs-)Kläger 1/5 und der Berufungsbeklagte 4/5 (3/10 + 1/2) der Parteikosten. Mit anderen Worten schuldet der (Berufungs-)Kläger dem (Berufungs-)Beklagten 1/5 der ordentli- chen Parteientschädigung und umgekehrt der (Berufungs-)Beklagte dem (Berufungs-)Kläger 4/5 der ordentlichen Umtriebsentschädigung.

E. 3.2

Die Parteientschädigung umfasst den Ersatz notwendiger Auslagen, die Kosten der berufsmässigen Vertretung und, wenn eine Partei nicht berufsmässig vertreten ist, was vorliegend auf den Berufungskläger zutrifft, in begründeten Fällen eine angemessene Umtriebsentschädigung (Art. 95 Abs. 3 lit. a, b und c ZPO). Das Honorar des Rechtsbeistands richtet sich in der Regel nach dem Streitwert (Art. 27 Abs. 2 und 28 Abs. 1 GTar). Bei einem Streitwert von Fr. 29'995.-- beträgt der ordentliche Rahmen, Mehrwertsteuer inklusive (Art. 27 Abs. 5 GTar), Fr. 3'600.-- bis Fr. 5'400.-- (Art. 32 Abs. 1 GTar). Für das Berufungsverfahren vor Kantonsgericht ist ein Reduktions-Koeffizient von 60% zu berücksichtigen, womit das Honorar im Prinzip minimal Fr. 1'440.-- und maximal Fr. 2'160.- - beträgt (Art. 35 Abs. 1 lit. a GTar). Bei ausserordentlicher Arbeit darf ein höheres Ho- norar zugesprochen werden (Art. 29 Abs. 1 GTar). Besteht ein offensichtliches Missver- hältnis zwischen Streitwert und Prozessinteresse oder zwischen der Entschädigung ge- mäss Tarif und der effektiven Arbeit des Rechtsbeistands, darf das erwähnte Minimum

- 16 - des Honorars unterschritten werden (Art. 29 Abs. 2 GTar; vgl. auch Art. 29 Abs. 3 GTar). Innerhalb des vorgegebenen Rahmens bemisst das Gericht das Honorar mit Rücksicht auf die Natur und Bedeutung des Falles, dessen Schwierigkeit und Umfang sowie der vom Rechtsbeistand nützlich aufgewandten Zeit und der finanziellen Situation der Partei (Art. 27 Abs. 1 GTar). Es trifft zu, dass der Kläger erstinstanzlich eine Vielzahl von Eingaben gemacht hat, wel- che teils überlang und teils sogar unnütz waren. Zu berücksichtigen ist dabei, dass der Kläger keinen Rechtsanwalt beizog, was sich beim vorliegenden Prozessausgang finan- ziell zu Gunsten des Beklagten auswirkt, und es sich bei ihm um einen juristischen Laien handelt. Den daraus resultierenden Hauptaufwand traf jedoch in erster Linie das Arbeits- gericht und weniger den Beklagten, auch wenn er diese zur Kenntnis nehmen musste. So hat sich der Beklagte beispielsweise in seiner Klageantwort mit knapp drei Seiten höchst kurzgehalten. Die Parteibefragung dauerte nicht ganz vier Stunden, die Schluss- sitzung ca. eineinhalb Stunden. Auf diese musste sich der Rechtsvertreter des Beklagten vorbereiten und er hielt und hinterlegte sein Plädoyer von wenigen Seiten. Mit Rücksicht auf die oben angeführten Bemessungskriterien, namentlich des nützlichen Aufwands, ist die volle Parteientschädigung, Auslagen inkl., für das erstinstanzliche Verfahren auf Fr. 5'000.-- festzusetzen. Davon schuldet der Kläger dem Beklagten ausgangsgemäss 1/5 bzw. Fr. 1'000.--. Nach der ZPO hat eine Partei, die ohne berufsmässige Vertretung prozessiert, keinen Anspruch auf eine Parteientschädigung gleich einer Partei, die durch einen Rechtsan- walt vertreten ist und deren Parteientschädigung auch die Kosten der berufsmässigen Vertretung nach dem kantonal festgelegten Tarif umfasst (Art. 95 Abs. 3 lit. b ZPO). Vielmehr hat die nicht berufsmässig vertretene Partei bei gegebenen Voraussetzungen für die eigenen Umtriebe einen Anspruch auf eine "angemessene" Entschädigung (Art. 95 Abs. 3 lit. c ZPO; Bundesgerichtsurteil 4A_192/2016 vom 22. Juni 2016 E. 8.2). Der Vergleich mit der Situation der Gegenpartei,

die durch einen Rechtsanwalt vertreten ist und dem bei anderem Ausgang des Verfahrens entsprechend eine Entschädigung nach dem Anwaltstarif zuzusprechen wäre, verfängt damit nicht und eine Verletzung des Gleichheitsgebots nach Art. 8 BV besteht nicht (Bundesgerichtsurteil 4D_54/2016 vom 2. November 2016 E. 4.3.5). Ausnahmsweise sind hingegen Auslagen zu ersetzen, allerdings nur dann, wenn sie erheblich und nachgewiesen sind. Sodann können besondere Verhältnisse es im Ausnahmefall rechtfertigen, eine Entschädigung für durch den Prozess verursachte Umtriebe zuzusprechen. Dies ist namentlich der Fall, wenn es sich um eine komplizierte Sache mit hohem Streitwert handelt und die Interessenwahrung

- 17 - einen hohen Arbeitsaufwand notwendig macht, der den Rahmen dessen überschreitet, was der Einzelne üblicher- und zumutbarerweise nebenbei zur Besorgung der persönlichen Angelegenheiten auf sich zu nehmen hat (BGE 113 Ib 353 E. 6b; 125 II 518). Der Kläger ist nicht anwaltlich vertreten. Das Arbeitsgericht hat ihm eine Umtriebsentschädigung zuerkannt, was im Grundsatz nicht angefochten ist (zu den Folgen der Nichtanfechtung durch den Beklagten s. vorstehende E. 1.4). Es sind ihm gewisse Auslagen erwachsen, indem er seine Eingaben teilweise auf postalischem Weg übermittelt und Kopien erstellt hat. Auch musste er zur Parteibefragung sowie zur Schlussverhandlung von seinem Wohnort nach C_____ anreisen. Wie die unterschiedlich ausfallenden Urteile von Arbeits- und Kantonsgericht zeigen, war die ganze Angelegenheit zumindest aus Sicht des Klägers recht komplex. Dieser hat sich darum bemüht, die Rechtslage abzuklären und darzulegen. Der Streitwert war absolut betrachtet nicht sonderlich hoch, für den Kläger aber dennoch bedeutsam. Er hat daher richtigerweise Anspruch auf eine Umtriebsentschädigung. Mit Rücksicht auf den von ihm nützlich betriebenen Aufwand kann diese auf Fr. 200.-- festgesetzt werden, wovon ihm der Beklagte ausgangsgemäss 4/5 bzw. Fr. 160.-- zu erstatten hat. Im Berufungsverfahren waren die gleichen Punkte strittig wie schon vor erster Instanz. Der Berufungskläger hat per Post eine etwas langatmige Berufung eingereicht, dabei jedoch verschiedene Punkte korrekt gerügt. Seine volle Umtriebsentschädigung für das Berufungsverfahren ist auf Fr. 100.-- festzusetzen, woran ihm der Berufungsbeklagte 4/5 bzw. Fr. 80.-- schuldet. Der Berufungsbeklagte musste die leicht weitschweifige Berufung studieren. Er hat sich alsdann mit einer kurzen Berufungsantwort begnügt. Mit Rücksicht auf seinen Aufwand und die übrigen Bemessungskriterien ist eine Parteient- schädigung, Auslagen inkl., von Fr. 1'500.-- angemessen. Hieran schuldet ihm der Be- rufungskläger 1/5 bzw. Fr. 300.--.

- 18 - Das Kantonsgericht erkennt

1. Y_____ schuldet X_____, zusätzlich zum ausbezahlten Betrag von brutto Fr. 774.85, als Lohnersatz im Sinne von Art. 337c Abs. 1 OR brutto Fr. 8'911.15 Nach Abzug der Arbeitnehmerbeiträge von 5.15% entsprechend Fr. 458.90 für AHV/IV/EO, 1.10% entsprechend Fr. 98.-- für ALV, 0.60% entsprechend Fr. 53.45 für Krankentaggeldversicherung, 1.736% entsprechend Fr. 154.70 für Unfallversi- cherung, 0.30% entsprechend Fr. 26.75 für Familienzulagen, 7% auf 5'432.25 ent- sprechend Fr. 243.50 für berufliche Vorsorge bezahlt der Berufungsbeklagte dem Berufungskläger netto Fr. 7'875.85 abzüglich einer allfälligen vom Arbeitgeber zu überweisenden Quellensteuer und zuzüglich Zins zu 5% seit 12. Januar 2012. Y_____ ist verpflichtet, die auf den Lohnersatz geschuldeten Sozialversiche- rungsbeiträge mit den entsprechenden Kassen abzurechnen und Arbeitgeber- so- wie Arbeitnehmerbeitrag zu überweisen. Sodann hat er, soweit X_____ im fraglichen Zeitraum dieser unterstand, die Quellensteuer zu

überweisen. 2. Y _____ bezahlt X _____ Fr. 12'000.-- als Geldstrafe im Sinne von Art. 337c Abs. 3 OR zuzüglich Zins zu 5% seit dem 12. Januar 2012. 3. Für das erstinstanzliche Verfahren vor Arbeitsgericht bezahlt Y _____ Fr. 160.- - als Umtriebsentschädigung an X _____ und X _____ bezahlt Fr. 1'000.-- als Parteientschädigung an Y _____. 4. Für das Berufungsverfahren vor Kantonsgericht bezahlt Y _____ Fr. 80.-- als Umtriebsentschädigung an X _____ und X _____ bezahlt Fr. 300.-- als Parteientschädigung an Y _____. Sitten, 20. August 2019

E. 07

bis 14. Januar 2012: Lohn [CHF 1'280.00], Ruhetage [CHF 30.55], Ferientage [CHF 123.20], Feiertage [CHF 28.35], Überstunden [CHF 30.40], 13. Monatslohn [CHF 0.00], minus den bereits erhaltenen Betrag von brutto CHF 774.85), wovon die Sozialversicherungsbeiträge mit den entsprechenden Organen in der Höhe von insgesamt CHF 175.45 abzurechnen sind (wie folgt: AHV/IV/EO 5.15%, ALV 1.10%, Krankentaggeldversicherung 0.60%, Unfallversicherung 1.736%, Betrag Familienzulagen 0.30%, Berufliche Vorsorge CHF 32.70, Quellensteuer CHF 79.00). Dies ergibt einen Nettobetrag von CHF 542.00, zuzüglich Zins zu 5% seit dem 15. Januar 2012. 4. Der Beklagte bezahlt dem Kläger einen Betrag von CHF 2'400.00 (Entschädigung für missbräuchliche Kündigung, Art. 336 Abs. 1 lit. b i.V.m. Art. 336a OR), zuzüglich Zins zu 5% seit dem 15. Januar 2012.

- 3 - 5. Der Kläger bezahlt dem Beklagten eine Parteientschädigung von CHF 4'900.00. 6. Der Beklagte bezahlt dem Kläger eine Parteientschädigung (Umtriebsentschädigung) von CHF 50.00.

E. 7

Eventualiter sei der Entschädigungsentscheid des Arbeitsgerichts des Kantons Wallis aufzuheben und X _____ von der Bezahlung einer Parteientschädigung an Y _____ für das vorinstanzliche Verfahren vollständig oder ggf. zumindest teilweise zu befreien. Die Vorinstanz übermittelte dem Kantonsgericht ihre Akten am 23. November 2018 und verzichtete auf eine Stellungnahme (S. 959). Der Berufungsbeklagte erstattete seine Berufungsantwort am 13. Dezember 2018 und beantragte Folgendes (S. 975): 1. Der Antrag von X _____ auf unentgeltliche Rechtspflege sei abzuweisen. 2. Der Antrag von X _____ auf Durchführung eines formellen Ausstandsverfahrens gegen ein Mitglied des erstinstanzlichen Spruchkörpers sei abzuweisen.

- 4 - 3. Die Berufung von X _____ sei abzuweisen, soweit darauf eingetreten ist. 4. Sämtliche Eventualbegehren des Berufungsklägers seien abzuweisen und der Entscheid des Kantonalen Arbeitsgerichts vom 19.04.2018 zu bestätigen. 5. Dem Berufungsbeklagten sei für das Berufungsverfahren eine angemessene Parteientschädigung nach GTar zuzusprechen. 6. Sämtliche Kosten von Verfahren und Entscheid seien zu Lasten von X _____ zu verlegen. E. Mit Entscheid vom heutigen Tag wies das Kantonsgericht das Gesuch des Klägers um unentgeltliche Rechtspflege ab, soweit es darauf eintrat (C2 xx xx).

Sachverhalt und Erwägungen

1.

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